

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิง
นันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี” ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา ช่วยเหลือและ
ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมทิญา สิงห์คราม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
หลักที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก
ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณค้ายสวนนงนุชพัทยาภายใต้การบริหารงานของ นายรัฐพล ดิยะรังษีกุล
ผู้จัดการค้ายสวนนงนุชพัทยาที่ให้โอกาสในการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานสวนนงนุชพัทยาทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์
และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้
ตลอดจนขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

และสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกคน ที่เป็นกำลังใจและ
สนับสนุน ช่วยเหลือตลอดมา

เกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เชิงนันทนาการ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
ชื่อ สกุลผู้วิจัย	นางสาวเกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา, คณะ	การจัดการกีฬาและนันทนาการ, ศิลปศาสตร์
ปีที่ส่งวิทยานิพนธ์	2561
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมทิญา สิงห์คราม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารและพนักงาน รวมจำนวน 420 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และดำเนินการโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และใช้สถิติอ้างอิง (f-test หรือ ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$), (SD = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.07$), (SD = 0.69) และด้านวิธีการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 0.69$), (SD = 0.69) ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาได้แก่ ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.05$), (SD = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$), (SD = 0.72) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัด

ชลบุรี ที่มีเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และที่มีวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สำหรับแนวทางการบริหารจัดการ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ 1. ด้านงบประมาณ ควรต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน 2. ด้านวิธีการบริหารจัดการ ควรมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจน 3. ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ควรมีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม และ 4. ด้านบุคลากร ต้องมีเพียงพอต่อปริมาณงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีในการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ, การบริหารจัดการ, แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ

Abstract

Thesis Title	Factors related to the success of recreation management at Nong Nooch Pattaya Park in Chonburi Province.
Researcher's name	Miss.Ketsarin Kariyaprasert
Degree	Master of Education
Disciplines, Faculty	Physical Education, Faculty of Education
Year	2018
Advisor Committee	Assistant Professor Dr. Pathantiya Singkram

The Objective of this Research is for Feasibility Study of 1) the factors for success of recreation tourism management of Nong Nooch Tropical Garden Pattaya. In Chonburi. 2) To Compare Factors Affecting for Recreation Tourism Managements Of Nongnooch Garden Pattaya in Chonburi Classified by the demographic factors. 3) To propose Management recreation Tourism. this Research Using quantitative research methods. Quantitative research was used as a research design. The population of this research consisted of 420 executives and employees. The sample size, which was determined based on Krejcie & Morgan Table (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) at 95% confidence level was 201. Stratified Sampling was used to select the sample and Simple Random Sampling was used as well. Data were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation, t-test as well as inferential statistics (ANOVA or f-test).

The results showed that the factors for success in the management of tourism facilities. Nong Nooch Tropical Garden Pattaya Chonburi province Overall, the high level ($\bar{X} = 4.04$), (SD = 0.64) when considering the sort of averaging descending include budget ($\bar{X} = 4.07$), (SD = 0.69) , and the method of administration management ($\bar{X} = 0.69$), (SD = 0.69) , with the average score equal. The major source of the materials ($\bar{X} = 4.05$), (SD = 0.70) and on average there are fewer personnel ($\bar{X} = 3.97$), (SD = 0.72) , respectively.

The results of comparing opinions towards factors affecting the successful management of recreation destinations in Nong Nooch Tropical Garden, Pattaya, Chon Buri Province indicated as follows: personnel in Nong Nooch Tropical Garden with different gender, age, income, and working experience had different opinions towards the successful management of recreation destinations in Nong Nooch Tropical Garden, Pattaya, Chon Buri Province at both overall and individual aspects with a statistical significance level of .05. Personnel with different educational level and job position had indifferent opinions towards the successful management of recreation destinations in Nong Nooch Tropical Garden at both overall and individual aspects.

The recreation tourism management to successful must contain 4 factors : 1. financial factors : plan must have a clear procurement. 2. Management Factors : should be divided management structure in each agency, with clarity. 3. Material Factors : should be managed workplace conducive to work easy and affordable. And 4. The personnel factor : must have a sufficient workload and to encourage the personnel to work in harmony.

Key Word : Managements, Recreation Tourism, Nongnooch Garden Pattaya in Chonburi

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อหลาย ๆ ประเทศปัจจุบันอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จึงมีการแข่งขันกันมากขึ้นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวของตนเอง อีกทั้งในปัจจุบันธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการได้รับการความนิยมจากนักท่องเที่ยวมากขึ้น ดังนั้นผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการจึงต้องมีการปรับปรุงแบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้ตรงตามความต้องการของนักท่องเที่ยว

สวนนงนุชพัทยาถือได้ว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการที่มีชื่อเสียงโด่งดังระดับโลก มีระบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ได้การยอมรับในสังคมซึ่งเห็นได้จากการได้รับรางวัลจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นรางวัลยอดเยี่ยม 3 ครั้งติดต่อกันและได้รับรางวัลสูงสุดเพื่อเชิดชูเกียรติให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ คือรางวัลหอเกียรติยศ (Hall of Fame) (ไทยรัฐ, 2558: ออนไลน์)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสวนนงนุชพัทยามีระบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการ 4 ประการ หรือ 4M อันได้แก่ ปัจจัยด้านคน (Man) คือผู้ปฏิบัติการขององค์กร ปัจจัยด้านเงิน (Money) คือค่าใช้จ่ายในองค์กร ปัจจัยด้าน สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) คือ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ทั้งอาคารสถานที่ และปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ (Method) คือความรู้เกี่ยวกับการจัดการทางด้านธุรกิจเอกชน หรือการจัดการธุรกิจเป็นต้น (นิตยรัตน์ ใจอาษา, 2555) ซึ่งการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยาจังหวัดชลบุรี ที่ประสบความสำเร็จ ก็ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการเช่นเดียวกัน

แต่อย่างไรก็ตามในทางวิชาการยังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา ทำให้การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของสวนนงนุชไม่ได้นำมาเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรทางท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ ทำให้เกิดการสูญเสียและสร้างความเสียหายให้กับองค์กรทางท่องเที่ยวรายอื่น ๆ ได้หากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ดังนั้นหากได้ทราบถึงปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวของสวนนงนุชพัทยาแล้วจะสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรทางการ

ท่องเที่ยว จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการโดยใช้สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี เป็นกรณีศึกษา ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลให้หน่วยงานทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการในสังกัดนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ต่อไป

คำถามการวิจัย

ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

ขอบเขตการวิจัย

เนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 4 ปัจจัยได้แก่ 1) ด้านบุคลากร (man) 2) ด้านงบประมาณ (money) 3) ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ (materials) 4) ด้านวิธีการบริหารจัดการ (method)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร พนักงาน สวนนงนุชพัทยา รวมจำนวน 420 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มพนักงาน สวนนงนุชพัทยา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นตัวแทนที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่เชื่อถือได้ผู้วิจัยได้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R.V. Krejcie

and D.W. Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2532) จากประชากรที่ใช้จำนวน 420 คน โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ โดยเลือกความเชื่อมั่น 95% หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 201 คน จากนั้นจำแนกจำแนกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และดำเนินการโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 20-30 ปี

1.2.2 31-40 ปี

1.2.3 41-50 ปี

1.2.4 51-59 ปี

1.2.5 60 ปีขึ้นไป

1.3 วุฒิการศึกษา

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ระดับปริญญาตรี

1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 วุฒิการศึกษา

1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาตรี

1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 รายได้

1.5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท

1.5.2 10,000-20,000 บาท

1.5.3 20,001-30,000 บาท

1.5.4 30,001 ขึ้นไป

1.6 ประสบการณ์การทำงาน

1.6.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.6.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี

1.6.3 มากกว่า 10 ปี

1.7 ประเภทตำแหน่งงาน

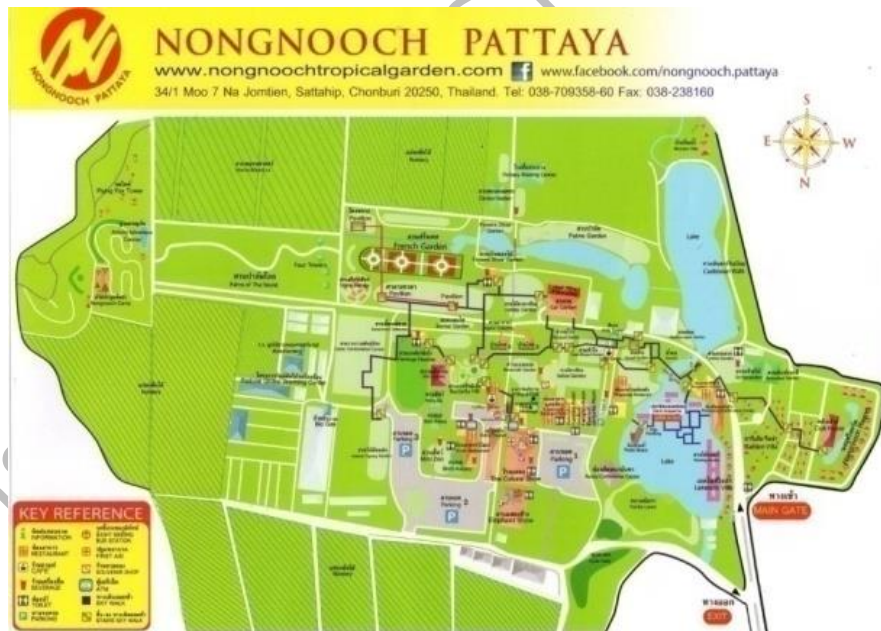
1.7.1 ผู้บริหาร

1.7.2 พนักงาน

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ

สถานที่

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่แบบเจาะจง โดยเลือกเฉพาะเขตพื้นที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยาจังหวัดชลบุรี ได้แก่ บริษัทนงนุชวิลเลจ จำกัดซึ่งมีพื้นที่จำนวน 700 ไร่ ดังภาพ 1.1



ภาพ 1.1 แผนที่สวนนงนุชพัทยา
ที่มา: ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (2561)

ระยะเวลา

ระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ 2561 ถึง 31 มกราคม 2562 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 365 วัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ หมายถึง ทรัพยากร หรือปัจจัยในการบริหารการจัดการ ที่นักบริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อให้การดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลากร (man) หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริหารหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการบริหารจัดการ ในแหล่งท่องเที่ยวสวนนงนุช เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนขององค์กรมีคุณภาพสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านงบประมาณ (money) หมายถึง แผนการเงินของสวนนงนุชที่จัดทำขึ้นโดยการกำหนดรายรับรายจ่ายของงาน โครงการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวของสวนนงนุชจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรและบริหารงานงบประมาณอย่างมีคุณภาพ เพื่อจัดหา พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมและใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างประหยัดสุด เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวสวนนงนุชสูงสุด

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (materials) หมายถึง การจัดการด้านสื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการบริการ โดยมีระบบการจัดการและบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการบริการและส่งเสริมการใช้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ที่ดี จะนำไปสู่การบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการดำเนินงานที่มีคุณภาพทำให้การใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดคุณค่าตรงกับความต้องการของผู้บริหาร และพนักงาน

4. ด้านวิธีการบริหารจัดการ (method) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสังคมของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ การจัดการที่เหมาะสมและคำนึงถึงบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์จะทำให้เกิดการจัดสรรทรัพยากร

อย่างมีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีและการสื่อสารตาม เป้าหมายที่วางไว้

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับล่าง ได้แก่ผู้จัดการฝ่ายผู้จัดการ แผนก และหัวหน้าคนงานที่ทำงานในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัด ชลบุรี

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากบริษัท เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในด้านบริการ และด้านอื่น ๆ ของแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ ของสวนนงนุช พัทยา จังหวัดชลบุรี

แหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ (Recreational Attraction) หมายถึง แหล่งท่องเที่ยว ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อการพักผ่อนและเสริมสร้างสุขภาพให้มีความสุข สนุกสนาน รื่นรมย์ บันเทิง และ การศึกษาหาความรู้แม้ไม่มีความสำคัญในแง่ประวัติศาสตร์ โบราณคดี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมแต่มี ลักษณะเป็นแหล่งท่องเที่ยวร่วมสมัยตัวอย่างเช่น ย่านบันเทิงหรือสถานบันเทิง สวรรค์ สวรรค์ และ สวนสาธารณะลักษณะพิเศษสวนสาธารณะและสนามกีฬา

นันทนาการเป็นกิจกรรมที่คนเราสามารถเข้าร่วมได้หลายประเภททั้งประเภทที่อยู่ในร่ม (Indoor Recreation) และประเภทที่อยู่กลางแจ้ง (Outdoor Recreation) โดยเฉพาะกิจกรรม นันทนาการกลางแจ้งจะมีความนิยมมากในประเทศที่มีสภาพภูมิอากาศหนาวเย็นในช่วงหน้าร้อน ของประเทศในแถบยุโรปอเมริกาและแถบเอเชียบางประเทศกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้งจึงมี ความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนที่อาศัยช่วงเวลานี้การออกมาทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย ความเครียดทำกิจกรรมครอบครัวออกกำลังกายและการเดินทางท่องเที่ยวโดยเฉพาะการเลือก กิจกรรมนันทนาการการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมในการเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆทำให้เกิดความ ผ่อนคลายสนุกสนานเพลิดเพลินทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์สังคมและจิตใจซึ่งสอดคล้องกับ ลอสัน และบอดโบว์ (Lawson & Baud-Bovy. 1977: 10) ได้กล่าวถึงการท่องเที่ยวว่าเป็นการนันทนาการ (Recreation) รูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างเวลาว่าง (Leisure time) ที่มีการเดินทาง (Travel) เข้ามาเกี่ยวข้องโดยเป็นการเดินทางจากที่หนึ่งที่มีจุดหมายไปยังอีกที่หนึ่งที่อยู่เป็นแหล่ง ท่องเที่ยว เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับ สมบัติ กาญจนกิจ (2535: 15)

ได้กล่าวถึงกิจกรรมการท่องเที่ยวทัศนศึกษาเป็นกิจกรรมนันทนาการที่สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต สร้างความประทับใจมีความซาบซึ้งในธรรมชาติศิลปวัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิตของชุมชนและสังคมใน ลักษณะที่แตกต่างออกไปการท่องเที่ยวส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมและสติ ปัญญารวมทั้งบุคลิกภาพการได้รับประสบการณ์ตรงจากแหล่งนันทนาการนอกห้องเรียนเป็นการศึกษา ธรรมชาติของชุมชนที่แท้จริงนอกจากนี้การท่องเที่ยวทัศนศึกษายังเป็นการช่วยพัฒนาทางด้าน

เศรษฐกิจช่วยกระจายรายได้ลงสู่ชนบทและเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ที่มีต่อ
ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมได้อย่างแน่นแฟ้น

แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา หมายถึง บริษัทนงนุชวิลเลจ จำกัด
มีพื้นที่จำนวน 700 ไร่ซึ่งประกอบด้วยแหล่งนันทนาการ ดังนี้ 1) สวนสัตว์ เป็นสถานที่พักผ่อน
หย่อนใจ 2) โรงละคร เป็นสถานที่โชว์การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย 3) ลานโชว์ช้าง เป็นการโชว์
การแสดงช้างแสนรู้ของสวนนงนุชพัทยา 4) ค่ายนงนุชพัทยา เป็นค่ายอเนกประสงค์สำหรับพัฒนา
ฝึกอบรมเยาวชนและบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การเล่นกีฬา
การออกกำลังกาย 5) แหล่งเรียนรู้ภาวะโลกร้อน เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดโลกร้อน
โดยให้รู้ว่าโลกร้อนคืออะไร ผลเสียที่เกิดจากโลกร้อน วิธีการแก้ปัญหาเมื่อเกิดโลกร้อน โดยมีการจัด
ฐานการเรียนรู้ 9 ฐาน ให้เยี่ยมชม 6) รถชมวิว เป็นบริการให้กับนักท่องเที่ยวที่ได้ชมสวนสวยในจุด
ต่าง ๆ เช่น สวนฝรั่งเศส สวนตะบองเพชร โดยใช้เวลาประมาณ 30 นาที 7) สวนสวย เป็นสวนที่จัด
นักท่องเที่ยวเข้าชมและพักผ่อน ถ่ายรูปเป็นที่ระลึก 8) นั่งช้าง โดยมีความชำนาญผู้เชี่ยวชาญนั่งสวน
สวยตามเส้นทางที่สวนนงนุชกำหนด ภายใต้บรรยากาศที่เป็นธรรมชาติ โดยมีมัคนุชย์ได้ตกแต่งขึ้น
8) ให้อาหารปลาช่อน อเมซอนยักษ์ เพื่อให้ให้นักท่องเที่ยวแวะเวียนให้อาหารและสร้างความเพลิดเพลิน
แก่ผู้ผ่านไปมา

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุช
พัทยา จังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา
รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน ของบุคลากร

1. เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่ง
ท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
2. อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ
แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
3. วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ
แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
4. รายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่ง
ท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
5. ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหาร
จัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

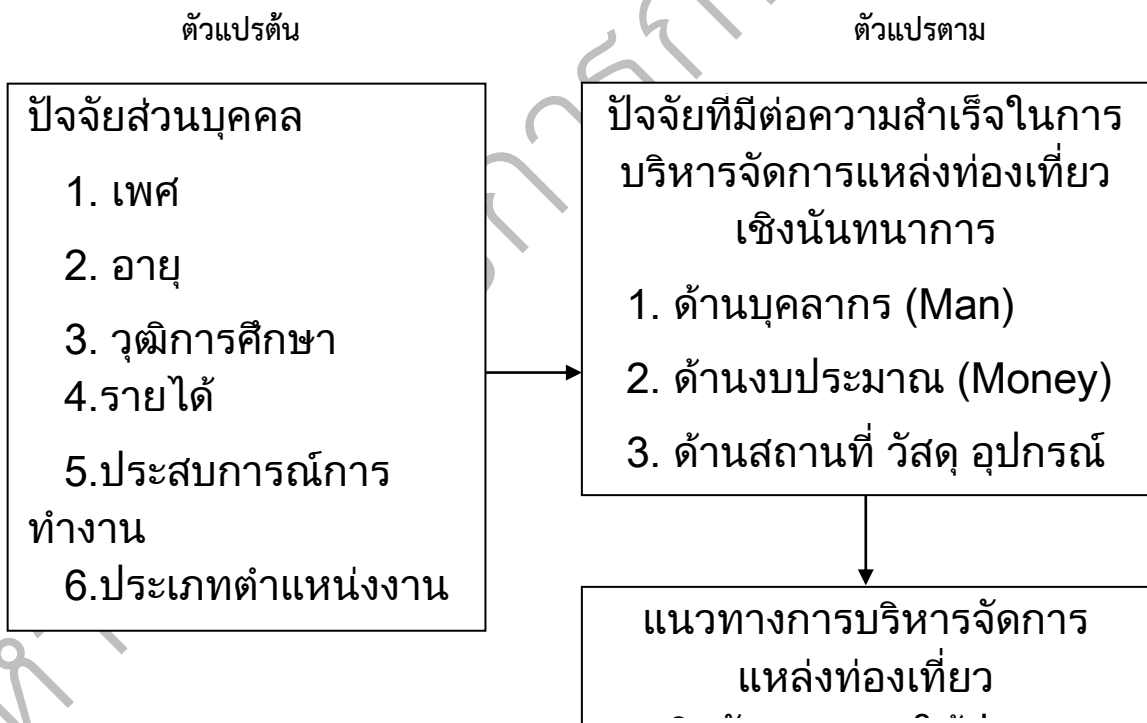
6. ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. ได้ข้อเสนอแนะแนวการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการให้ประสบความสำเร็จให้กับแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพื้นที่ที่ศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้กรอบแนวคิดดังภาพ 1.2



ภาพ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี” ซึ่งได้ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดประเด็นของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและการท่องเที่ยวนันทนาการ

การท่องเที่ยวเป็นการเดินทางไปยังสถานที่แห่งหนึ่งที่มีความสนใจ โดยส่วนใหญ่การเดินทางชั่วคราวและด้วยความสมัครใจในการเดินทาง โดยแต่ละคนนั้นมีวัตถุประสงค์การท่องเที่ยวที่แตกต่างกันไป เช่น การท่องเที่ยวเพื่อธุรกิจ การท่องเที่ยวเพื่อการศึกษา การท่องเที่ยวเพื่อการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวภายในประเทศหรือต่างประเทศ ย่อมต้องอาศัยการพัฒนาหลายด้านไปพร้อมๆ กัน ทั้งการอนุรักษ์การท่องเที่ยว การพัฒนาการบริการที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ตลอดจนการโฆษณาประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ต้องทำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการรับรู้ที่ดีของนักท่องเที่ยว (ธัญชนก แวแก้ว, 2557)

1. ความหมายของการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นการกระทำเพื่อความผ่อนคลาย ความตึงเครียดจากการทำงานจากกิจกรงานประจำ โดยปกติการท่องเที่ยวจะเป็นการเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยไม่คำนึงว่าระยะทางนั้นจะใกล้ หรือไกล และการเดินทางนั้นจะมีการค้างแรมหรือไม่ โดยได้มีผู้ที่ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

ไพฑูรย์ พงศบุตร และ วิลาสวงศ์ พงศบุตร (2542) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยว (Tourism) ว่าหมายถึง การเดินทางไปเยือนสถานที่ต่างถิ่นซึ่งไม่ใช่เป็นที่พำนักอาศัยประจำของบุคคลนั้น และเป็นการไปเยือนชั่วคราวโดยไม่ใช่เพื่อเป็นการประกอบอาชีพหารายได้

สุวัฒน์ จูธารณ และ จริญญา เจริญสุขใส (2544) กล่าวว่า กิจกรรมท่องเที่ยวก่อให้เกิดปรากฏการณ์และความสัมพันธ์ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เดินทาง (นักท่องเที่ยวหรือผู้

มาเยือน) ธุรกิจในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่ผลิตสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวภาครัฐบาลที่ดูแลการท่องเที่ยว และชุมชนในพื้นที่ท่องเที่ยว

นิศา ชัชกุล (2550) กล่าวว่า การท่องเที่ยว เป็นกิจกรรมการเดินทางจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งซึ่งนับตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงปลายทางจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ การเดินทาง การพักค้างคืน และการกินอาหารนอกบ้าน

สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว (2552) กล่าวว่า การท่องเที่ยว (Tourism) หมายถึง การเดินทางไปเยือนยังสถานที่ต่างถิ่น ซึ่งมีใช่เป็นการพำนักอาศัยประจำของบุคคลนั้น และเป็นการเยือนชั่วคราวโดยไม่ใช่เพื่อเป็นการประกอบอาชีพ หารายได้ องค์การสหประชาชาติ (United Nation) ในคราวประชุมว่าด้วยการเดินทางและการท่องเที่ยว ณ กรุงโรม เมื่อ พ.ศ.2506 ได้ให้คำนิยามของการท่องเที่ยวไว้ว่าหมายถึง กิจกรรมที่มีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ คือ

1. การเดินทาง (Travel) หมายถึง การเดินทางที่ไม่ได้ถูกบังคับหรือเพื่อสินจ้าง โดยมีการวางแผนเดินทางจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง และใช้ยานพาหนะไปเป็นระยะทางไกลหรือระยะทางไกลก็ได้

2. จุดหมายปลายทาง (Destination) หมายถึง มีจุดหมายปลายทางที่จะไปอยู่เป็นการชั่วคราวแล้วต้องเดินทางกลับที่อยู่เดิมหรือภูมิลำเนาเดิมโดยเป็นสถานที่ที่นักท่องเที่ยวเลือกเดินทางไปเยือนและใช้ช่วงเวลาหนึ่งอยู่ ณ ที่นั้น ซึ่ง ณ ที่นั้นมีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่เพียงพอสำหรับสนองความต้องการและความพอใจให้กับนักท่องเที่ยวที่มาเยือน

3. ความมุ่งหมาย (Purpose) หมายถึง มีความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการเดินทางใดก็ได้ที่ไม่ใช่เพื่อประกอบอาชีพหรือหารายได้โดยมีความมุ่งหมายในการเดินทางมากกว่าหนึ่งอย่างก็ได้

ฐิรชญา มณีเนตร (2552) กล่าวว่า การท่องเที่ยว หมายถึง การเดินทางจากสถานที่ใดสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง หรือ การเดินทางจากถิ่นพำนักที่อาศัยไปยังสถานที่อื่นเป็นการชั่วคราวด้วยความสมัครใจไปและเป็นการเดินทางด้วยเหตุผลของการท่องเที่ยวมิใช่เพื่อประกอบอาชีพหรือ หารายได้ เช่น การเดินทางเพื่อการพักผ่อน การเดินทางเพื่อไปชมการแข่งขันกีฬา (อาทิ การแข่งขันกีฬาซีเกมส์ โอลิมปิก เป็นต้น) การเดินทางเพื่อการศึกษา การเดินทางเพื่อนการประชุมสัมมนา (ธุรกิจ) การเดินทางเพื่อเยี่ยมเยือนญาติพี่น้อง หรือ เพื่อน การเดินทางเพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เป็นต้น

จากความหมายของการท่องเที่ยวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การท่องเที่ยวคือ การท่องเที่ยวจะนำมาซึ่งการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนของประเทศ รวมไปถึง การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานที่ที่น่าสนใจเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้เห็นและเข้าใจถึง วัฒนธรรมประเพณีและนอกเหนือจากนั้นทำให้นักท่องเที่ยวได้พักผ่อน มีประสบการณ์ สร้าง ความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้ร่วมเดินทางและเพื่อนมนุษย์อีกด้วย

2. องค์ประกอบของการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมใหญ่ที่มีองค์ประกอบเป็นอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อมจำนวนมาก ได้แก่ อุตสาหกรรมการขนส่ง อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมที่พักแรม อุตสาหกรรมนันทนาการ อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าและบริการข้างเคียง ต่าง ๆ ซึ่งได้มีผู้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไว้ดังนี้ (พยอม ธรรมบุตร. 2550) ได้แบ่งองค์ประกอบของการท่องเที่ยวเป็น 5 ประเภทดังนี้

1. การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility) ได้แก่ การมีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่เหมาะสม เช่น สนามบิน ระบบคมนาคม ตลอดจนบริการด้านอุตสาหกรรมขนส่ง เช่น การขนส่งทาง อากาศ ทางบก และทางน้ำ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทางไปถึงจุดหมายปลายทาง (Destination) หรือแหล่งท่องเที่ยว (Attraction)

2. การมีที่พักแรมรองรับนักท่องเที่ยว (Accommodation) ที่ต้องการค้างคืน ได้แก่ ที่พักประเภทต่าง ๆ เช่น โรงแรม รีสอร์ท เกสต์เฮาส์ โฮมสเตย์ที่พักแรม ประเภทต่าง ๆ จะมี สิ่งอำนวยความสะดวกในระดับต่างกัน ได้แก่ ภัตตาคาร สระว่ายน้ำ บาร์ฟิตเนสเซ็นเตอร์ชานูนา ศูนย์กลางธุรกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

3. แหล่งท่องเที่ยว (Attractions) นับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุดของการ เดินทาง เพราะเป็นจุดดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวอาจเป็นแหล่ง ธรรมชาติที่มีความโดดเด่น เช่น ดอยอินทนนท์ ซึ่งมีความหลากหลายทางชีวภาพของเทือกเขาหิมาลัย หรือแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ เช่น ปราสาทพนมรุ้งซึ่งแสดงถึงความรุ่งเรืองของ อาณาจักรขอม ตลอดจนการท่องเที่ยวเที่ยวชนบทเพื่อสัมผัสวิถีชีวิตชาวบ้าน เรียนรู้ถึงภูมิปัญญา ท้องถิ่น ตลอดจนโบราณสถานยุคเก่าแก่ก่อนประวัติศาสตร์ เช่น วัฒนธรรมบ้านเชียง เป็นต้น

4. กิจกรรมการท่องเที่ยว (Activities) และกิจกรรมนันทนาการ (Tourist Activities และ Recreational Activities) นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สำคัญในยุคปัจจุบันเพราะการท่องเที่ยว มิได้หมายเพียงแค่การเดินทางไปชมโบราณสถาน อนุสาวรีย์ความงามของชาติเท่านั้น แต่เป็น การที่นักท่องเที่ยวได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การเดินศึกษาธรรมชาติระบบนิเวศเส้นทางศูนย์สูตรในป่า ดิบชื้น การล่องแก่งในแม่น้ำท้องถิ่น การปีนหน้าผา การดำน้ำในรูปแบบ Scuba Diving หรือ Snorkeling การพายเรือแคนูในบริเวณป่าชายเลน การตกปลาหมึกในทะเลลึก ตลอดจนการร่วม

กิจกรรมกับชุมชนเจ้าบ้าน เช่น การดำน้ำ การเที่ยวชม การร่วมพิธีบายศรีสู่ขวัญ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดจะเป็นประสบการณ์ (Experience) ที่อยู่ในความทรงจำ ของนักท่องเที่ยวและ กิจกรรมดังกล่าวมักก่อให้เกิดการกระจายรายได้

5. บริการเบ็ดเตล็ดทั้งหมดที่มีให้นักท่องเที่ยว (Ancillary) อาทิเช่น บริการด้าน ร้านอาหาร โรงพยาบาล ไปรษณีย์สถานบริการน้ำมัน ร้านค้า ร้านขายของที่ระลึก ห้องสุขา ฯลฯ องค์ประกอบทั้ง 5 ประการควรปรากฏอยู่บนระบบฐานข้อมูลการจัดการท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว ทุกแหล่งที่เป็นจุดหมายปลายทาง (Destination Management System: DMS)

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2540) ได้แบ่งองค์ประกอบ ของการท่องเที่ยวออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. แหล่งท่องเที่ยว ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ จัดเป็นอุปทานการท่องเที่ยว และ ปีเตอร์ (Peter, 1969 อ้างถึงใน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2555) ได้จัดหมวดหมู่ของแหล่งท่องเที่ยว เป็น 4 ประเภท ดังนี้คือ

1.1 แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม (Culture attractions) เป็นแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งแสดงออกถึงประเพณีต่าง ๆ (Traditional attractions)

1.2 แหล่งท่องเที่ยวตามสภาพธรรมชาติ (Scenic attractions) ซึ่งแสดงถึงความงดงามในรูปแบบต่าง ๆ ของภูมิประเทศ

1.3 แหล่งท่องเที่ยวประเภทที่ให้ความบันเทิง (Entertainment attractions)

1.4 แหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะตัว (Specific attractions)

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2555) ได้จำแนกแหล่งท่องเที่ยวออกเป็น 3 ประเภท คือ แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติแหล่งท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ โบราณคดี และแหล่งท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม ส่วนแหล่งท่องเที่ยวที่ให้ความบันเทิงนั้น จัดเป็นส่วนหนึ่งในสถานบริการนักท่องเที่ยว

2. บริการการท่องเที่ยว บริการที่รับรองการท่องเที่ยวเป็นอุปทานประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่ได้ เป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยว แต่เป็นบริการที่รองรับความสะดวกสบายและความบันเทิง แก่นักท่องเที่ยว ซึ่งในบางโอกาสอาจเป็นตัวดึงดูดใจได้เช่นกัน การบริการการท่องเที่ยวที่สำคัญได้แก่ ที่พัก อาหาร แหล่งจำหน่ายสินค้า แหล่งบันเทิง แหล่งกิจกรรมและบริการอื่น ๆ ทั้งนี้รวมถึงโครงสร้าง พื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น

3. ตลาดการท่องเที่ยว เป็นการแสดงออกของอุปสงค์ (Tourism demand) ซึ่งมีความปรารถนาในการท่องเที่ยวจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมการพักผ่อนหย่อนใจ และเพื่อกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งในกระบวนการจัดการได้รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาการขายและการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวด้วย

นอกจากนี้ ปานทิพย์ อัฒนวนิช (2553) ได้แบ่งองค์ประกอบของการท่องเที่ยวออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. นักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการท่องเที่ยว
2. แหล่งท่องเที่ยว หรือทรัพยากรการท่องเที่ยว หมายถึง สถานที่ท่องเที่ยวที่มีลักษณะเด่นดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้
3. ผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) ธุรกิจการขนส่ง 2) ธุรกิจที่พักโรงแรม 3) ธุรกิจการนำเที่ยว และ 4) ธุรกิจจำหน่ายสินค้าที่ระลึก
4. ประชาชน/ชุมชนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่อาศัยในท้องถิ่นโดยตรง มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนของตนเอง อันมาจากการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมของชุมชนและชีวิตความเป็นอยู่
5. องค์กรภาครัฐ เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้ธุรกิจการท่องเที่ยวดำเนินไปด้วยดีคือ ส่งเสริมองค์ประกอบโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่นักท่องเที่ยว

3. รูปแบบหรือรูปแบบการท่องเที่ยว

วิมล จีโรจพันธ์ และคณะ (2548 อ้างอิงจาก วันทิกา หิรัญเทศ. 2552.) กล่าวว่า ประเภทของการท่องเที่ยว หมายถึง ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว กล่าวคือ ในการจำแนกที่หมายปลายทางทางการท่องเที่ยวหรือแหล่งท่องเที่ยว สามารถแบ่งออกเป็นประเภทของประสบการณ์ที่นักท่องเที่ยวได้เป็น 7 ประเภท ได้แก่ การท่องเที่ยวเพื่อ นันทนาการ (Recreation Tourism) การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive tour) เป็นการท่องเที่ยวที่จัดขึ้นเพื่อเป็นรางวัลแก่พนักงาน เป็นสวัสดิการของหน่วยงาน การท่องเที่ยวเพื่อธุรกิจ (Business Tourism) เช่น การประชุมสัมมนา เป็นต้น การท่องเที่ยวเพื่อชมวัฒนธรรม (Culture Tourism) เป็นการท่องเที่ยวเพื่อสัมผัสวิถีชีวิตของท้องถิ่น ดั้งเดิมที่มีความน่าสนใจ เช่น วัฒนธรรมความเป็นอยู่ วัฒนธรรมการกิน การท่องเที่ยวเพื่อชาติพันธุ์ (Ethnic Tourism) เป็นการเดินทางด้วยวัตถุประสงค์ที่จะสังเกตเห็น แสดงออกทางวัฒนธรรมและแบบแผนการใช้ชีวิตของประชากรต่างเผ่าพันธุ์ การท่องเที่ยวเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Tourism) และการท่องเที่ยวเพื่อชมประวัติศาสตร์ (Historical Tourism) เป็นการท่องเที่ยวเพื่อชมสถานที่ที่มีความรุ่งเรืองในอดีต ซึ่งปัจจุบันไม่มีให้เห็น เช่น พิพิธภัณฑสถาน ในขณะที่ วันทิกา หิรัญเทศ (2552) ได้กล่าวว่า ประเภทของการท่องเที่ยว สามารถแบ่งได้หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็น การท่องเที่ยวตามวัตถุประสงค์ที่ต่างกันของนักท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็น เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อการศึกษา เพื่อธุรกิจเพื่อศึกษาวิถีชีวิตความเป็นอยู่และวัฒนธรรมของชาวบ้าน ฯลฯ และการท่องเที่ยวที่แบ่งตามแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น

ดังนั้นรูปแบบของการจัดการท่องเที่ยวเป็นจัดการบริการให้กับนักท่องเที่ยวที่มีหลายรูปแบบหลากหลาย เพื่อนำเสนอการบริการให้กับนักท่องเที่ยว เช่น การท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ การท่องเที่ยวเพื่อธุรกิจ การท่องเที่ยวเพื่อชมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม เป็นต้น

นอกจากนั้นยังพบว่า ธรรมนูญ แวแคว (2557) ได้แบ่งประเภทของธุรกิจนำเที่ยวออกเป็นรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ธุรกิจนำเที่ยวตามลักษณะการจัดการบริการท่องเที่ยว แบ่งเป็น

1.1 ธุรกิจนำเที่ยวภายในประเทศ (Domestic Tour Operation)

1.2 ธุรกิจจัดนำเที่ยวที่เดินทางมาจากต่างประเทศไปยังแหล่งท่องเที่ยวในประเทศ (Inbound Tour Operation)

1.3 ธุรกิจจัดนำเที่ยวนักท่องเที่ยวภายในประเทศเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวต่างประเทศ (Outbound Tour Operation)

2. ธุรกิจนำเที่ยวตามลักษณะและขอบเขตการบริการ ได้แก่

2.1 ธุรกิจนำเที่ยวที่เสนอบริการท่องเที่ยวแบบเหมาจ่าย

2.1.1 บริการเหมารวมที่มีผู้นำเที่ยว (Escorted Tour) การนำเที่ยวแบบนี้จะมีผู้นำเที่ยวที่เรียกว่าหัวหน้าทัวร์ คอยอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

2.1.2 บริการเหมารวมที่ไม่มีผู้นำเที่ยว (Unescorted Tour) เป็นการท่องเที่ยวที่บริการด้านต่าง ๆ เบ็ดเสร็จ โดยนักท่องเที่ยวจะถือบัตรโดยสารหรือคูปอง (Voucher) ที่มีรายละเอียดต่าง ๆ ไปยื่นให้กับผู้ให้บริการ เช่น ที่พัก อาหารและเครื่องดื่ม สถานที่ท่องเที่ยว เป็นต้น

2.1.3 ธุรกิจนำเที่ยวแบบบริการเฉพาะกลุ่ม (Group Inclusive Tour) เป็นการจัดการบริการตามความต้องการหรือความสนใจของกลุ่ม

2.1.4 ธุรกิจนำเที่ยวแบบเสนอบริการอิสระ สำหรับท่องเที่ยวทั้งในประเทศและเฉพาะราย (Foreign Individual Tour and Domestic Individual Tour)

2.1.5 ธุรกิจนำเที่ยวที่เสนอบริการลักษณะพิเศษ (Special Intermediaries) เป็นธุรกิจการนำเที่ยวระหว่างผู้ผลิต เช่น โรงแรม ภัตตาคารแหล่งท่องเที่ยว

นอกจากนั้นการแบ่งประเภทของการจัดนำเที่ยว อาจจัดแบ่งได้ดังนี้ (กุลวรา สุวรรณพิมล. 2553)

1. ทัวร์นำเที่ยวแบบเหมาจ่าย (A Package Tour) การจัดทัวร์แบบเหมาจ่ายเป็นการสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ที่มีพฤติกรรมเลือกใช้บริการแบบครั้งเดียว หรือบริการที่นักท่องเที่ยวต้องการรวมบริการบริการเข้าด้วยกันโดยคิดราคาเหมาจ่าย

2. ทัวร์นำเที่ยวเหมาจ่ายอิสระ (Independent Package Tour) เป็นการจัดนำเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวที่ต้องการอิสระในการท่องเที่ยวเอง มีการเลือกใช้บริการบริการจากบริษัทนำเที่ยวตามที่ตนต้องการ เช่น ตัวพาหนะเดินทาง ที่พักแรม

3. ทัวร์นำเที่ยวเหมาจ่ายพร้อมบริการ (A Hosted Tour) เป็นการจัดนำเที่ยวที่นักท่องเที่ยว เลือกใช้บริการหรือบริการในราคาเหมาจ่าย ณ จุดหมายปลายทางแต่ละแห่ง (Destinations) โดยจะมีตัวแทนของธุรกิจนำเที่ยว (A Host or Representative Officer) นั้นคอยบริการต้อนรับให้คำแนะนำปรึกษา หรือจัดเตรียมการท่องเที่ยวไว้ให้

4. ทัวร์นำเที่ยวเหมาจ่ายพร้อม “มีเพื่อนเดินทาง” (An Escorted Tour) คำว่า “เพื่อนเดินทาง” (Escort) หมายถึง บุคลากรของบริษัทธุรกิจนำเที่ยวที่เดินทางไปพร้อมกับกลุ่มทัวร์อาจจะเป็นการเดินทางไปด้วยตลอดเส้นทางจนเดินทางกลับถิ่นที่อยู่

5. ทัวร์นำเที่ยวเฉพาะกลุ่ม หรือสมาชิกของหน่วยงานองค์การ (An Affinity Tour) เป็นการจัดนำเที่ยวสำหรับสมาชิก องค์กร หรือกลุ่มสมาชิกที่รวมตัวกันขึ้น เพื่อไปท่องเที่ยวด้วยกัน โดยอาจจะเลือกใช้ทัวร์นำเที่ยวจากบริษัทผู้ขายส่ง (Wholesaler Company) หรือผู้ขายปลีก (Retailer) กล่าวคือ มีทัวร์นำเที่ยวแบบเช่าเหมาเป็นกลุ่ม (A Charter Group) เป็นการจัดนำเที่ยวสำหรับกลุ่ม ที่ต้องการราคาพิเศษที่ต่ำกว่าราคาปกติมากและทัวร์นำเที่ยวเป็นกลุ่ม (A Group Tour) เป็นลักษณะของการจัดทัวร์นำเที่ยวทั่วไปเป็นกลุ่ม แต่ไม่ได้เลือกใช้บริการหรือบริการในราคาพิเศษเหมือนทัวร์เหมาจ่าย และบางครั้งเป็นการนำเที่ยวเป็นกลุ่มใหญ่ที่มีกลุ่มย่อยรวมอยู่ ซึ่งนักท่องเที่ยวเป็นกลุ่มเหล่านี้จะต้องเลือกใช้บริการหรือบริการเพิ่มเติมเอาเอง

บทบาทของธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจนำเที่ยวเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากธุรกิจนำเที่ยวทำหน้าที่เลือกใช้บริการสำหรับขนส่ง ที่พัก อาหารและเครื่องดื่ม หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเสนอราคาในลักษณะเหมาจ่าย อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการดำเนินการธุรกิจท่องเที่ยวได้มีการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวอย่างมาก และมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมไปถึงการแข่งขันทางการบริการ มีการเสนอการบริการที่มีหลากหลายรูปแบบ การนำเสนอโปรโมชั่นต่าง ๆ แบบเหมาจ่ายและแบบอื่น ๆ เพื่อให้ นักท่องเที่ยวได้เลือกใช้บริการตามความต้องการและความสะดวกของแต่ละคน ดังนั้นธุรกิจทัวร์ จึงเป็นธุรกิจหนึ่งที่น่าจะอำนวยความสะดวกสบายให้กับนักท่องเที่ยวในการเดินทางได้อย่างมาก ทำให้มีการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำให้ผู้มีรายได้ปานกลางจนถึงต่ำมีโอกาสเดินทางท่องเที่ยวมากขึ้น อีกทั้งธุรกิจนำเที่ยวในประเทศมีส่วนในการช่วยขยายตลาดให้กว้างขึ้นและมีส่วนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ อีกด้วย

จะเห็นได้ว่าธุรกิจนำเที่ยวในประเทศไทยเป็นธุรกิจที่น่าสนใจ มีโอกาสที่จะขยายตัวเติบโตเป็นที่นิยมกว้างขวางยิ่งขึ้นและที่สำคัญที่สุดก็คือ ธุรกิจนำเที่ยวในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติและมีความสำคัญมากต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพราะเป็นธุรกิจที่รวมบริการอำนวยความสะดวกทั้ง ในด้านของพาหนะ ที่พัก อาหาร การนำชมสถานที่ และบริการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อนำมาขายในลักษณะเหมาจ่าย เป็นต้น

4. ความสำคัญของการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตและนำเอาทรัพยากรของประเทศมาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด เมื่อนักท่องเที่ยวเดินทางไปได้ก็จะต้องใช้จ่าย เป็นค่าที่พักและค่าอาหาร รวมทั้งของที่ระลึกต่าง ๆ ซึ่งรายได้ก็จะกระจายลงไปสู่ชุมชนด้วยแม้ว่าจะเป็นรายได้เล็ก ๆ น้อย ๆ แต่เมื่อรวมกันเป็นปริมาณมาก ๆ ก็เป็นรายได้สำคัญ ซึ่งจะกระตุ้นการผลิตหรือที่เรียกว่า Multiplier Effect ทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นลักษณะที่สูงมากเมื่อเทียบกับการผลิตสินค้าหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ

ชัยสิทธิ์ ดำรงวงศ์เจริญ (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการท่องเที่ยวไว้เป็นประเด็นได้ดังนี้

1. การท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้โดยนำเงินตราต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทย เช่นเดียวกับการส่งสินค้าออกไปขายต่างประเทศคือค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยว (Tourism Expenditure) ที่ใช้จ่ายเพื่อซื้อสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวในประเทศไทย ซึ่งสามารถคำนวณรายได้จากนักท่องเที่ยวคือจำนวนนักท่องเที่ยว x วันพักเฉลี่ย x ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย/วัน/คน

2. การท่องเที่ยวเป็นการแก้ปัญหาการขาดดุลการค้าและดุลการชำระเงินของประเทศ กล่าวคือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและประสบปัญหาสภาวะการขาดดุลการค้า และดุลการชำระเงิน เนื่องจากประเทศกำลังพัฒนาจะต้องพึ่งพิงประเทศที่พัฒนาแล้วในการนำเข้าสินค้าที่ตนเองไม่สามารถผลิตได้เช่น เครื่องมือเครื่องจักรและเทคโนโลยีต่าง ๆ อันเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการผลิตและการพัฒนาประเทศ ซึ่งสินค้าเหล่านี้มีมูลค่าสูงมากเมื่อเทียบกับมูลค่าส่งออกสินค้าทางการเกษตร นอกจากนี้ประเทศกำลังพัฒนายังต้องพึ่งสถาบันการเงินระหว่างประเทศ เพื่อกู้ยืมเงินมาใช้ในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นรายได้จากการท่องเที่ยวมีมูลค่านับแสนล้านบาทต่อปีจึงช่วยลดดุลการค้าได้อย่างมาก

3. การท่องเที่ยวช่วยเพิ่มรายได้จากการจัดเก็บภาษีรัฐบาลคือนักท่องเที่ยวต้องจ่ายภาษีต่าง ๆ เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่นักท่องเที่ยวต้องจ่ายภาษีเมื่อซื้อสินค้าและบริการและภาษีทางอ้อม เช่น ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน ค่าภาษีศุลกากร ค่าธรรมเนียมในการประทับตราหนังสือเดินทาง และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เช่น ภาษีกรมสรรพากร ภาษี

หน่วยราชการส่วนท้องถิ่นจัดเก็บ ค่ารถ บริการต่าง ๆ เช่น ค่าธรรมเนียมโรงแรม ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตจำหน่ายอาหาร สุราและเครื่องดื่ม เป็นต้น

4. การท่องเที่ยวเป็นการกระจายรายได้ออกไปตามส่วนภูมิภาคของประเทศเนื่องจากการท่องเที่ยวประกอบด้วยธุรกิจขนาดเล็กจำนวนมาก ดังนั้นรายรับจากการท่องเที่ยวจึงกระจายออกไปสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วทั้งระบบเศรษฐกิจ

5. การท่องเที่ยวก่อให้เกิดการจ้างงาน สร้างอาชีพให้แก่ประชาชนทั้งแรงงานทั่วไป (Unskilled) และแรงงานที่มีความชำนาญ (Skill) เพราะการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของแรงงานสูงกว่าเครื่องจักร (labor Intensive Industry)

6. การท่องเที่ยวก่อให้เกิดการหมุนเวียนเงินตราอย่างกว้างขวาง ช่วยกระตุ้น การผลิต และการลงทุนในอัตราสูงด้วยค่าทวีทางเศรษฐกิจ(Economic Multiplier) เป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจอย่างยิ่ง เพราะนอกจากค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวจะมีผลโดยตรงต่อผู้จัดการที่พักและธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งสร้างงานสร้างอาชีพอีกมากมายแล้ว ผลทางอ้อมจากค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวยังทำให้รายได้ของแรงงานในธุรกิจท่องเที่ยวต่าง ๆ หมุนเวียนรับ-จ่ายต่อไปอีกหลายรอบ จนกระทั่งถึงจุดสิ้นสุดของตัวเองยิ่งหมุนเวียนได้มากรอบเพียงใดก็ยิ่งทำให้มูลค่าของมันเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น

7. การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่มีขีดจำกัด (Limitless Boundary Industry) ไม่มีปัญหาเรื่องการผลิตและไม่มีกำหนดโควตาการจำหน่ายกล่าวคือการผลิตไม่ขึ้นกับสภาพดินฟ้าอากาศ หรือเครื่องมือเครื่องมือโดยเฉพาะเจาะจงเหมือนเช่นการผลิตในสาขาอื่น ๆ การท่องเที่ยวสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละประเทศแต่ละภูมิภาคของประเทศ และขึ้นอยู่กับความสามารถของ รัฐบาลแต่ละประเทศที่จะใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของตน

สามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของการท่องเที่ยวหรือความสำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เป็นกิจกรรมที่ขึ้นต่อคุณภาพของมนุษย์ ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ซึ่งไม่สามารถแยกตัวออกจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจอื่น ๆ กระบวนการท่องเที่ยวได้พัฒนาจนเกิดเป็นสาขาที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งเกิดกระบวนการของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ฟื้นตัวได้ไว

5. การท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ

แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ (Recreational Attraction) หมายถึง แหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อการพักผ่อนและเสริมสร้างสุขภาพให้มีความสุข สนุกสนาน รื่นรมย์ บันเทิง และการศึกษาหาความรู้ แม้ไม่มีความสำคัญในแง่ประวัติศาสตร์ โบราณคดี ศาสนาศิลปวัฒนธรรม แต่มีลักษณะเป็นแหล่งท่องเที่ยวร่วมสมัยตัวอย่างเช่น ย่านบันเทิงหรือสถานบันเทิง สวนสัตว์ สวนสนุกและสวนสาธารณะลักษณะพิเศษ สวนสาธารณะและสนามกีฬา

นันทนาการ (Recreation) หมายถึงทำให้สดชื่น นันทนาการเป็นกิจกรรมที่ทำให้มนุษย์ กลับคืนมาทำงาน หรือใช้นันทนาการเพื่อการสร้าง แรงจูงใจให้อยากทำงานนอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านวิชาชีพนันทนาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับนันทนาการไว้มากมายดังเช่น สมบัติ กาญจนกิจ และ อุไรวรรณ ชมวัฒนา (2552) กล่าวไว้ว่า

1. นันทนาการ หมายถึงการทำให้สดชื่น เสริมสร้างพลังงานขึ้นมาใหม่หลังจากการใช้ พลังงานแล้วก่อให้เกิดความเหนื่อยเมื่อยล้าทางร่างกายทางสมองและจิตใจ กิจกรรมนันทนาการ ที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่างจะช่วยจัดหรือผ่อนคลายความเหนื่อยเมื่อยล้าทางด้านร่างกายและ จิตใจในความหมายนี้นันทนาการจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของบุคคล และสังคม

2. นันทนาการ หมายถึง กระบวนการหรือประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยอาศัยกิจกรรม นันทนาการในช่วงเวลาว่างเป็นสื่อ ก่อให้เกิดพัฒนาการหรือการเจริญงอกงาม ทางกายอารมณ์สังคม สติปัญญาของบุคคล

3. นันทนาการ หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่างโดยไม่มีการบังคับ หรือเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ แล้วก่อให้เกิดอารมณ์สุขสนุกสนาน และความสนุกสนาน และกิจกรรมนั้น เป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับ

4. นันทนาการหมายถึงกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินพึงพอใจและ ผ่อนคลายตึงเครียด และความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าหลังจากการทำงานและภารกิจต่าง ๆ ทำให้รู้สึก กระปรี้กระเปร่า มีความรู้สึกสดชื่นมีพลังที่จะเผชิญกับปัญหาและภารกิจในชีวิตประจำวันได้ใน ปัจจุบันนันทนาการมีความหมายและรูปแบบที่สลับซับซ้อน ตั้งแต่กระบวนการก่อให้เกิดความสุข ความสำเร็จในชีวิตขั้นสูงสุด หรือการปรับปรุงเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

5. นันทนาการ เป็นสถาบันทางสังคมหรือแหล่งศูนย์กลางของสังคมเพื่อให้บุคคลเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการแล้วก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านอารมณ์และพัฒนาทางด้านร่างกายจิตใจและ สังคม

กำโชค เผือกสุวรรณ (2559) กล่าวถึงนันทนาการในแง่ความหมายดังนี้

1. ในแง่รูปของคำเชิงภาษานันทนาการ (Recreation) หมายถึง อาการของบุคคล ที่แสดงออกทางพฤติกรรมในด้านอารมณ์สนุกสนานรื่นเริงเบิกบานใจ เมื่อได้กระทำกิจกรรม นันทนาการเป็นการพักผ่อนทางกายและจิตใจสามารถคลายความเครียดและสร้างพลังขึ้นมาใหม่ อย่างน่าพิศวง

2. นันทนาการ (Recreation) เป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ เป็นสำคัญทั้งนี้อาศัยกิจกรรมนันทนาการประเภทต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการจัดดำเนินการเพื่อบรรลุ เป้าหมาย

3. นันทนาการ (Recreation) หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสุขสนานร่าเริง เบิกบานใจและผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกายได้

4. นันทนาการ (Recreation) เป็นศาสตร์วิชาการหนึ่งที่น่ามาจัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอน ในสถาบันการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาขั้นสูงสุด โดยเป็นวิชาการทางการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคมได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ นั้นต้องเป็นการท่องเที่ยวในเวลาว่างที่ นอกเหนือจากงานที่ทำประจำ เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกาย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ ผู้วิจัยใช้ความรู้ ที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำมาใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุช พัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษาข้อมูล สามารถสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารจัดการ

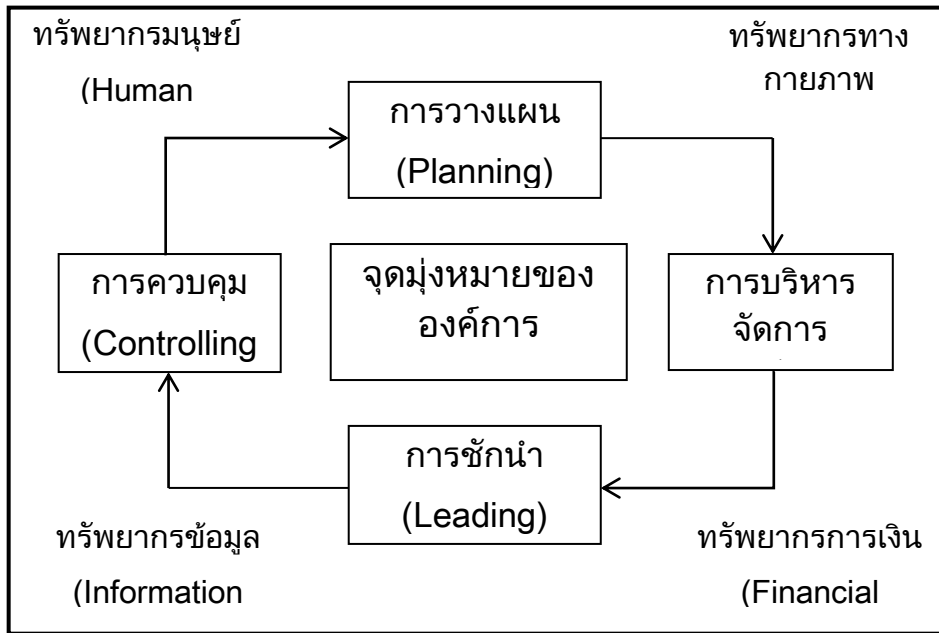
การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2556: 2) ซึ่งมีความสำคัญในเรื่องของการดำเนินงานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Koontz. 1972) ในกระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพนั้นจะต้อง ประกอบด้วยปัจจัยทั้งหลายได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์การบริหารจัดการ (Drucker. 1979: 142) ผ่านกระบวนการที่ได้ทำการออกแบบไว้เป็นขั้นเป็นตอน มีเป้าหมายสูงสุดคือ การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จผ่านหน้าที่หลัก 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม (Bartol & Martin. 1991: 6) สอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรชัย

พฤกษ์อำนาจ (2557) ทำการศึกษาแนวทางการบริหารธุรกิจ กรณีศึกษา บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า การบริหารธุรกิจภายใน บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) จึงประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ คือ การบริหารจัดการองค์การเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัท รวมถึงการแบ่งหน้าที่ ความผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้รูปแบบโครงสร้างหน้าที่การงานเฉพาะ นอกจากนั้น จะต้องมีกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยใช้การวางแผน (Planning) การจัด องค์การ (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) มนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิด วิลเลียม รพีพิศาล (2554) กล่าวว่า เป็นการดำเนินงานขององค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ รวมไปถึงต้องมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Athos & Pascale ที่ได้เสนอตัวตัวแปร McKinsey's Seven Model ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรว่าควรจะต้องสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทั้ง 7 ประการดังกล่าวต่อไปนี้

1. กลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร (Strategy) คือ การกำหนดกลยุทธ์และแผนในการดำเนินงานในการจัดองค์กรก่อน เพื่อดูรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการจัดองค์กร
2. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือ การกำหนดรูปแบบการทำงานของโครงสร้างองค์กรในรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรทำให้การดำเนินงานไปได้อย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ
3. ระบบกระบวนการงาน (System) คือ เป็นการรวมกันขององค์ประกอบย่อย ๆ ที่ทำหน้าที่ของตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
4. การจัดอัตรากำลัง (Staff) คือ การจัดเตรียมบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานเข้าบริหารในองค์กร
5. ทักษะความชำนาญ (Skill) คือ การมีองค์ความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติที่ดีเลิศ ซึ่งองค์กรจะต้องมีการคัดบุคลากรเข้าทำงาน โดยการดูประวัติและประสบการณ์ทำงาน หลังจากได้ทดสอบเข้าทำงานแล้วจะมีการดูแลความประพฤติอีก 4 เดือน เพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในบริษัท
6. แบบแผนวัฒนธรรม (Style) คือ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ควรจะมีการกำหนดภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมคนออกมาให้ชัดเจน
7. เป้าหมาย ค่านิยม หรือวิสัยทัศน์ร่วม (Super-ordinate Goals, Shared values or Shared Vision) คือ การกำหนดทิศทางเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้บุคลากรมองไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน

กระบวนการบริหารจัดการสามารถสรุป และแสดงเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์
 ได้ดังภาพ 2.1 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2552)



ภาพ 2.1 โครงสร้างความสัมพันธ์กระบวนการบริหารจัดการ
 ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552)

จากแผนภาพโครงสร้างความสัมพันธ์กระบวนการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาโครงสร้าง
 แล้วพบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ (2556) ได้ให้ความหมายของการบริหาร
 จัดการในองค์การไว้ว่าหมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่มซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน
 และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้พอสรุปได้
 ดังนี้คือ 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4) การบริหารมีลักษณะการ
 ดำเนินการเป็นกระบวนการ และ 5. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลขณะนั้นจึงต้อง
 อาศัย ความร่วมมือ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation)
 อันจะนำไปสู่พลังรวมของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ 6) การบริหาร
 มีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล (Rational) 7) การบริหารเป็นการตรวจสอบ
 ผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 8. การบริหารไม่มีตัว (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อ
 ความเป็นอยู่ของมนุษย์ นอกจากนั้นจากการศึกษางานวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการของธุรกิจ

ร้านอาหารในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของ พุฒิพงศ์ เอี่ยมสินธร (2552) พบว่า ยุทธศาสตร์
ในการดำเนินการประกอบด้วย หลักการบริหารจัดการ 12 ประการ ได้แก่

1. มีความมุ่งมั่นที่ชัดเจน พบว่า ร้านอาหารทุกแห่งมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานก่อนลงมือปฏิบัติ
2. ตั้งอยู่บนความไม่ประมาทมีความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารกิจการร้านอาหารทุกแห่งทำงานอย่างมีสติ ยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยใช้การบริหารจัดการเชิงบวก
3. มีและใช้แผนยุทธศาสตร์ พบว่า ผู้บริหารร้านอาหารต้องมีจุดยืนในการดำเนินงาน มีการประชุมพนักงาน เพื่อวางแผนงาน ติดตามประเมินผล และสรุปผล เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาสิ่งที่ดีให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
4. มีและใช้ภาวะผู้นำ พบว่า ร้านอาหารทุกแห่งมีผู้นำ และพนักงานส่วนใหญ่ได้รับการฝึกให้เป็นผู้นำกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาเร่งด่วน โดยไม่ให้เกิดความเสียหายต่อร้านอาหาร
5. จัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน พบว่า ความสัมพันธ์หรือความผูกพันของพนักงานในร้านอาหารทำให้การขับเคลื่อนในการทำงานมีพลังมากขึ้น การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
6. ทักษะพื้นฐานของพนักงาน พบว่า การคัดเลือกพนักงานก่อนเข้าทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องทดสอบความรู้พื้นฐานให้เหมาะสมกับงานที่จะทำ
7. ทักษะในการใช้ตัวช่วย พบว่า ร้านอาหารบางแห่งใช้พนักงานน้อยแต่การดำเนินงานได้แบ่งเป็นแผนกเช่นเดียวกับร้านอาหารทั่วไปเพียงแต่ลดจำนวนพนักงานลง โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย
8. ไร่กำแพง ซึ่งหมายถึงกำแพงใจ พบว่า มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานแต่ละแผนกในร้านอาหารโดยให้พนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะพูดคุยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกิดขึ้น หรือเพื่อให้พนักงานในร้านอาหารมีความตระหนักรู้ว่าเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน มีความรักความสามัคคีเป็นเหมือนญาติพี่น้องกันตลอดไป
9. อีสรภาพบรรยากาศเชิงบวก พบว่าร้านอาหารบางแห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เปิดโอกาส พนักงานได้ลองผิดลองถูกในการทำงานด้วยตนเอง และให้ทุกคนได้มีโอกาสฝึกการเป็นผู้กล้าคิดที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ตนรับผิดชอบตลอดเวลา ทำให้การทำงานมีความสุข พนักงานทุกคนมีความสุขกับการทำงาน
10. มีและใช้การบริหารจัดการคนเก่ง การบริหารจัดการชุมทรัพย์ทางปัญญา พบว่า การนำชุมทรัพย์ทางปัญญาที่มีอยู่ในองค์กร หรือการจัดพนักงานในร้านอาหารที่มีความชำนาญงานทำงานในแผนกที่ตรงกับความสามารถของเขาจะทำให้การดำเนินงานมีพลังขับเคลื่อนไม่ได้เร็วประสบ

ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถนำมาเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ชุมทรัพย์ทางปัญญาในองค์กรต่อไป

11. มีและใช้ระบบบันทึก ชุมทรัพย์หรือคลังปัญญา พบว่า การจดบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี เป็นการเรียนรู้จากหน้างาน นำเสนอผู้บริหารหรือนำเสนอในที่ประชุม เพื่อการอภิปรายหาข้อสรุปให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อเป็นแนวทางนำไปพัฒนางานในร้านอาหารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

12. มีและใช้ระบบ ICT (Information Communication Technology) พบว่า องค์กรใดที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา ฉลาดฟัง ฉลาดคิดและฉลาดทำ เป็นต้นกำเนิดขององค์กรอัจฉริยะ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ก่อให้เกิดฐานพลังความรู้อันจะเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ความเป็นเลิศ 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นเลิศด้านวิชาการ วิชาชีพและความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต

จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร หรือศาสตร์ของการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยผ่านการกระทำของบุคลากร และเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จโดยผ่านหน้าที่หลัก 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม

2. ปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร(Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4M's ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการและต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจากการศึกษาพบว่า มีผู้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการไว้ดังนี้

ปัจจัยในการบริหารจัดการที่เป็นมูลเหตุที่สำคัญและผู้บริหารทุกคนต้องสนใจในงานด้านการบริหารจัดการคือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553 และสมคิด บางโม, 2555)

1. คน (Man) ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก ทั้งนี้ในแง่ของปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับผลศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการร้านอาหารมังสวิรัตินตามแนวคิดเพื่อสุขภาพ ผลกำไรและจิตวิญญาณ ของพรรณพิมล ศิลปะรัตนานนท์ (2555) ที่พบว่า การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลงานของพนักงานอยู่ตลอดเวลา

2. เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่จัดหาและซื้ออย่างพิถีพิถัน เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

3. เงินทุน (Money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร เพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด

4. วัสดุสิ่งของ (Material) ถือเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่าสูงไม่ต่างไปจากปัจจัยตัวอื่น ๆ เพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิต

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือที่เรียกว่า 4M's

3. กระบวนการบริหารจัดการ

จากที่กล่าวไว้ในข้างต้นว่า การบริหารจัดการจะเป็นการออกแบบรูปแบบการดำเนินงานแบบเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับสมัยศ นาวีการ (2554) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน โดยการวางแผน หน้าที่ส่วนใหญ่จะรับผิดชอบโดยผู้บริหาร โดย อัจฉรา อันสมศรี (2558) กล่าวเพิ่มเติมว่า เจ้าของกิจการ (Owners) ผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ หากธุรกิจมีกระบวนการที่รัดกุมและมีแบบแผนย่อมทำให้ธุรกิจมีความเจริญเติบโต ก้าวหน้า แต่ถ้าหากเจ้าของกิจการไม่มีการวางแผนหรือไม่มีการควบคุมอย่างเป็นระบบก็อาจทำให้ธุรกิจล้มเหลว และไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้ประกอบการเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการ พัฒนาตนให้เหมาะสมกับอาชีพ

2. การจัดองค์กร หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร การแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณามีข้อแตกต่างหรือไม่ และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์กรได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2555) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการ โดยแบ่งหน้าที่ของการบริหารจัดการออกเป็น 4 หน้าที่ คือ

1. การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่า บริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคต และจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ลักษณะการวางแผนมี คือ

- 1.1 การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ
- 1.2 การสำรวจสภาพแวดล้อม
- 1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์
- 1.4 การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต
- 1.5 การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร
- 1.6 การประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้
- 1.7 การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการ

ควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

- 1.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ การจัดองค์การประกอบด้วย

- 2.1 การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ
- 2.2 การกระจายงานออกเป็นหน้าที่
- 2.3 การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน
- 2.4 การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน
- 2.5 การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม

และสามารถบริหารจัดการได้

- 2.6 การมอบหมายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่
- 2.7 การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

- 2.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง
- 2.9 การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์
- 2.10 การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.11 การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา

2.12 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ

2.13 การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.14 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

3. การนำ เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญ และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การนำประกอบด้วย

3.1 การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ

3.2 การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.3 การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3.4 การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

3.5 การยกย่องและสรรเสริญและการดำเนินนโยบายยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม

3.6 การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

3.7 การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะความเป็นผู้นำ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด และ

3.8 การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

4. การควบคุม เป็นการติดตามผลการทำงานและแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การกำหนดมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

4.3 การแก้ไขข้อบกพร่อง

4.4 การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด และ

4.5 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

นอกจากนี้จากการศึกษาถึง Gulick; Luther; & L. Urwick (1939) ยังได้จำแนกกระบวนการบริหารจัดการเป็น 7 หน้าที่ ประกอบด้วยขั้นตอนที่เรียกกันย่อๆ ว่า POSDCORB คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติ วัตถุประสงค์ประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการทำงาน โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป

3. การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งงานรวมทั้งการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีให้มีอยู่ตลอดไป

4. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการหลังจากที่ได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบแล้วรวมทั้งการติดตามและให้มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เข้ากันได้ เพื่อให้งานเดินและเกิดประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทำให้ทุกหน่วยงานประสานกลมกลืนกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์การร่วมกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบต่าง ๆ ทราบความเคลื่อนไหว ความเป็นไปเป็นระยะ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบความก้าวหน้าของงานของตนอยู่เสมอ การเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน มีการวิจัย การประเมินผล และมีการตรวจสอบเป็นระยะๆ เพื่อการปรับปรุงได้ทันทีหรือการปรับปรุงในอนาคต

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม ซึ่งผลการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การบริหารจัดการร้านอาหารญี่ปุ่นในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ของอัจฉรา อันสมศรี (2558) ที่พบว่า การเงิน (Money) ธุรกิจร้านอาหารญี่ปุ่นจำเป็นต้องอาศัยเงินทุนเพื่อดำเนินกิจการเนื่องจากจำเป็นต้องมีการกักตุนสินค้าเพื่อให้เพียงพอต่อการจำหน่ายอยู่ตลอดเวลา แต่หากจำเป็นที่ต้องใช้ เงินทุนจำนวนมากควรหาแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มสภาพคล่องให้กับธุรกิจ

4. ทฤษฎีการบริหารจัดการ

Henri Fayol (อ้างอิงจาก วิโรจน์ สารรัตน์. 2555, หน้า 15) กล่าวว่าหลักการบริหารจัดการนั้นสามารถนำไปใช้ได้เป็นการทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารจัดการของเอกชนหรือของรัฐ โดยมีหน้าที่หลักของฝ่ายการบริหารจัดการคือ POCCC ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) และเขาได้พัฒนาหลักการบริหารขึ้น 14 หลักการ (Fayol's 14 principles of management) เป็นหลักการที่เขาเชื่อว่า หากมีการฝึกอบรมดีพอก็จะทำให้ได้ผู้บริหารที่ดีได้รายละเอียดมีดังนี้

1. หลักการการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การแบ่งงานกันทำจะทำให้คนเกิดความชำนาญ เฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นหลักการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคนให้ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง กรณีศึกษา ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างก่อสร้างในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ของ อธิปัติย์ สืบศิริกุล (2553) ที่พบว่า ในการบริหารจัดการธุรกิจมีการใช้ปัจจัยภายในกิจการหลายด้าน ในการกำหนดแผนงานโดยใช้ปัจจัยภายในกิจการ คือ ความพร้อมด้านการเงิน และการวางแผนจัดหาวัสดุ การวางแผนเรื่อง เครื่องมือ เครื่องมือจักรกล เครื่องทุ่นแรง จะมีการวางแผนกำหนดเวลาการทำงานและเวลาแล้วเสร็จ โดยสิ่งสำคัญ คือ จะต้องมีการจัดกิจกรรมเป็นแผนกที่แบ่งขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนันท์ แดงประไพ (2557 :48-49) ที่ทำการศึกษาพบว่า การที่จะให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการและได้ตามมาตรฐาน จะต้องมีการวางแผนในการบริหารบุคลากรเป็นอย่างดี เพราะทรัพยากร มนุษย์จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบริหารปัจจัยอื่น ๆ ให้ดำเนินไปด้วยดี

2. หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibilities) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ที่ต้องการได้โดยจะมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นตามมาด้วย ซึ่งจะมีความสมดุลซึ่งกันและกัน โดยผลการศึกษาของ ศิริศักดิ์ ปานบำรุง (2555) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดองค์การธุรกิจ ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า รูปแบบการจัดองค์การควรมีการปรับรูปแบบ โดยในด้านการจัดโครงสร้างองค์การ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน

3. หลักการเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) บุคคลในองค์การจะต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกา และข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดไว้ ความมีระเบียบวินัยจะมาจากความเป็นผู้นำที่ดี

4. หลักการความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงาน
ใต้บังคับบัญชาควร ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ไม่เช่นนั้นจะเกิดการโต้แย้ง
สับสน

5. หลักการความเป็นเอกภาพในแนวทาง (Unity of Direction) ควรอยู่ภายใต้การ
บริหารจัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใด

6. หลักการผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of
Individual to General Interest) คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก

7. หลักการผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) ต้องยุติธรรม และเกิดความพึง
พอใจทั้งสองฝ่าย

8. หลักการการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) ควรรวมอำนาจไว้ที่
ศูนย์กลางเพื่อให้สามารถควบคุมได้

9. หลักการการจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การติดต่อสื่อสารควรเป็นไป
ตามสายงาน

10. หลักการลำดับชั้นในการบังคับบัญชา (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดลักษณะและ
ขอบเขตของงาน เพื่อประสิทธิภาพในการจัดระเบียบการทำงาน

11. หลักการความเสมอภาค (Equity) เป็นมิตรและยุติธรรมต่อผู้ปฏิบัติยุติธรรมและ
ความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความจงรักภักดี

12. หลักการความมั่นคงในการจ้างงาน (Stability of Tenure) การหมุนเวียนคนงาน
ตลอดจนการเรียนรู้ และความมั่นคงในการจ้างงาน

13. หลักการความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้แสดงออกถึง
ความคิดริเริ่ม

14. หลักการความสามัคคี (Esprit de Corps) หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวกใน
องค์กร

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor Theory X, Theory Y)
เขาได้เสนอแนวความคิดการบริหารตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่ต่างกัน
(ธงชัย สันติวงษ์. 2553: 400-401)

ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อ
สมมติฐาน ดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร

4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5. คนมักโง่และหลอ่งง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์ เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการเป็นต้น

ทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสราภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการ หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขั้นตอนกระบวนการสำคัญ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Drucker, 1979 ที่ผ่านกระบวนการได้ทำการออกแบบไว้เป็นขั้นเป็นตอน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการให้องค์การประสบความสำเร็จ ผ่านหน้าที่หลักสี่อย่างคือ การวางแผน (Planning) การบริหารจัดการองค์การ (Organizing) การใช้ภาวะผู้นำ(Leading) และการควบคุม (Controlling) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของสวนนงนุชพัทยา ซึ่งหากได้ทราบถึงปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวของสวนนงนุชพัทยาแล้วจะสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรทางการท่องเที่ยว โดยนำไปเป็นข้อมูลให้หน่วยงานทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการในสังกัดนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการให้ประสบความสำเร็จต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นความต้องการของเจ้า ของผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้ประกอบการ เป็นอย่างยิ่งเพราะการมีประสิทธิภาพการทำงานนั้น หมายถึงศักยภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่มีคุณภาพ สามารถทำงานให้เกิดผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงธุรกิจจะทำให้เพิ่มผลผลิตได้ อย่างดีมีผู้ทรงคุณวุฒิให้ ความหมายของประสิทธิภาพไว้พอจะประมวลมาเป็นตัวอย่างได้ ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ณัฐธัญ ถนอม (2555) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐานซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดี ต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 (2556) ได้ให้ ความหมายประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2552) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้ มีวิธีการบริหาร ที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นคือการ ลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบบุคลากร ลงในขณะที่พยายามเพิ่มความเร็วและความราบเรียบ

สอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์สัน และ โทวแมน (1989 อ้างอิงจาก กชกร เอ็นดู ราชภัฏ. 2557.) ที่ทำการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

Becker and Neuhauser (1975) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ องค์กร (Model of Organizational Efficiency) เขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจาก พิจารณาถึงทรัพยากรเช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรคือการ บรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กร ในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยที่ประกอบ อีกดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (High Taskenvironment Complexity)
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มการทำงานที่มองได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองได้สัมพันธ์ในทางบวกประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง นอกจากนี้ยังพบว่า Harrington (1996) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหาร จัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษา รูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2550) ได้กล่าว ไว้ว่าในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น เป็นปฏิบัติจะต้องการตอบสนองความต้องการภายในและ ภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหน้ายการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางภายนอก
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. รักษาระเบียบวินัย ในการทำงาน
6. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
7. งานเชื่อถือได้ฉับพลันมีคุณภาพและลงทะเปียน เป็นหลักฐาน
8. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการงานอย่างทั่วถึง
9. งานสำเร็จ ทันเวลา
10. ผลของงานได้มาตรฐาน
11. การดำเนินงานสามารถยึดมาตรฐานได้
12. กำหนด มาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
13. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายาม และรวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากหน่วยในการจัดสิ่งทีลงทุนลงไป เช่น เงิน ความพยายามแรงงานนั้น เป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์คือผลการปฏิบัติงานดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการวัดว่า ผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เนื่องจากในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงาน ได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา
6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือการทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีม จะต้องมีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำที่มีได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น
8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข
9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่
10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารความคิดเห็น

ประสิทธิภาพการทำงาน วัดจากความรู้สึกพึงพอใจดังที่ วิชัย แหวนเพชร (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้หยุดการผลิตตกต่ำในองค์กรธุรกิจ ทั้ง ๆ ที่คนทำงานเท่าเดิมคนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยหรือมาทำงานแต่ทำไม่ได้ไม่เต็มความสามารถสิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความ พึงพอใจ หรือไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ ในเรื่อง ต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข นโยบายการบริหารเมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน
3. เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
4. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
5. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากกล่าวคือ ถ้าบุคคล มีความพึงพอใจในงานระดับสูงย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดหา องค์ประกอบ ต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิด ดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิด และแนวทางการศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหาร จัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ โดยแนวคิดดังกล่าวจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีให้ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อมูลทั่วไปของแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

สวนนงนุช เป็นสวนที่มีชื่อเสียงในประเทศไทยมานานแล้ว ทั้งด้านการตกแต่งสวน ที่มีฝีมือระดับโลก และในสวนนงนุชมีพันธุ์ไม้หลากหลายชนิด ให้เดินชมได้ทุกวัน เช่น สวนกล้วยไม้ สวนกระบองเพชร สวนฝรั่งเศส สวนยุโรป ฯลฯ ทั้งนี้ถือว่าเป็นสวรรค์ของคนรักต้นไม้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ในสวนนงนุชยังมีสวนสัตว์ และโชว์การแสดงต่าง ๆ ซึ่งถือว่าสวนนงนุชเป็นสถานที่ ท่องเที่ยวที่น่าสนใจอันดับต้นๆ ของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยการเที่ยวชมสวนนงนุช

นั้นควรไปถึงแต่เช้า แล้วไล่ชมสวนต่าง ๆ ตามที่สนใจก่อน โดยศึกษาจากแผนที่ที่ได้รับมาตอนจ่ายเงิน ค่าบัตรผ่านประตู ถ้าจะชมให้ครบทุกที่ต้องใช้เวลาเช้าถึงเย็น ถึงจะครบหมด

1. ประวัติความเป็นมา สวนนงนุช พัทยา

เริ่มต้นในปี พุทธศักราช 2497 (ค.ศ.1954) คุณพิสิฐและคุณนงนุช ต้นสัจจา ได้ซื้อที่ดิน จำนวน 1,500 ไร่ (600 เอเคอร์) หลักกิโลเมตรที่ 163 ระหว่างพัทยา-สัตหีบ เป็นสวนผลไม้ เช่น มะม่วง ส้ม มะพร้าว และอื่น ๆ ต่อมาคุณนงนุช ได้เดินทางไปดูงานที่ต่างประเทศกับเพื่อนๆ และได้ประทับใจในสวนสวยงาม ประกอบทั้งเป็นคนชอบดอกไม้เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จึงได้เกิดมีแนวความคิดที่จะ จัดสวนให้คนมาเที่ยว ดังนั้นจึงตัดสินใจเปลี่ยนสวนผลไม้เป็นสวนไม้ดอกไม้ประดับ และได้ปลูกสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บ้านทรงไทย บ้านกระท่อม บ้านแบบทาว์นเฮาส์ สระว่ายน้ำ น้ำ ห้องอาหาร และห้องจัดเลี้ยง สัมมนา สำหรับให้บริการกับนักท่องเที่ยว ซึ่งสวนนงนุช ได้เปิดอย่างเป็นทางการในปี พุทธศักราช 2523 (ค.ศ.1980) จัดให้มีการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยและการแสดง ช้างแสนรู้ ในโรงแสดง ซึ่งรอบล้อมไปด้วยสวนสวยงาม ทุกวัน จากนั้น ประมาณ 6 ปีให้หลัง คุณนงนุช ต้นสัจจา ได้มอบการบริหารงานให้ลูกชาย คือ คุณ กัมพล ต้นสัจจา แต่คุณนงนุช เองท่านยังคงทำงานในสิ่งที่ท่านชอบ และใช้เวลาไป-มา ระหว่างกรุงเทพฯ สวนนงนุช แคมป์ปิ้ง รีสอร์ท ที่ปราจีนบุรี ซึ่งได้เปิดให้บริการแล้ว เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2544 และสวนผลไม้ที่เชียงราย

ปัจจุบันนี้ สวนนงนุช พัทยา เป็นสถานที่ท่องเที่ยวระดับแนวหน้าในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลก เข้าเยี่ยมชมประมาณวันละ 2,000 คน ซึ่งก็สืบเนื่องมาจากสวนนงนุช ได้ปรับปรุงและพัฒนาสวนให้สวยงามอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมในระดับแนวหน้า เพื่อต้อนรับนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลก มีผู้เยี่ยมชมไม่น้อยกว่าวันละ 5,000 คน และสวนนงนุชพัทยายังได้รับการยกย่องให้ติด 1 ใน 10 ของสวนที่สวยงามที่สุดในโลก โดยได้รับการการันตีจากเว็บไซต์ทั่วโลก พร้อมรางวัลเกียรติยศมากมาย

2. สิ่งที่น่าสนใจในสวนนงนุช

- 2.1 ลินแฉะยาย เป็นไม้ตระกูลที่ใช้ให้น้ำน้อย การจัดแสดงโดยการไต่ระดับของสวนลินแฉะยายเป็นการใช้เสน่ห์ของรูปลักษณ์ใบไม้และสถาปัตยกรรม เชิญชวนให้ชื่นชมและมองในมุมที่แปลกตา
- 2.2 สวนรถ สวนรถคือ ที่รวบรวมรถสปอร์ต และรถแปลก ๆ เป็นการสะสมที่หาดูยาก
- 2.3 สวนประติมากรรมสัตว์ โดยจำลองเป็นรูปปั้นสัตว์ชนิดต่าง เช่น นกฮูก นกเพนกวิน แพนด้า ลีเมอร์ หอยทาก มดตะนอย ม้าลาย เสือชีตาร์
- 2.4 สวนสัตว์ เพลิดเพลินกับบรรดาสัตว์น่ารัก แสนรู้ และเข้าชมได้อย่างใกล้ชิด และปลอดภัย

2.5 ตึกมด ตึกมดถือเป็น Landmark สำคัญอีกที่หนึ่งของสวนนงนุชพัทยา ซึ่งเป็นตึกที่มี กองทัพมดตัวขนาดเล็กและใหญ่มากกว่ากว่า 5000 ตัว หลากสีสันสดใสสวยงาม เกาเขผนังสูงและเป็น สัญลักษณ์ถึงความรัก ความสามัคคี ของทีมงานสวนนงนุชพัทยา

2.6 สวนอิตาเลียน การออกแบบจัดสวนแบบอิตาเลีย จะให้ความสำคัญกับการสร้างความ สมดุลของทัศนียภาพสวนโดยรวมมีการแบ่งพื้นที่ออกเป็นสวนๆ เช่น สวนที่เป็นสวนไม้พุ่ม ไม้ยืนต้น ที่ พัก สวนที่เป็นน้ำตก น้ำพุ ซึ่งจะมีน้ำเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในรูปของสระน้ำ บ่อน้ำ สร้างจุดเด่นด้วย รูปทรงน้ำพุ และใช้ประติมากรรมมาประกอบตกแต่งสวน

2.7 สวนไม้ต่าง เป็นสวนที่รวบรวมพันธุ์ไม้หลายชนิด ที่มีลักษณะ “ต่าง” จำนวน 67 ชนิด เพื่อใช้ในการศึกษา

2.8 สวนช่างแมมมอธ เป็นงานประติมากรรมรูปช่างแมมมอธ ที่รายเรียงอยู่ทั่วบริเวณ สลับกับสวนไม้ประดับที่มีการตัดแต่งรูปทรงต่าง ๆ ให้คงรูปสวยงาม ตลอดเวลา

2.9 สวนรูปหัวใจ การจัดสวนใช้พันธุ์ไม้ดอกไม้ประดับ มาจัดตกแต่งเป็นรูปทรงหัวใจ อีกรังใช้ในการจัดกิจกรรม “จดทะเบียนบนหลังช้าง” เป็นกิจกรรม ที่ทางสวนนงนุชได้จัดขึ้น เป็นพิเศษในวันวาเลนไทน์

2.10 หุบเขาปรอง หุบเขาปรอง เป็นการนำต้นปรอง หลากหลายสายพันธุ์มาจัดเรียงสลับกัน กับหินที่ซ้อนทับวางไล่ระดับลดหลั่นกันไป จนมีลักษณะ เหมือนหุบเขา

2.11 สกายวอล์ค สกายวอล์คเป็นเส้นทางเดิน ที่สามารถมองจากมุมด้านบน (Bird Eye View) มีระยะทางยาวกว่า 3 กิโลเมตร นักท่องเที่ยวจะเพลิดเพลิน กับอีกมิติหนึ่งของโครงสร้าง การจัดภูมิทัศน์สัตว์ โดยสามารถมองเห็นบริเวณที่สวยงาม ตามจุดต่าง ๆ ได้ทั่วบริเวณสวน เช่น สวนฝรั่งเศส สโตนเฮนจ์ เนินสายผีเสื้อ สวนยุโรป สวนปาล์ม และสวนตุ๊กตากระถาง ที่สวยงาม แปลกแตกต่างไปจากการเดินชมสวนตามปกติ

2.12 สวนขายน้ำ เป็นสวนไม้ดอกไม้สีสันสดใสหลากหลายชนิด เช่น หงอนไก่ สร้อยไก่ แววมยุรา แพงพวย ฯ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนมาจากสวนไม้ประดับ มาตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) การจัดสวนได้จัดเป็นแถวเป็นแนวรูปทรงต่าง ๆ เช่น วงกลม วงรี ลดหลั่นกันบนเนินดินริมทะเลสาบ จรดกับห้องอาหารพลับพลึง และสวนแห่งนี้เองกลายเป็นจุดเด่นในการถ่ายรูป ที่นักท่องเที่ยวนิยม กันมาก

2.13 อากาเว่ เป็นต้นไม้ที่อยู่ในตระกูลพืชใช้น้ำน้อย เหมาะที่จะนำมาตกแต่งไว้ในมุมสูง ที่รับแสงแดด และให้อารมณ์การมองเป็นสวนสวยแบบแนวตั้ง ไล่เรียงระดับสายตา โดยใช้ลักษณะใบ ของอากาเว่เป็นแนวนำทางสายตาไต่ระดับจากมุมต่ำไปหามุมสูง

2.14 สวนดอกไม้ เป็นการนำเอาไม้ดอกไม้ประดับ ที่มีสีสันสดใสหลากหลายชนิด นำมา จัดแสดงเป็นแนวรูปทรงต่าง ๆ มุ่งเน้นในการถ่ายรูป

2.15 สวนลายปีกผีเสื้อ สวนบนเนินไม้ประดับ ที่มีลวดลายและสีสันทันในตัวเอง จัดปลูกบนเนินดิน วางรูปแบบให้คล้ายกับลายของปีกผีเสื้อ มีความงดงามสบายตา พร้อมด้วยน้ำพุด้านหน้าสวน

2.16 สวนนานาพรรณ เป็นสวนที่รวบรวมพันธุ์ไม้หายากและพันธุ์ไม้ขนาดเล็กไม่เหมือนพันธุ์อื่น ๆ ทั่วไป รวมทั้งสมุนไพรไทยและไม้หอม บริเวณสวนนี้ จะมีทางเดินให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินชมพันธุ์ไม้ได้อย่างทั่วถึง

2.17 สวนบอนไซ บอนไซ เป็นศิลปะของการทำต้นไม้ ให้มีขนาดเล็กที่มีมาแต่โบราณ เพลิดเพลินในการชื่นชมกับรูปทรงของลักษณะ ต้นและใบ ใช้งานหัตถศิลป์ การปั้นรูปเต่าเป็นฐานรองรับกระถางบอนไซ ทำให้ดูสวยงามแปลกตาและทรงคุณค่ามากขึ้น

2.18 สวนไม้ตัดแต่ง เป็นสวนไม้ประดับ ที่ตัดแต่งเป็นรูปสัตว์ต่าง ๆ อย่างสวยงามแปลกตา หลากขนาดไล่เรียงต่างระดับกัน ยืนต้อนรับนักท่องเที่ยวที่มาเยือน

2.19 สวนช่อยัด เป็นสวนต้นช่อยัด ที่ตัดแต่งเป็นรูปร่างต่าง ๆ ที่พิเศษแปลกตา แสดงให้เห็นถึงศิลปะการตัดแต่งที่พิถีพิถันและสวยงาม หาชมจากที่อื่นยากยิ่ง

2.20 สวนไม้ลอยน้ำ การจัดสวนในแนวคิดใหม่ ใช้พันธุ์ไม้ดอกไม้ประดับ มาจัดตกแต่งเป็นลวดลายต่าง ๆ ลงในแพลอยน้ำกลางทะเลสาบ

2.21 สวนสับปะรดสี ชมความงามหลากหลายสีสันทันของสับปะรดสีมากกว่า 300 ชนิด ทั้งพันธุ์แท้ของประเทศไทยและนำเข้ามาจากต่างประเทศ ซึ่งจัดตกแต่ง อย่างสวยงาม โชว์ความงามของดอกและใบ ในเรือนแสดงที่จัดได้ให้ใกล้เคียงกับธรรมชาติ

2.22 สวนตะบองเพชร ชมความงดงามของตะบองเพชรและไม้อวบน้ำพันธุ์ต่าง ๆ หลากหลายสายพันธุ์มากกว่า 300 ชนิด จากทั่วทุกมุมโลก ที่มีทั้งขนาดเล็กใหญ่ และเสน่ห์ของดอกตะบองเพชรที่สวยงามตามช่วงเวลาและฤดูกาลที่มีอายุมากกว่า 35 ปี

2.23 สวนปรัง เป็นสวนที่รวบรวมพันธุ์ปรังมากกว่า 280 ชนิด และนำมาใช้ตกแต่งประดับสวนสวยบริเวณอื่นให้มีความโดดเด่น

2.24 สวนพฤกษศาสตร์ เป็นสถานที่สำหรับรวบรวมพันธุ์ไม้ในตระกูลต่าง ๆ ตามรูปแบบทางพฤกษศาสตร์

2.25 ทางเดินแคบริบเบียน ทางเดินแคบริบเบียน เป็นบริเวณที่รายล้อมไปด้วยปาล์มและปรังจากหมู่เกาะแคบริบเบียน

2.26 สวนปาล์ม เป็นสวนที่รวบรวมพันธุ์ปาล์มจากทั่วทุกมุมโลกไว้มากกว่า 1000 ชนิด สวนนงนุชพัตยาใช้เป็นพื้นที่ แสดงพันธุ์ปาล์มให้กับคณะผู้เข้าร่วม ประชุมปาล์มโลก เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ.2541(ค.ศ.1998) เป็นเจ้าภาพจัดประชุมปาล์มโลกอีกครั้ง ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2555 (ค.ศ. 2012) ซึ่งทำให้สวนนงนุชพัตยาเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายไปทั่วโลก

2.27 สโตนเฮ็นจ์ เป็นการนำเอาหินวางเรียงกันเป็นวงกลมจำลองจากสถานที่สำคัญ 1 ใน 7 สิ่งมหัศจรรย์ของโลกที่มีอายุมากกว่า 4000 ปี ที่ประเทศอังกฤษ ลดความแข็งของหิน เพิ่มความสวยงามโดยปลูกไม้ดอกไม้ประดับที่มีสีสันทันเข้าไประหว่างหิน ทำให้ตื่นตาตื่นใจสำหรับผู้ที่ได้พบเห็น

2.28 สวนฝรั่งเศส จำลองแบบการจัดสวนจากพระราชวังแวร์ซาย ประเทศฝรั่งเศส ที่มีลายเส้นของการจัดสวนอยู่บนพื้นฐานของรูปทรงเรขาคณิต ในพื้นที่ เกือบ 10 ไร่

2.29 สวนกระถาง สวนนงนุชพัทยา นำกระถางดินเผาที่ผลิตขึ้นมาเองมากกว่าหนึ่งแสน ใบมาเรียงร้อยเป็นรูปทรงต่าง ๆ ตามจินตนาการ นับว่าเป็นภูมิปัญญา ของคนไทยที่น่าทึ่งและน่าประทับใจเป็นอย่างยิ่ง

2.30 สวนกล้วยไม้ ชมกล้วยไม้พันธุ์ต่าง ๆ จากแหล่งต่าง ๆ ทั่วโลก และกล้วยไม้ลูกผสม สายพันธุ์ใหม่ที่สวนนงนุชพัทยาได้ทำการผสมสายพันธุ์ขึ้นเอง

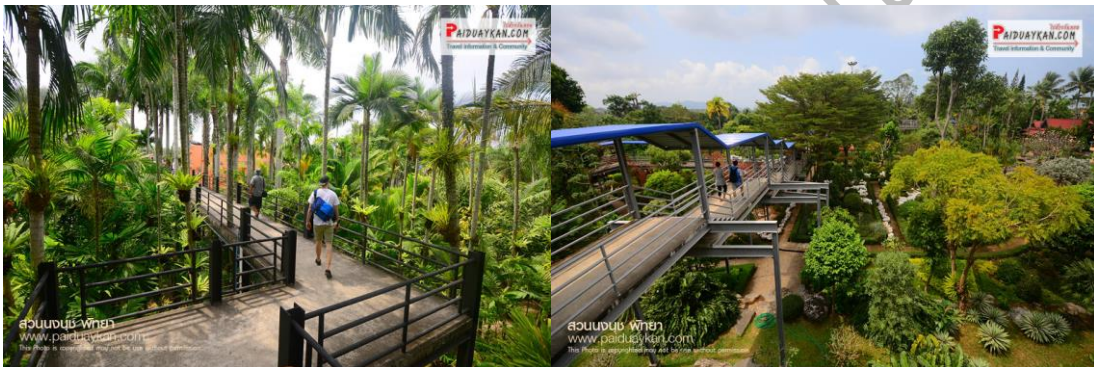
2.31 สวนยุโรปการจัดสวนในแบบยุโรป ประกอบไปด้วยไม้ตัดพุ่ม รูปทรงต่าง ๆ เช่น ทรงกรวย ทรงกลม ทรงแท่ง ซึ่งตัดตกแต่งให้ดูสวยงาม และผสมผสานกับการจัดวางรูปปั้นต่าง ๆ อย่างกลมกลืน



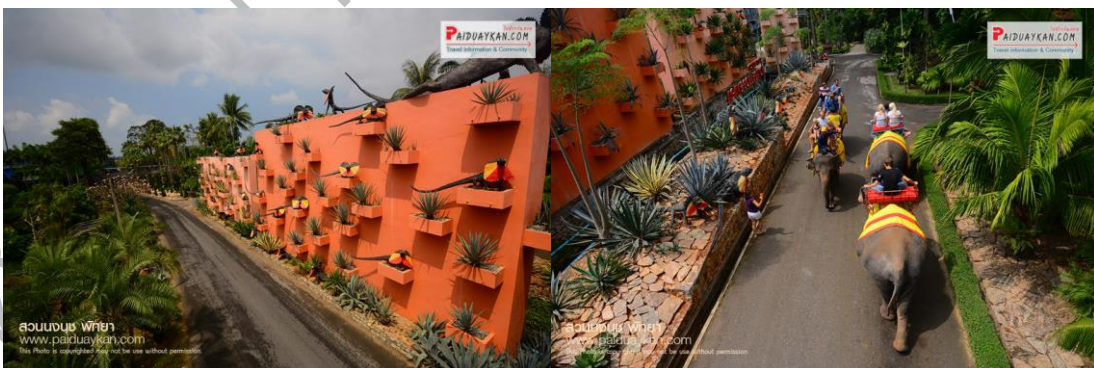
ภาพ 2.2 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนสัตว์
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)



ภาพ 2.3 สวนนงนุชพัทยา บริเวณลานปีกเสื่อ
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)



ภาพ 2.4 สวนนงนุชพัทยา บริเวณทางเดินลอยฟ้าชมสวน
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)



ภาพ 2.5 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนอากาศเว่
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)



ภาพ 2.6 สวนนงนุชพัทยา บริเวณประติมากรรมสัตว์ระหว่างทางเดินบนทางเดินลอยฟ้า
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)



ภาพ 2.7 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนฝรั่งเศส
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)



ภาพ 2.8 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนดอกไม้
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)



ภาพ 2.9 สวนนงนุชพัทยา บริเวณประติมากรรมสัตว์
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)



ภาพ 2.10 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนตะบองเพชร
ที่มา: www.paiduaykan.com (ออนไลน์)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิรินันท์ พงษ์นิรันดร; โอชญญา บัวธรรม; และ ชัชชญา ยอดสุวรรณ. (2559: 235-236) ผลการวิจัย พบว่า 1) สิ่งดึงดูดใจด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีให้บริการอย่างเพียงพอและการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างรวดเร็วและสะดวก เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ 2) ศักยภาพการบริหารจัดการท่องเที่ยวในปัจจุบันมีทรัพยากรท่องเที่ยว 2 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงเกษตร มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบคือ ที่พักแรม ร้านอาหาร และธุรกิจนำเที่ยว แต่รถรับจ้าง/รถโดยสารมีให้บริการค่อนข้างน้อย อีกทั้งในขณะนี้พื้นที่มีปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่ดินโดยภาคเอกชนแต่นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่กลับมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ ด้านทางท่องเที่ยวในระดับมาก 3) แนวทางการบริหารจัดการท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ด้านทรัพยากรท่องเที่ยวควรออกกระเปียบข้อบังคับ

เพื่อเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยว ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ควรจัดระบบคมนาคมและการสัญจรให้ชัดเจน พร้อมกับทำป้ายบอกทางให้ถูกต้องและติดตั้งเป็นระยะ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรจัดให้มีการบริการที่ครอบคลุมและทั่วถึง ด้านความปลอดภัยควรจัดระบบรักษาความปลอดภัยในแต่ละแหล่งท่องเที่ยว ด้านความสามารถในการรองรับของพื้นที่ควรทำการศึกษาขีดความสามารถในการรองรับของแหล่งท่องเที่ยวแต่ละแห่งเพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวโดยการจัดตั้ง เป็นคณะกรรมการดำเนินการวางแผน การกำหนดแนวปฏิบัติการติดตามและประเมินผลการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในพื้นที่

โชติรส แฝ่วศรี (2557) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวกรณีศึกษาตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการและตลาดวัดดอนหวาย จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยร่วมที่ทำให้การบริหารจัดการการท่องเที่ยวของตลาดทั้งสองแห่งประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) การส่งเสริมจากภาครัฐ 2) ภาวะผู้นำการบริหารจัดการการท่องเที่ยว 3) การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 4) การมีส่วนร่วมของประชาชนและปัจจัยภายในประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (Product) 2) ปัจจัยด้านราคา (Price) 3) ปัจจัยด้านช่องทางการจำหน่าย (Place) 4) ปัจจัยด้านส่งเสริมการตลาด (Promotion)

แสงจันทร์ เกษากิจ (2557) ผลการวิจัยพบว่าระดับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มท่องเที่ยวก่อนการวิจัยมีศักยภาพโดยเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลางโดยศักยภาพการบริหารจัดการด้านการตลาดและด้านการผลิตและการให้บริการอยู่ในระดับปานกลางแต่ในส่วนของการบริหารจัดการด้านการเงินและด้านบุคลากรอยู่เพียงระดับน้อยเท่านั้นสำหรับผลการพัฒนาศักยภาพกลุ่มท่องเที่ยวจากการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารกลุ่มท่องเที่ยวโดยชุมชนจากแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 ด้านหลังจากที่กลุ่มได้รับการอบรมและนำไปปฏิบัติและต่อยอดการพัฒนาในชุมชนจากนั้นนักวิจัยได้ทำการประเมินศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มท่องเที่ยวอีกครั้ง พบว่าผลการพัฒนาเพิ่มขึ้นเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยพบว่า การบริหารจัดการด้านการตลาดมีศักยภาพเพิ่มขึ้นมากที่สุดรองลงมาคือการผลิตและการให้บริการการบริหารจัดการด้านการเงินและการบริหารจัดการด้านบุคลากรตามลำดับการวิจัยครั้งนี้พบว่าการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ของชุมชนยังต้องมีการพัฒนาในด้านการผลิตและการให้บริการด้านการเงินและด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยในส่วนของการผลิตและการให้บริการควรเพิ่มทักษะในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวอย่างถูกต้องและไม่ผิดความหมายเพราะส่วนใหญ่เป็นประวัติศาสตร์และเรื่องราวของชุมชน อีกทั้งด้านการเงินก็ไม่ควรกำหนดต้นทุนที่ค่อนข้างต่างเกินไปจนทำให้คิดค่าบริการในราคาถูกตามไปด้วยเพียงเพราะต้องการเน้นปริมาณของนักท่องเที่ยวซึ่งสิ่งที่ตามมาคือการขาดทุนจนทำให้สมาชิกบางคนไม่อยากทำงานต่อ

นอกจากนั้นแล้วในส่วนของท่านบุคลากรควรให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานและมีการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กรที่ได้วางแผนการทำงานล่วงหน้าไว้อย่างชัดเจนการวิจัยในระยะถัดไปจึงควรมุ่งเน้นการวิจัยในประเด็นของการหาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ให้เกิดความยั่งยืนซึ่งต้องอาศัยการบูรณาการแบบมีส่วนร่วมจนเกิดแผนกขับเคลื่อนระดับตำบลต่อไป

ฉิชาพิชญ์ กลิ่นชื่น; ชวลีย์ ณ ถลาง (2560: 168) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวนันทนาการ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยวนันทนาการ จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในแหล่งท่องเที่ยวนันทนาการ จังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวนันทนาการจังหวัดสมุทรปราการ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยจำนวน 400 คนและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ สถิติค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติไคสแควร์แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA or F-test) ในกรณีมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้(Scheffe Method) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวนันทนาการ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-19,999 บาท สถานภาพสมรส 2) พฤติกรรมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยว กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ของการเดินทางเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจระยะเวลาในการท่องเที่ยวคือ 2-3 ชม. และมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยวต่ำกว่า 500 บาท 3) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญในแหล่งท่องเที่ยวนันทนาการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยเรียงลำดับจากระดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านองค์ประกอบทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านสถานที่ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านสินค้า ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านส่งเสริมการตลาด แนวทางการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว นันทนาการ จังหวัดสมุทรปราการ ควรมีการส่งเสริมทางด้านองค์ประกอบทางกายภาพ ทั้งภายนอกและภายในแหล่งท่องเที่ยวให้มีบรรยากาศที่ดี มีการบริหารจัดการด้านความสะอาดทั้งภายในและบริเวณโดยรอบ รวมถึงต้องมีห้องน้ำที่สะอาดและมีจำนวนเพียงพอ ปรับปรุงพื้นที่ลานจอดรถให้มีจำนวนเพียงพอ มีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในด้านบุคลากรควรจัดอบรมความรู้ทักษะและเพิ่มคุณภาพการให้บริการ

อรรวรรณ เกิดจันทร์ (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนคลองโคโคน้ำ จังหวัดสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ป่าชายเลนคลองโคโคน้ำ จังหวัดสมุทรสงคราม 2) ทดสอบความรู้ความเข้าใจของประชาชนท้องถิ่นเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 3) เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ของประชาชนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ป่าชายเลนคลองโคโคน้ำ จังหวัดสมุทรสงคราม และ 4) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนท้องถิ่นในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนคลองโคโคน้ำ จังหวัดสมุทรสงคราม วิธีการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ใช้หลักการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก สัมภาษณ์ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนคลองโคโคน้ำ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาสรุปผลเป็นตาราง โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาสรุปเป็นประเด็นสำคัญ และการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่างคนในชุมชนท้องถิ่นคลองโคโคน้ำ 354 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การหาสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาสถิติขั้นสูง ได้แก่ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบค่า T-test และมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test หรือ ANOVA) ผลการศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวป่าชายเลนคลองโคโคน้ำ พบว่า ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอยู่ในระดับดีโดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน และการชมวิถีชีวิตของคนในชุมชนท้องถิ่นประกอบกับได้มีการกำหนดแผนงาน จัดกิจกรรมที่ช่วยให้คนในชุมชนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ดูแล รักษาแหล่งท่องเที่ยว และที่สำคัญมีการกระจายรายได้ให้กับคนในชุมชนท้องถิ่น โดยมีการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้กับนักท่องเที่ยวด้วยสื่อต่าง ๆ นอกจากนี้ ทางศูนย์อนุรักษ์ป่าชายเลนคลองโคโคน้ำนั้นต้องการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและผู้ประกอบการโฮมสเตย์และรีสอร์ท ต้องการโครงการเกี่ยวกับการรณรงค์การปลูกป่าชายเลนให้มืออย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษา การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ ของประชาชนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนคลองโคโคน้ำ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการอาศัยอยู่มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีส่วนร่วมแตกต่างกัน 2) ด้านการวางแผน เพศ อายุ และระยะเวลาการอาศัยอยู่ มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีส่วนร่วมแตกต่างกัน 3) ด้านการดำเนินงาน เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการอาศัยอยู่ มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ และอาชีพ มีระดับ

การมีส่วนร่วมแตกต่างกัน 4) ด้านการรับผลประโยชน์ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาการอาศัยอยู่ มีส่วนร่วมแตกต่างกัน และ 5) ด้านการติดตามและประเมินผล เพศ มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการอาศัยอยู่ มีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา การทดสอบความรู้ความเข้าใจของประชาชนท้องถิ่นเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ พบว่า ในภาพรวมคนในชุมชนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนท้องถิ่นในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ป่าชายเลนคลองโคก พบว่าส่วนใหญ่ในภาพรวมคนในชุมชนท้องถิ่นคลองโคกนั้น มีระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมปานกลางในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนคลองโคก จังหวัดสมุทรสงคราม ในทุก ๆ ด้าน

ภูเนตุ จันทร์จิต และ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2555: 173-175) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเชิงอนุรักษ์ริมฝั่งแม่น้ำน้อย จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาวิจัย การบริหารจัดการการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเชิงอนุรักษ์ริมฝั่งแม่น้ำน้อย จังหวัดชัยนาท บริหารทรัพยากรทางวัฒนธรรม บริหารทุนทางวัฒนธรรมและบริการจัดวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมทำร่วมสร้างสรรค์ ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการ (Man) หมายถึง การจัดการคนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว รวมถึงคนในชุมชนด้วย คนเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้งานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทางวัฒนธรรมขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามเป้าหมายได้ ด้วยวิธีการทำให้คนมีความรู้และเห็นคุณค่า โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมกำหนดแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชุมชน ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เรื่องราวของสถานที่ต่าง ๆ นอกจากนี้ การสร้างสำนึกและหน้าที่ชุมชนให้รู้สึกว่าคุณคือเจ้าของ แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมคือมรดกของบรรพชนและการทำให้ทุกคนเคารพสิทธิเสรีภาพและภูมิปัญญา ซึ่งหมายถึงจิตวิญญาณแห่งภูมิรู้ที่คนรุ่นก่อนได้สร้างและถ่ายทอดไว้

2.2 การบริหารทรัพยากร (Matrcial) หมายถึง ทรัพยากรทางวัฒนธรรมโดยการทำให้องค์ประกอบของระบบวัฒนธรรมที่เกิดจากความรู้หรือภูมิปัญญา ซึ่งประกอบด้วยสัญลักษณ์ความหมาย ความเชื่อจารีตและจารีตและแบบแผนให้ดำรงอยู่ด้วยการอนุรักษ์ การบริหารจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม โดยการสร้างนักวิจัยชุมชนเพื่อการสืบค้นและฟื้นฟูแหล่งทางวัฒนธรรม และการเชิดชูปราชญ์ท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์และพัฒนา รวมถึงการสืบสาน ซึ่งประกอบด้วยเสริมสร้างคุณค่าและความสำคัญ รวมทั้ง การมีส่วนร่วมเพื่อการเรียนรู้

2.3 การบริหารจัดการทุน (Money) ได้แก่ ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางธรรมชาติซึ่งมีแนวทางการบริหารจัดการ โดยการสร้างเอกลักษณ์ทางการท่องเที่ยว สืบเนื่องจาก การท่องเที่ยวคือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้วัฒนธรรมชุมชนได้รับการยอมรับ การสร้างเอกลักษณ์คือแนวทางหนึ่งที่จะทำให้เห็นความเป็นตัวตนของท้องถิ่นและเห็นความแตกต่างจากที่อื่น รวมถึงการพัฒนาเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ อันเนื่องจากวัฒนธรรมชุมชน ส่วนมากเป็นเรื่องราวของท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องทางประวัติศาสตร์บ้าง ภูมิปัญญาบ้าง วิถีชีวิตบ้าง เพื่อการตลาดจึงมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีความน่าสนใจต่อลูกค้าที่เป็นเป้าหมายทางการท่องเที่ยว

2.4 การบริการบริหารจัดการ (Management) คือการบริหารจัดการคน ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งท่องเที่ยว ทั้งแหล่งทางวัฒนธรรมและแหล่งธรรมชาติให้คงอยู่ โดยการบริหารจัดการในลักษณะการสร้างระบบนิเวศทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีการคือ การใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือ การท่องเที่ยวนอกจากจะเป็นการแสวงหาความรู้ความบันเทิงจากแหล่งต่าง ๆ แล้วการท่องเที่ยวสามารถกำหนดให้เป็นเครื่องมือทำหน้าที่ในการสื่อสารให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับระบบนิเวศทางวัฒนธรรม รวมถึง การประสานความร่วมมือกับองค์กร ไม่ว่าจะหน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชน รวมทั้งชุมชนที่เป็นเจ้าของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นไปในลักษณะเดียวกัน การบริหารจัดการชุมชนแบบร่วมกัน ในลักษณะร่วมคิดร่วมทำร่วมสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นตามตูปัจจัยของธรรมชาติ ซึ่งจะส่งผลเสียหายต่อสถานที่เหล่านั้น รวมทั้ง การสร้างความภาคภูมิใจในมรดกชุมชน เนื่องจากมรดกชุมชน เป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงตัวของชุมชน แสดงถึงประวัติศาสตร์และพัฒนาการวิถีชีวิตและภูมิปัญญาในอดีต การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ชุมชนต้องเห็นความสำคัญตระหนักต่อผลกระทบและภาคภูมิใจในมรดกท้องถิ่น

สุขุมารณ์ ชันศรี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องกระบวนการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวโดยชุมชน ตำบลบางน้ำผึ้ง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กระบวนการสื่อสารการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลบางน้ำผึ้ง มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง ยังไม่มีการวางแผนการประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะ แต่ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และสื่อมวลชนจากภายนอกเข้ามาช่วยประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อหลายรูปแบบ ขึ้นกับความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ สื่อที่กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้มากที่สุดคือ สื่อโทรทัศน์ เพราะเป็นสื่อที่เข้าถึงกลุ่มนักท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึง ผลการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์จากสื่อโทรทัศน์มากที่สุด ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์ที่ดึงดูดใจมากที่สุดคือภาพของอาหารและสินค้าพื้นบ้านในตลาดน้ำ ส่วนของข้อมูลข่าวสารที่ควรเพิ่มเติมในการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวตำบลบางน้ำผึ้ง ควรเพิ่มเติมในเรื่องของกิจกรรมการท่องเที่ยวมากที่สุด

เฉลิมรัชต์ เข็มราช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวแบบมนุษย์สร้างขึ้น กรณีศึกษา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยว ด้านอายุ รายได้ สถานภาพ การศึกษา อาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกสถานที่ท่องเที่ยวที่ต่างกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7 P's) และปัจจัยภายนอก โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในการเลือกสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์ทั้ง 3 สถานที่ท่องเที่ยว พบว่า ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวที่ต่างกัน โดยมีการนำปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7P's) มาใช้บริการสถานที่ท่องเที่ยว แต่ซานโตรินี่ พาร์ค และตลาดน้ำหัวหินสามพันนาม มองว่า ปัจจัยภายนอกไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการท่องเที่ยว ยกเว้น รถกอล์ฟที่ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวให้ความรู้ถึงประวัติศาสตร์ มองว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการมาท่องเที่ยว

นครินทร์ พงษ์เพียร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยวไทยของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยวไทยของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อมากที่สุด ได้แก่ ด้านราคา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือด้านผลิตภัณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และด้านการส่งเสริมการขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยวไทยของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการเลือกซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยวไทยแตกต่างกันในด้านผลิตภัณฑ์และด้านราคาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการเลือกซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยวไทยแตกต่างกันในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการเลือกซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยวไทยแตกต่างกันในด้านผลิตภัณฑ์และด้านราคาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการเลือกซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยวไทยแตกต่างกันในด้านราคาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัญวาลัย ชูติมาวัฒนานันท์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวจีนที่เดินทางกับคณะทัวร์ที่ส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อการท่องเที่ยวเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่า ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรืออาชีพส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 2,001-5,000 หยวน ผู้ร่วมเดินทางส่วนใหญ่มากับ เพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน มาท่องเที่ยวประเทศไทยและพัทยาเป็นครั้งแรก จำนวนวันที่พักทั้งหมดในประเทศไทย 6 วัน จำนวนวันที่พักในพัทยาส่วนใหญ่พัก 2 วัน ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าทัวร์ในขณะที่ท่องเที่ยวในเมืองพัทยาพบว่าใช้จ่ายเงินในระหว่างการท่องเที่ยว 1,001-2,000 หยวน นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มาจากมณฑลกว่างตุง ความคาดหวังของนักท่องเที่ยวชาวจีนก่อนที่จะเดินทางท่องเที่ยวเมืองพัทยาพบว่าด้านที่พักแรม ด้านความปลอดภัย และด้านการให้บริการ มีความคาดหวังอยู่ในระดับ มากที่สุดส่วนด้านทั่วไปของเมืองพัทยาด้านสิ่งแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวและด้านอาหาร มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวจีนหลังจากที่เดินทางท่องเที่ยวเมืองพัทยา พบว่า ด้านการให้บริการมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านทั่วไปของเมืองพัทยา ด้านที่พักแรม ด้านความปลอดภัย มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวและด้านอาหาร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบระดับความคาดหวังกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวจีนต่อการท่องเที่ยวเมืองพัทยา พบว่า ด้านทั่วไปของเมืองพัทยาด้านสิ่งแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว ด้านอาหาร ด้านที่พักแรม และด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการให้บริการ พบว่า ความคาดหวัง และความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวชาวจีนต่อการท่องเที่ยวเมืองพัทยา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและอิทธิพลของความพึงพอใจที่มีต่อความภักดีมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ .91 และมีค่าเป็นบวกแสดงว่า หากนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจสูงก็จะส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีสูงขึ้นไปด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้และความคาดหวังของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติเชิงแสงบุญและการตลาดเชิงกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยววัดใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐานของนักท่องเที่ยวเชิงทำบุญ/ทำทาน/ไหว้พระใน 4 วัด ได้แก่ พบว่า กิจกรรมที่เกี่ยวกับปัญญา ศิล และสมาธิส่งผลการทำความดี (กุศลกรรม) และกิเลส (เวทนา อารมณ์) ของนักท่องเที่ยว ความคิดเห็นต่อนวัตกรรมการเรียนรู้ธรรมและการปฏิบัติธรรม นวัตกรรมการทำบุญ/ทำทาน/ไหว้พระ หลักพุทธศาสนา และความคาดหวังส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อการทำบุญ/ทำทาน/ไหว้พระของนักท่องเที่ยว ความคิดเห็นต่อนวัตกรรม การเรียนรู้ธรรมและการปฏิบัติธรรม นวัตกรรมการทำบุญ/ทำทาน/ไหว้พระ การรับรู้จริง หลักพุทธศาสนา และเหตุจูงใจในการท่องเที่ยววัดส่งผลต่อแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการท่องเที่ยววัด

ในอนาคตของนักท่องเที่ยว ความคาดหวังโดยรวมสูงกว่าการรับรู้จริงโดยรวมต่อกิจกรรมการท่องเที่ยว กล่าวคือนักท่องเที่ยวมองมีความไม่พึงพอใจอย่างมากต่อการท่องเที่ยววัดโดยรวม นักท่องเที่ยวที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ด้วย ผลการทดสอบสมมติฐานของผู้ปฏิบัติธรรมใน 2 วัด พบว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญญา สมาธิ และศีลส่งผลต่อการทำความดี (กุศลกรรม) และกิเลส (เวทนา อารมณ์) ของผู้ปฏิบัติธรรม ความคิดเห็นต่อนวัตกรรม การเรียนรู้ธรรมและการปฏิบัติธรรม หลักพุทธศาสนา และการรับรู้จริงส่งผลต่อแนวโน้มพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติธรรม การรับรู้จริงโดยรวมสูงกว่าความคาดหวังโดยรวม กล่าวคือผู้ปฏิบัติธรรมมีความพึงพอใจอย่างมากต่อการปฏิบัติธรรมโดยรวม ผู้ปฏิบัติที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและแนวโน้มพฤติกรรมมาปฏิบัติธรรมต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ และผู้ปฏิบัติธรรมที่อาศัยอยู่ในจังหวัดที่ห่างไกลมีแนวโน้มพฤติกรรมมาปฏิบัติธรรม ตีกว่าผู้ปฏิบัติธรรมที่อาศัยในปริมณฑล และกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. วิธีหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารกลุ่มพนักงานสวนนงนุชพัทยานรวมจำนวน 420 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. 2561)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่กลุ่มผู้บริหารพนักงาน สวนนงนุชพัทยา ประจำปี 2561 ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-กรกฎาคม โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือเป็นตัวแทนที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่เชื่อถือได้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2532) จากประชากรที่ใช้จำนวน 420 คน โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ โดยเลือกความเชื่อมั่น 95% หรือที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นนี้มีจำนวน 201 คน จากนั้นจำแนกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และดำเนินการโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ดังรายละเอียดตามตาราง 3.1

ตาราง 3.1 แสดงขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	ประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
	ผู้บริหาร	พนักงาน	รวม	ผู้บริหาร	พนักงาน	รวม
1. สวนสัตว์	10	40	50	5	18	23
2. โรงละคร	10	150	160	5	72	77
3. ลานโชว์ช้าง	9	80	89	4	39	43
4. ค่ายนงนุชพัทยา	3	8	11	1	4	5
5. แหล่งเรียนรู้ภาวะโลกร้อน	2	2	4	1	1	2
6. รถชมวิว	4	15	19	2	7	9
7. สวนสวย	10	50	60	5	24	29
8. นั้งช้าง	2	25	27	1	12	13
รวม	50	370	420	24	177	201

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ 1 ชุด คือ

แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถาม ที่เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) ประมาณค่า 5 ระดับ เรื่องปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยาจังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ: กรณีศึกษา สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีแนวคิดที่ได้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
3. ตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โครงสร้าง และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของแบบสอบถาม

4. ปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย เหมาะสมและสมบูรณ์ พร้อมปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยในครั้งนี้
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และความสมบูรณ์ของเนื้อหาในแต่ละข้อ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

หาคุณภาพเครื่องมือโดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข

1. นำแบบสอบถามที่ดีแก้ไขปรับปรุงแล้วให้ท่านผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาเนื้อหาเพื่อหาความเที่ยงตรง Validity ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอำนาจจำแนก IOC ดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (The Index of Objective Congruence)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินในข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนที่จะนำไปทดลอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถามตั้งแต่ .93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขและปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว นำเสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ
6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีที่ผู้วิจัยสร้าง คือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรีแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี มีลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ คือ

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำสุด |

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์จุดกึ่งกลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) มีการแปลผลดังนี้ (ประคองกรรมสูตร: 2542: 108)

- | | | |
|-----------|---------|-----------------------------------|
| 4.51-5.00 | หมายถึง | ความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายถึง | ความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก |
| 2.51-3.50 | หมายถึง | ความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | หมายถึง | ความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง | ความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จมีลักษณะเป็นปลายเปิด (Open-ended form)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความรู้ความถูกต้องของเนื้อหาและทดสอบความเชื่อมั่นเป็นที่เรียบร้อยแล้วให้นำมาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น ดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหาของแบบสอบถาม จะได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์การวิจัยยิ่งขึ้น

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถาม ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ไปสอบถามผู้บริหาร/พนักงาน จำนวน 201 คน
6. นำแบบสอบถามตรวจความถ่วงที่ตอบเรียบร้อยสมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการประมวลผล แล้วนำมาเป็นแนวทางปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญ และข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 201 ฉบับที่เรียบร้อยแล้วดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากข้อมูลแบบสอบถาม
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์
 - 1.2 นำแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบ ตาราง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)
2. วิเคราะห์เครื่องมือเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ดังนี้

 - 3.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการแจกแจงความถี่ และจำนวนร้อยละ
 - 3.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
 - 3.3 ทดสอบสมมติฐาน
 - 3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มพนักงานของสวนนงนุชพัทยา แตกต่างกันโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

3.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน แตกต่างกันโดยวิเคราะห์สมมติฐานค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน โดยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ได้ศึกษา ดังนี้
4. แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการกระจายของค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการกระจายของค่าเอฟ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางต่าง ๆ ดังนี้
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
 2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตาราง 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	บุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	102	50.7
หญิง	64	31.8
รวม	201	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่าบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

ตาราง 4.2 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	บุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	102	50.7
31-40 ปี	64	31.8
41-50 ปี	25	12.4
51-59 ปี	10	5.0
60 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	201	100

จากตาราง 4.2 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ส่วนมากอายุ 20-30 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และน้อยสุดอายุ 51-59 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตาราง 4.3 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของ บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	บุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	98	48.8
ปริญญาตรี	93	46.3
สูงกว่าปริญญาตรี	10	5.0
รวม	201	100.0

จากตาราง 4.3 พบว่าบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ส่วนมากวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตาราง 4.4 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของ บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

รายได้	บุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	60	29.9
10,000-19,999 บาท	103	51.2
20,000-29,999 บาท	23	11.4
30,000 บาท ขึ้นไป	15	7.5
รวม	201	100.0

จากตาราง 4.4 พบว่าบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ส่วนมากรายได้ 10,000–19,999 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมารายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และน้อยสุดรายได้ 30,000 ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ตาราง 4.5 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	บุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	117	58.2
ตั้งแต่ 5-10 ปี	65	32.3
มากกว่า 10 ปี	19	9.5
รวม	201	100.0

จากตาราง 4.5 พบว่าบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ส่วนมากประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และน้อยสุดประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

ตาราง 4.6 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	บุคคลของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มผู้บริหาร	24	11.9
กลุ่มพนักงาน	177	88.1
รวม	201	100.0

จากตาราง 4.6 พบว่าบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีส่วนมากประเภทตำแหน่งงานกลุ่มพนักงาน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 88.1 และ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

2. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
 ของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
 สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหาร
 จัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย
 (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตาราง 4.7-4.11

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อ
 ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุช
 พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ด้าน	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(SD)	แปลผล
1	ด้านบุคลากร	3.97	0.72	มาก
2	ด้านงบประมาณ	4.07	0.69	มาก
3	ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	4.05	0.70	มาก
4	ด้านวิธีการบริหารจัดการ	4.07	0.69	มาก
	ภาพรวม	4.04	0.64	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหาร
 จัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X}=4.04$), (SD=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 ด้านงบประมาณ ($\bar{X}=4.07$), (SD=0.69) และด้านวิธีการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.07$), (SD=0.69) ซึ่งมี
 ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาได้แก่ ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X}=4.05$), (SD=0.70) และด้าน
 ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านบุคลากร ($\bar{X}=3.97$), (SD=0.72) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(SD)	แปลผล
1	บุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน	4.08	0.89	มาก
2	บุคลากรมีความรู้การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	3.79	0.85	มาก
3	บุคลากรมีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน	4.08	0.84	มาก
4	บุคลากรมีทักษะภาษาต่างประเทศ	3.77	0.91	มาก
5	บุคลากรมีจิตในบริการ	4.08	0.98	มาก
6	บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.07	0.87	มาก
ภาพรวม		3.97	0.72	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านบุคลากร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ บุคลากรมีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน, บุคลากร
มีเพียงพอต่อปริมาณงาน และบุคลากรมีจิตในบริการ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.08$) และ
มีค่า (SD=0.98, 0.89 และ 0.84) อันดับสองคือ บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.07$), (SD=0.87) และอันดับสามคือ บุคลากรมีทักษะภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}=3.77$),
(SD=0.91) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากร
 ต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
 สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(SD)	แปลผล
1	มีกระบวนการบริหารงานงบประมาณที่ชัดเจน	4.13	0.84	มาก
2	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงาน ในแต่ละส่วนที่มีระเบียบปฏิบัติชัดเจน	4.00	0.78	มาก
3	มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน	4.17	0.87	มาก
4	มีแผนการปรับปรุงที่ชัดเจนและประหยัด	4.05	0.80	มาก
5	มีการกำหนดรายรับ-รายจ่าย ของหน่วยงาน	4.08	0.83	มาก
6	การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงบประมาณ	4.00	0.80	มาก
ภาพรวม		4.07	0.82	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
 ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านงบประมาณ
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$), (SD=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตาม
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.17$), (SD=0.87) อันดับสองคือ มีกระบวนการบริหารงานงบประมาณที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.13$), (SD=0.84) และอันดับสามคือ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงบประมาณ และมีการจัดสรร
 งบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนที่มีระเบียบปฏิบัติชัดเจน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน (\bar{X}
 =4.00), และมีค่า (SD=0.80 และ0.78) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	(SD)	แปลผล
1	สถานที่ทำงานสามารถรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.86	มาก
2	บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	4.16	0.81	มาก
3	มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.07	0.88	มาก
4	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์	3.87	0.88	มาก
5	มีการจัดการด้านสื่อ และนวัตกรรมที่มีเพียงพอต่อการบริการ	4.06	0.84	มาก
6	ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็ว	3.93	0.91	มาก
7	เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัย	4.01	0.90	มาก
8	มีการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงานเพียงพอ	4.03	0.94	มาก
ภาพรวม		4.05	0.88	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสถานที่ วัสดุ
อุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$), (SD=0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ
ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ สถานที่ทำงานสามารถรับการ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.29$), (SD=0.86) อันดับสองคือ บรรยากาศในสถานที่ทำงาน
มีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.16$), (SD=0.81) และอันดับสามคือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์ (\bar{X}
=3.87), (SD=0.88) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากร
 ต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
 สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านวิธีการบริหารจัดการโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	(SD)	แปลผล
1	การแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละ หน่วยงานมีความชัดเจน	4.12	0.85	มาก
2	มีการจัดการบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่เหมาะสม	3.97	0.75	มาก
3	มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้าน บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและ คุณธรรม	4.10	0.88	มาก
4	มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีและการสื่อสารตาม เป้าหมายที่วางไว้	3.97	0.79	มาก
5	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจ	4.11	0.83	มาก
6	มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตาม อย่างเข้าใจและทั่วถึง	4.05	0.82	มาก
7	มีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจองค์กรเพื่อให้มีส่วน ร่วมในการทำงาน	4.11	0.90	มาก
8	มีระบบการดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงาน ที่สำคัญตามภารกิจ	4.06	0.84	มาก
9	มีการประสานงานระหว่างส่วนต่าง ๆ ในองค์กรทำ ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.09	0.86	มาก
10	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของกระบวนการ ปฏิบัติงาน	4.07	0.86	มาก
	ภาพรวม	4.06	0.84	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการ
 บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านวิธีการบริหารจัดการ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$), ($SD=0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ การแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X}=4.12$), ($SD=0.85$) อันดับสองคือ มีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจองค์กรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.11$), และมีค่า ($SD=0.90$ และ 0.83) และอันดับสามคือ มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีและการสื่อสารตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีการจัดการบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.97$), ($SD=0.79$ และ 0.75) ตามลำดับ

3. ตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตาราง 4.12-4.26

ตาราง 4.12 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านบุคลากร	3.95	0.74	4.00	0.71	-0.46	0.56
ด้านงบประมาณ	4.00	0.67	4.14	0.69	-1.44	0.90
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	3.98	0.73	4.11	0.66	-1.29	0.02*
ด้านวิธีการบริหารจัดการ	3.99	0.71	4.14	0.66	-1.53	0.08
ภาพรวม	3.98	0.66	4.10	0.61	-1.28	0.02*

* $p < .05$

จากตาราง 4.12 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	7.56	2.52	5.05	0.00*
	ภายในกลุ่ม	197	98.30	0.49		
	รวม	200	105.80			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.00	1.00	2.13	0.09
	ภายในกลุ่ม	197	92.30	0.46		
	รวม	200	95.30			
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.35	0.78	1.60	0.19
	ภายในกลุ่ม	197	96.40	0.49		
	รวม	200	98.70			
ด้านวิธีการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.44	0.81	1.71	0.16
	ภายในกลุ่ม	197	93.50	0.47		
	รวม	200	95.90			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.04	1.01	2.52	0.05*
	ภายในกลุ่ม	197	79.20	0.40		
	รวม	200	82.20			

*p<.05

จากตาราง 4.13 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความ
ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุช
พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการ
ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ตาราง 4.14 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-59 ปี	60 ปีขึ้นไป
		3.81	4.19	4.20	3.76	-
20-30 ปี	3.81		0.38*			
31-40 ปี	4.19					
41-50 ปี	4.20					
51-59 ปี	3.76					
60 ปีขึ้นไป	-					

* $p < .05$

จากตาราง 4.14 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ โดยกลุ่มอายุต่างก็มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุ 31-40 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่าอายุ 20-30 ปี

ตาราง 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.92	0.96	1.83	0.16
	ภายในกลุ่ม	198	103.90	0.52		
	รวม	200	105.80			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.29	1.14	2.44	0.09
	ภายในกลุ่ม	198	93.00	0.47		
	รวม	200	95.30			
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.90	1.45	3.00	0.05
	ภายในกลุ่ม	198	95.80	0.48		
	รวม	200	98.70			
ด้านวิธีการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	0.54	1.13	0.32
	ภายในกลุ่ม	198	94.80	0.47		
	รวม	200	95.90			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.96	0.98	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	198	80.30	0.40		
	รวม	200	82.20			

*p<.05

จากตาราง 4.15 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวน
นงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	8.76	2.92	5.92	.00*
	ภายในกลุ่ม	197	97.10	0.49		
	รวม	200	105.80			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.70	2.23	4.96	.00*
	ภายในกลุ่ม	197	88.60	0.45		
	รวม	200	99.70			
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	6.04	2.01	4.28	.00*
	ภายในกลุ่ม	197	92.70	0.47		
	รวม	200	98.70			
ด้านวิธีการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.66	1.88	4.12	.00*
	ภายในกลุ่ม	197	90.30	0.45		
	รวม	200	95.90			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.58	2.19	5.71	.00*
	ภายในกลุ่ม	197	75.60	0.38		
	รวม	200	82.20			

*p<.05

จากตาราง 4.16 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีความ
ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุช
พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการ
ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ตาราง 4.17 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000–	20,000–	30,000
		10,000	19,999	29,999	ขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	
		3.78	3.96	4.50	4.05
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.78			0.72*	
10,000–19,999 บาท	3.96			0.54*	
20,000–29,999 บาท	4.50				
30,000 ขึ้นไป	4.05				

*P < .05

จากตาราง 4.17 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านรายได้ จำแนกตามด้านบุคลากร โดยกลุ่มรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ รายได้ 20,000–29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 20,000–29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า 10,000–19,999 บาท

ตาราง 4.18 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000–	20,000–	30,000
		10,000	19,999	29,999	ขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	
		3.92	4.02	4.52	4.26
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.92			0.59*	
10,000–19,999 บาท	4.02			0.49*	
20,000–29,999 บาท	4.52				
30,000 ขึ้นไป	4.26				

*P < .05

จากตาราง 4.18 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านรายได้ จำแนกตามด้านบุคลากร โดยกลุ่มรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ รายได้ 20,000–29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 20,000–29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า 10,000–19,999 บาท

ตาราง 4.19 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000–	20,000–	30,000
		10,000	19,999	29,999	ขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	
		3.88	4.04	4.48	4.14
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88			0.59*	
10,000–19,999 บาท	4.04				
20,000–29,999 บาท	4.48				
30,000 ขึ้นไป	4.14				

*P < .05

จากตาราง 4.19 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านรายได้ จำแนกตามด้านบุคลากร โดยกลุ่มรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ รายได้ 20,000–29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 4.20 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านวิธีการบริหารจัดการ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000–	20,000–	30,000
		10,000	19,999	29,999	ขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	
		3.98	4.00	4.52	4.17
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.98			0.53*	
10,000–19,999 บาท	4.00			0.51*	
20,000–29,999 บาท	4.52				
30,000 ขึ้นไป	4.17				

*P < .05

จากตาราง 4.20 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านรายได้ จำแนกตามด้านบุคลากร โดยกลุ่มรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ รายได้ 20,000–29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 20,000–29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า 10,000–19,999 บาท

ตาราง 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.67	2.33	4.57	0.01*
	ภายในกลุ่ม	198	101.20	0.51		
	รวม	200	105.80			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.81	2.40	5.26	0.00*
	ภายในกลุ่ม	198	90.50	0.45		
	รวม	200	95.30			
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	4.02	2.01	4.20	0.01*
	ภายในกลุ่ม	198	94.70	0.47		
	รวม	200	98.70			
ด้านวิธีการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.95	2.47	5.39	0.00*
	ภายในกลุ่ม	198	91.00	0.46		
	รวม	200	95.90			

*p<.05

จากตาราง 4.21 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 4.22 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
ด้านบุคลากรจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.86	4.19	3.97
น้อยกว่า 5 ปี	3.86		0.33*	
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.19			
มากกว่า 10 ปี	3.97			

*P<.05

จากตาราง 4.22 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามด้านบุคลากร โดยกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 4.23 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
ด้านงบประมาณจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.86	4.19	3.97
น้อยกว่า 5 ปี	3.86		0.33*	
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.19			
มากกว่า 10 ปี	3.97			

*P< .05

จากตาราง 4.23 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามด้านงบประมาณ โดยกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 4.24 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.93	4.23	3.17
น้อยกว่า 5 ปี	3.93		0.30*	
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.23			
มากกว่า 10 ปี	3.17			

* $P < .05$

จากตาราง 4.24 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ โดยกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 4.25 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
ด้านวิธีการบริหารจัดการ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.94	4.28	4.11
น้อยกว่า 5 ปี	3.94		0.34*	
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.28			
มากกว่า 10 ปี	4.11			

*P<.05

จากตาราง 4.25 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามด้านวิธีการบริหารจัดการ โดยกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 4.26 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	กลุ่มผู้บริหาร		กลุ่มพนักงาน		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	ด้านบุคลากร	4.11	0.81	3.96		
ด้านงบประมาณ	4.38	0.60	4.03	0.69	2.36	0.14
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	4.18	0.73	4.03	0.69	1.00	0.37
ด้านวิธีการบริหารจัดการ	4.19	0.60	4.05	0.70	0.90	0.23
ภาพรวม	4.21	0.63	4.02	0.64	1.42	0.18

*P<.05

จากตาราง 4.26 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

ผลการศึกษาพบว่า ในการบริการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จะต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และนอกจากนั้นจะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการให้เป็นระบบ มีทีมงาน มีกระบวนการพิจารณาการใช้งบประมาณที่ชัดเจน เหมาะสม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการนั้นเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญที่สุดในการที่จะจัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจนมากที่สุด เพื่อให้บุคคลกรแต่ละส่วนรับรู้เข้าใจในหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบของตนเองให้เต็มที่ โดยในการบริหารจัดการองค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจองค์กรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาในเรื่องของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

3. ปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งปัจจัยในด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นพื้นฐานในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงควรมีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวก และควรมีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ความเหมาะสมมากที่สุด

4. ปัจจัยด้านบุคลากร โดยบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรทุกองค์กร ดังนั้นกรที่จะสามารถบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จได้นั้นสวนนงนุชจะต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน และบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด

แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า ในการบริการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จะต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และนอกจากนั้นจะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการให้เป็นระบบ มีทีมงาน มีกระบวนการพิจารณาการใช้งบประมาณที่ชัดเจน เหมาะสม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการนั้นเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญที่สุดในการที่จะจัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจนมากที่สุด เพื่อให้บุคคลกรแต่ละส่วนรับรู้เข้าใจในหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบของตนเองให้เต็มที่ โดยในการบริหารจัดการองค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจองค์กรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาในเรื่องของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

3. ปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งปัจจัยในด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นพื้นฐานในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงควรมีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวก และควรมีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ความเหมาะสมมากที่สุด

4. ปัจจัยด้านบุคลากร โดยบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรทุกองค์กร ดังนั้นกรที่จะสามารถบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น สวนนงนุชจะต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน และบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด

โดยจากผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปผลการศึกษา และนำมาสังเคราะห์ให้เป็นแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จ ได้ดังภาพ 4.1

**แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
ให้ประสบความสำเร็จ**

<p style="text-align: center;">ปัจจัยด้านงบประมาณ</p> <p>1. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน</p> <p>2. มีการวางแผนการ</p>	<p style="text-align: center;">ปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ</p> <p>1. มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงาน</p>
<p style="text-align: center;">ปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์</p> <p>1. มีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>2. มีบรรยากาศในสถานที่</p>	<p style="text-align: center;">ปัจจัยด้านบุคลากร</p> <p>1. บุคลากรให้มีความรู้ในการทำงาน</p> <p>2. บุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน</p>

ภาพ 4.1 แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

วิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารกลุ่มพนักงานสวนนงนุชพัทยา ประจำปี 2561 จำนวน 420 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด.2532) จากประชากรที่ใช้จำนวน 420 คน โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ โดยเลือกความเชื่อมั่น 95% หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 201 คนจากนั้นจำแนกโดยสัดส่วนและดำเนินการโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีที่ผู้วิจัยสร้าง คือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรีแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี มีลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ของลิเคิร์ท (Likert.1961: 189) จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จมีลักษณะเป็นปลายเปิด (Open-ended form) จำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ทำหนังสือถึงผู้จัดการทั่วไปสวนนงนุชพัทยา เพื่อขออนุญาตใช้ชื่อหน่วยงานและเก็บข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการสอบถามด้วยตนเอง เมื่อผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามจนครบแล้วจึงตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมากำหนดรหัสและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม

สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และวิเคราะห์ความคิดเห็นอื่น ๆ ของบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยสรุปเนื้อหา คำตอบของแต่ละคน แยกประกอบเป็นหมวดหมู่

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 อายุส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.7 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่เป็นวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รายได้ส่วนใหญ่ตั้งแต่ 10,000-19,999 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 ประสบการณ์ การทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 และประเภทตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 177 คนคิดเป็นร้อยละ 88.1

ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุช พัทยา จังหวัดชลบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ และด้านวิธีการบริหารจัดการ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาได้แก่ ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านบุคลากร ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัด ชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 1

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัด ชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

ด้านรายได้ พบว่า บุคลากรสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

สรุปแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี จะต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และนอกจากนั้นจะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการให้เป็นระบบ มีทีมงาน มีกระบวนการพิจารณาการใช้งบประมาณที่ชัดเจน เหมาะสม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการนั้นเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญที่สุดในการที่จะจัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจนมากที่สุด เพื่อให้บุคคลกรแต่ละส่วนรับรู้เข้าใจในหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบของตนเองให้เต็มที่ โดยในการบริหารจัดการองค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจองค์กรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาในเรื่องของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวชนงนุชพิทยา จังหวัดชลบุรี

3. ปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งปัจจัยในด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นพื้นฐานในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงควรมีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวก และควรมีบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด

4. ปัจจัยด้านบุคลากร โดยบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรทุกองค์กร ดังนั้นกรที่จะสามารถบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น สวชนนงุขจะต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน และบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของ สวชนนงุขพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด

อภิปรายผล

บุคลากรสวชนนงุขพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวชนนงุขพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2550) ที่ได้กล่าว ไว้ว่าในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ นั้น เป็นปฏิบัติจะต้องการตอบสนองความต้องการภายในและ ภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหน่ยการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่ 1. รายได้หรือค่าตอบแทน 2. ตำแหน่งในการทำงาน เป็นต้น

แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า ในการบริการจัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวชนนงุขพัทยา จังหวัดชลบุรี จะต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และนอกจากนั้นจะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการให้เป็นระบบ มีทีมงาน มีกระบวนการพิจารณาการใช้งบประมาณที่ชัดเจน เหมาะสม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2553) และสมคิด บางโม (2555) ที่กล่าวว่า เงินทุน (Money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร เพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปโดยไม่ติดขัด และสอดคล้องกับอัจฉรา อันสมศรี (2558) ที่กล่าวว่า การเงิน (Money) เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องอาศัยเงินทุนเพื่อดำเนินกิจการ เนื่องจากจำเป็นต้องมีการกักตุนสินค้าเพื่อให้เพียงพอต่อการจำหน่ายอยู่ตลอดเวลา แต่

หากจำเป็นที่ต้องใช้ เงินทุนจำนวนมากควรมหาแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มสภาพคล่องให้กับธุรกิจ

2. ปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการนั้นเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญที่สุดในการที่จะจัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจนมากที่สุด เพื่อให้บุคลากรแต่ละส่วนรับรู้เข้าใจในหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบของตนเองให้เต็มที่ โดยในการบริหารจัดการองค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาในเรื่องของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pascale & Athos ที่กล่าวว่า วิธีการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร โดยกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร จะต้องทำการกำหนดกลยุทธ์และแผน ในการดำเนินงานในการจัดองค์กรก่อน เพื่อดูรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการจัดองค์กร ต้องมีการกำหนดรูปแบบการทำงานของโครงสร้างองค์กรในรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรทำให้การดำเนินงานไปได้อย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ต้องมีระบบกระบวนการงาน (System) คือ เป็นการรวมกันขององค์ประกอบย่อย ๆ ที่ทำหน้าที่ของตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ควรมีการกำหนดภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมคนออกมาให้ชัดเจน รวมถึงมีเป้าหมาย ค่านิยม หรือวิสัยทัศน์ร่วม (Super-ordinate Goals, Shared values or Shared Vision) คือ การกำหนดทิศทางเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้บุคลากรมองไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2554) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์กรตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน โดยการวางแผน หน้าที่ส่วนใหญ่จะรับผิดชอบโดยผู้บริหาร โดย อัจฉรา อันสมศรี (2558) กล่าวเพิ่มเติมว่า เจ้าของกิจการ (Owners) ผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจหากธุรกิจมีกระบวนการที่รัดกุมและมีแบบแผนย่อมทำให้ธุรกิจมีความเจริญเติบโต ก้าวหน้า แต่ถ้าหากเจ้าของกิจการไม่มีการวางแผนหรือไม่มีการควบคุมอย่างเป็นระบบก็อาจทำให้ธุรกิจล้มเหลวและไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้ประกอบการเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะต้องมีการพัฒนาตนให้เหมาะสมกับอาชีพ

2. การจัดองค์กร หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร การแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถ

ปฏิบัติ ได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานการออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณามีข้อแตกต่างหรือไม่ และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งปัจจัยในด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นพื้นฐานในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงควรมีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวก และควรมีบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2553) และสมคิด บางโม (2555) ที่กล่าวว่า เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่จัดหาและซื้ออย่างพิถีพิถัน เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ในขณะที่วัสดุสิ่งของ (Material) ถือเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่าสูงไม่ต่างไปจากปัจจัย ตัวอื่น ๆ เพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหาใช้ดำเนินการผลิต และสอดคล้องกับแนวคิดของเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การหมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆเมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การซึ่งองค์ประกอบต่างๆที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การการปฏิบัติงานในองค์การและความพอใจในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวัลย์ลีลา สวัสดิ์ นฤเดช (2552) ที่กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานกล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2555) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และการที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน จะต้องประกอบด้วย การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกองค์กรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจ ที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

4. ปัจจัยด้านบุคลากร โดยบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรทุกองค์กร ดังนั้นการที่จะสามารถบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น สวนนงนุชจะต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน และบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิลาวรรณ ทรัพย์ศาล (2554) ที่กล่าวว่า ในการดำเนินงานขององค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในขณะที่ Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Gulick; Luther; & L. Urwick (1939) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งงานรวมทั้งการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีให้มีอยู่ตลอดไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1. ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการบริหารจัดการในเรื่องของงบประมาณ โดยจะต้องมีการจัดสรรงบประมาณให้มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน และมีการวางแผนการบริหารจัดการ
2. ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการบริหารจัดการในเรื่องของวิธีการบริหารจัดการ โดยจะต้องมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจองค์กรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน
3. ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการบริหารจัดการในเรื่องของด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ โดยจะต้องมีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวกมากที่สุด
4. ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการบริหารจัดการในเรื่องของบุคลากร โดยคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เพียงพอต่อปริมาณงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน ดังนั้นในการออกแบบแนวทางในการบริหารจัดการสวนนงนุช ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านของเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงานของพนักงาน โดยควรมีการ

ออกแบบให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของบุคลากร
ในแต่ละกลุ่มด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัด
ชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้
สูงขึ้น

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งจะ
ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

มหาวิทยาลัยการจัดการศึกษาแห่งชาติ

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ สยาม จำกัด**. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัตัญญู หิรัญญสมบูรณ์. (2548). **การบริหารอุตสาหกรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: เท็ก แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2545). **โครงการศึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว ระเบียบ ตรีง สตูล และพัทลุง**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- _____. (2555). **คู่มือแนวทางการจัดการที่พัก สัมผัสวัฒนธรรมชนบท**. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- _____. (2559). **มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ**. สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2561. จาก <http://www.tourism.go.th/assets/portals/1/news/1036/1.pdf>
- กำโชค เผือกสุวรรณ. (2559). **ผู้นำนันทนาการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลวรา สุวรรณพิมล. (2553). **ความหมายของนักท่องเที่ยว**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ฉัตรชัย พฤกษ์อำนวย. (2557). **การศึกษาแนวทางการบริหารธุรกิจ กรณีศึกษา บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ดุริยางคศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาสังคีตวิจัยและพัฒนา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมรัชต์ เข้มราช. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวแบบมนุษย์สร้างขึ้น กรณีศึกษา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ (หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสตมฟอร์ด.
- ชนันต์ แดงประไพ. (2557). **การควบคุมงานอาคารสูง**. กรุงเทพฯ: บริษัท โปรเจ็ค แพลนนิ่ง เมเนจเม้นท์ จำกัด.
- ชัยสิทธิ์ ดำรงวงศ์เจริญ. (2550). **การจัดการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเชิงอนุรักษ์โดยมีส่วนร่วมของชุมชน: กรณีศึกษาอุทยานต์ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โชติรส แฝ้วศรี. (2557). **ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว กรณีศึกษา ตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ และตลาดดอนหวาย จังหวัดนครปฐม.**

ภาคนิพนธ์ศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ). คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐิรชญา มณีเนตร. (2552). **ไทยศึกษาเพื่อการท่องเที่ยว.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐธัญ ถนัรบ. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา). สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

นิชาพิชญ์ กลิ่นชื่น,ชวลีย์ ณ ถลาง. (2560, มกราคม). **แนวทางการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวสวนนงนุชพัทยา.** สืบค้นวันที่ 4 มีนาคม 2561 จาก https://thaits.org/tts_pr/knowledge-base-tags/แหล่งท่องเที่ยว/.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2552). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ. (2558, มกราคม-เมษายน). บทบาทของนันทนาการการท่องเที่ยวในการพัฒนาประเทศ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.).** 21(1): 42. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2561. จาก <https://tcithaijo.org/index.php/tgt/article/view/39266/32522>.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ไทยรัฐออนไลน์. (2558). **สวนนงนุช'คว่ำรางวัล 'กินรี' อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย 3 ปี ติดต่อกัน.** (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2561 จาก <https://www.thairath.co.th/content/528523>.

ธงชัย สันติวงษ์. (2553). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด.** พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2556). **กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญชนก แวแก้ว. (2557). **พฤติกรรมนักท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธัญวลัย ชูติมาวัฒนานันทน์. (2559). **ความคาดหวังและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวจีนที่เดินทางกับคณะทัวร์ที่ส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อการท่องเที่ยวเมืองพัทยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว). คณะการท่องเที่ยวและโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- อัครรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2551). **เศรษฐศาสตร์การจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะ
สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นครินทร์ พงษ์เพียร. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยวไทยของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิตยรัตน์ ใจอาษา. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี**. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการ
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ
6 เมษายน 2561 จาก [http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930100/
title.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930100/title.pdf).
- นิตยา ชัชกุล. (2550). **อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท
ทริปปี้ลกรุ๊ป. ของใหม่ไม่มี
- บุญชม ศรีสะอาด. (2532). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจพร แสนพลมาตย์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวต่างประเทศของ
นักท่องเที่ยวชาวไทย กรณีศึกษา นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปท่องเที่ยวประเทศ
ไชนเอเชีย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปานทิพย์ อ้วนวานิช. (2553). **ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยวไทย: Geography of Thailand
Tourism**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์สวนนงนุชพัทยา. (2561). **แผนที่สวนนงนุชพัทยา**. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2561
จาก <http://www.nongnoochtropicalgarden.com/th/contact-us/>.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2561). **ผู้บริหารกลุ่มพนักงานสวนนงนุชพัทยา**. บริษัทนงนุชวิลเลจ จำกัด.
- พยอม ธรรมบุตร. (2550). **เอกสารประกอบการเรียนการสอนเรื่องหลักการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์**.
กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- พรรณพิมล ศิลปะรัตนานนท์. (2555). **การจัดการร้านอาหารมังสวิรัตตามแนวคิดเพื่อสุขภาพ
ผลกำไรและจิตวิญญาณ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชา
อาชีวศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพฑูรย์ พงศ์บุตร และวิลาสวงศ์ พงศ์บุตร. (2542). **คู่มือการอบรมมัคคุเทศก์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์
การศึกษาต่อเนื่องแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภูเนตุ จันทรจิต และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2555). **การบริหารจัดการการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเชิงอนุรักษ์ริมแม่น้ำน้อย จังหวัดชัยนาท**. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2561 จาก file:///C:/Users/Admin777/Downloads/Downloads/CRU0033_fulltext.pdf
- มัทนี คำสำราญ. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวของชาวมุสลิมในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เบอร์เน็ท.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2526**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วันทิกา หิรัญเทศ. (2552). **ปัจจัยทางการตลาดกับการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยกรณีศึกษาตลาดน้ำไทรน้อย อ.ไทรน้อย จ.นนทบุรี**. รายงานวิจัย. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์ต้นฤเดช. (2552). **สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปริญญาโท กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2555). **ความลับขององค์การ "พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่"**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- วิชัย แหวนเพชร. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกมล.
- _____. (2556). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกมล.
- วินิจ วีรยางกูร. (2553). **การจัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิรินันท์ พงษ์นิรันดร; โอษฐ์ญา บัวธรรม; และ ชัชชญา ยอดสุวรรณ. (2559, มกราคม). **แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา**. วารสารวิทยาลัยสวนนงนุชพัทยา. สืบค้นวันที่ 4 มีนาคม 2561 จาก <http://www.nongnoochtropicalgarden.com/th/about-us/>.

- ศิริวรรณ จันทวงศ์. (2557). **ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อปัจจัยในการตัดสินใจเดินทางมาท่องเที่ยวเกาะช้าง จังหวัดตราด**. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม .
- _____. (2552). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- _____. (2560). **การรับรู้และความคาดหวังของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติเชิงแสงบุญและการตลาดเชิงกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยววัดใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; ปริญ ลักษิตานนท์; และ ศุภร เสรีรัตน์. (2552). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- _____. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2555). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิวารัตน์ ปทุม และคณะ. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภคขั้นสูง**. กรุงเทพฯ: โอเชียน บุค มาร์ท.
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติไทย. (2540). **รายงานขั้นสุดท้ายการดำเนินการเพื่อกำหนดนโยบายการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติไทย.
- สมคิด บางโม. (2555). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- _____. (2555). **การเป็นผู้ประกอบการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เอสเคบุ๊กส์.
- สมยศ นาวิการ. (2554). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- _____. (2555). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2535). **นันทนาการชุมชนและโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ กาญจนกิจ และอุไรวรรณ ชมวัฒนา. **นันทนาการชั้นนำ**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). **เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2561 จาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ>.
- สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว. (2552). **คำนิยามของการท่องเที่ยว**. สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2561. จาก <http://www.tourism.go.th>.

- สุขุมารมณ์ ชันด์ศรี. (2556). **กระบวนการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวโดยชุมชน ตำบลบางน้ำผึ้ง อำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ**. รายงานวิจัย (สาขาวิชา พัฒนาการเกษตรและการจัดการทรัพยากร). คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2557). **ทักษะผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2560.
จาก <http://www.drsuthichai.com>.
- สุทธิวรรณ ตันตรจนาวงศ์. (2545). **“แนวคิดร่วมสมัยทางการบริหาร”**. ใน ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 10 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2551). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์.
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพัฒนาระบบ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล; และคนอื่น ๆ. (2552). **การบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: ทวีการพิมพ์
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรี.
- สุวัฒน์ จุฑากรณ์ และจริญญา เจริญสุขใส. (2544). **เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว**. (หน่วยที่ 2). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- แสงจันทร์ เกศากิจ. (2557). **การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ปี ที่ 2**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
- อธิปัตย์ สืบศิรินุกูล. (2553). **การจัดการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง กรณีศึกษา ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ก่อสร้างในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อรรวรรณ เกิดจัน. (2556). **การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ป่าชายเลนคลองโคน จังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการการท่องเที่ยว). คณะการท่องเที่ยวและโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2561 จาก <file:///C:/Users/Admin777/Downloads/Downloads/DPU0032.pdf>.

- อัจฉรา อันสมศรี. (2558). การวิเคราะห์การจัดการร้านอาหารญี่ปุ่นในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาธุรกิจเกษตร). มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- อานนท์ หวังสว่างกุล. (2559). พฤติกรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวนานาชาติ ต่อสื่อออนไลน์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา 8(3): 89-105.
- Bartol, K. M.; & Martin, D. C. (1991). **Management**. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Becker, S. W.; & Neuhauser, D. (1975). **The efficient organization**. New York: Elsevier.
- Becker, S.; & Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization**. New York: Elsevier Scientific.
- Bovee, Courtland L.; & et al. (1993). **Management**. New York: Mc Graw-Hill.
- Brown, M. W.; & Cudeek, R. (1993). **Alliterative ways of assessing model fit, in texting structural equation model**. New Jersey: Sage.
- Dalton, G.W.; & Lawrence, P.R. (1970). **Organizational change and development**. Homewood, Ill: R.D. Irwin, Inc., and The Dorsey.
- Drucker, Peter F. (1979). **The Effective Executive**. New York: Harper and Row.
- Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; & Donnelly, J. H. (1997). **Organization Behavior Structure Process**. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R.W. (1999). **Management**. 6th ed. U.S.A. : Houghton Mifflin Company.
- Gulick, Luther L. & Urwick. (1939). Paper on the Science of Administration. New York: Institute of Public Administration, Columbia University.
- Harrington, H.; James and James S. Harrington. (1996). **High Performance Benchmarking-20 Steps to Success**. New York: McGraw-Hill.
- Katzenbach, J.R.; & Smith, D.K. (1993). **The Wisdom of Teams : Creating the High-Performance Organization**. Boston: Harvard Business School.
- Koontz, H. D. (1972). **Principle of Management**. New York: Mc Graw- Hill.
- Kotler, P.; & Keller, K. L. (2006). **Marketing management**. 12th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Kotler, Philip. (2000). **Marketing Management**. New Jersey: Prentice Hall.

Lawson, F. & Baud Bovy, M. (1977). **Tourism and recreational development.**
London: Architectural press.

McGregor, Douglas. (2000). **The Human Side of Enterprise.** New York: McGraw-Hill.

Paul, Gordon W.; & Madden, Thomas J. (1997). **Marketing Management: strategies
and programs.** 6th ed. Singapore: McGraw-Hill. Inc.

Pascale, R. and Athos, A. (1981). **The art of Japanese management.** London:
Penguin Books.

Pearce II, J. A. & Robinson, R. B. (2009). **Strategic Management Formulation,
Implementation, and Control.** New York: The McGraw-Hill.

Richard Hackman. (2002). Leading Teams: **Setting the Stage for Great
Performances.** Boston: Harvard Business School Press.

Robbins, Stephen P. (2001). **Organizational Behavior.** New Jersey: Prentice Hall.

Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual.** 2nd ed. Great Britain: Billing
and Son.



ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

เกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

พ.ศ. 2561

ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

เกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันการพลศึกษา

Factors related to the success of recreation management at Nong Nooch
Pattaya Park in Chonburi Province.

KETSARIN KARIYAPRASERT

THIS THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR MASTER OF ARTS

IN SPORT AND RECREATION MANAGEMENT, FACULTY OF LIBERAL ARTS

INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION CHONBURI CAMPUS

2018

ALL RIGHTS RESERVED BY INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION

Copyright by Institute of Physical Education

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

ชื่อ สกุลผู้วิจัย นางสาวเกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ

สาขาวิชา, คณะ การจัดการกีฬาและนันทนาการ, ศิลปศาสตร์

ที่ปรึกษาปริญญาวิทยานิพนธ์

.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมทิญา สิงห์คราม)

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมทิญา สิงห์คราม)

รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์ ประจำวิทยาเขตชลบุรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ดร.อัศวิน จันทระสม)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมทิญา สิงห์คราม)

.....กรรมการ

(ดร.นพเวช บุญมี)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพร แสงพิรุณ)

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยการจัดการศึกษาแห่งชาติ

ภาคผนวก ก

1. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการทำวิจัย



กก ๐๕๐๗/ว ๓๕๒

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา เทียมทิพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬา และนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ได้รับอนุมัติโครงร่างวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ : กรณีศึกษาสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี" โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของ ผศ.ดร. ปัทมทิพย์ สิงห์คราม อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้วิจัย มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น

ในการนี้ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เครื่องมือของนักศึกษาในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพล กุลเชษมานนท์)

กรรมการวิทยาเขต รักษาการแทน

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชลบุรี

คณะศิลปศาสตร์

โทร. ๐ ๓๘๐๕ ๔๑๙๒ ต่อ ๑๔๑

แฟกซ์. ๐ ๓๘๐๕ ๔๑๙๓



กก ๐๕๐๗/ ๑๗๕๒

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร. กิตติภักดิ์ วิทยาภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬา และนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ได้รับอนุมัติโครงร่างวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ : กรณีศึกษาสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี” โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของ ผศ.ดร. ปัทมทิญา สิงห์คราม อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้วิจัย มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น

ในการนี้ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เครื่องมือของนักศึกษาในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพล กุลเชมานนท์)

กรรมการวิทยาเขต รักษาราชการแทน

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชลบุรี

คณะศิลปศาสตร์

โทร. ๐ ๓๘๐๕ ๔๑๙๒ ต่อ ๑๔๑

แฟกซ์. ๐ ๓๘๐๕ ๔๑๙๓

กก ๐๕๐๗/ ๗ ๖๗๒๒



สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายณพลกิตต์คน โสตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์

๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬา และนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ได้รับอนุมัติโครงร่างวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ : กรณีศึกษาสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี” โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของ ผศ.ดร. ปัทมทิญา สิงห์คราม อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้วิจัย มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น

ในการนี้ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เครื่องมือของนักศึกษาในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพล กุลเขมานนท์)

กรรมการวิทยาเขต รักษาราชการแทน

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชลบุรี

คณะศิลปศาสตร์

โทร. ๐ ๓๘๐๕ ๔๑๙๒ ต่อ ๑๔๑

แฟกซ์. ๐ ๓๘๐๕ ๔๑๙๓

ภาคผนวก ข

1. ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
2. แบบรายงานผลพิจารณาจริยธรรมการวิจัย สถาบันการพลศึกษา

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา
จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผล รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1.1)ชาย <input type="checkbox"/> 1.2)หญิง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 2.1) 20 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 2.2) 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 2.3) 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 2.4) 51 - 59 ปี <input type="checkbox"/> 2.5) 60 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3.2) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3.3) สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	รายได้ <input type="checkbox"/> 4.1) ต่ำกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 4.2) 10,000 - 19,999 บาท <input type="checkbox"/> 4.3) 20,000 - 29,999 บาท <input type="checkbox"/> 4.4) 30,000 ขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 5.1) น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5.2) ตั้งแต่ 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 5.3) มากกว่า 10 ปี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ประเภทตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> 6.1) กลุ่มผู้บริหาร <input type="checkbox"/> 6.2) กลุ่มพนักงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3			
ข้อคำถามในตอนที่ 1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ชุดคำถามตอนที่ 1 ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้คะแนนระดับความเที่ยงตรงที่ระดับ 1.00 สามารถใช้เก็บข้อมูลได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนาการ: กรณีศึกษาสวนงูชพัตยา จังหวัดชลบุรี

ข้อ	ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
ด้านบุคลากร							
1.	บุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2.	บุคลากรมีความรู้การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3.	บุคลากรมีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.	บุคลากรมีทักษะภาษาต่างประเทศ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.	บุคลากรมีจิตในบริการ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6.	บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านงบประมาณ							
7.	มีกระบวนการบริหารงานงบประมาณที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนที่มีระเบียบปฏิบัติชัดเจน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9.	มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10.	มีแผนการปรับปรุงที่ชัดเจนและประหยัด	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
11.	มีการกำหนดรายรับ - รายจ่าย ของหน่วยงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
12.	การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงบประมาณ						

ข้อ	ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผล รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์							
13.	สถานที่ทำงานสามารถรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
14.	บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
15.	มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
16.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
17.	มีการจัดการด้านสื่อ และนวัตกรรมที่มีเพียงพอต่อการบริการ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
18.	ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็ว	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
19.	เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัย	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
20.	มีการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงานเพียงพอ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านวิธีการบริหารจัดการ							
21.	การแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
22.	มีการจัดการบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
23.	มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
24.	มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีและการสื่อสารตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
25.	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
26.	มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามอย่างเข้าใจและทั่วถึง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
27.	มีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจองค์กรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
28.	มีระบบการดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผล รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
ด้านวิธีการบริหารจัดการ							
29.	มีการประสานงานระหว่างส่วนต่างๆในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
30.	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของกระบวนการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผล รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3			
ข้อคำถามในตอนี่ 2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ชุดคำถามตอนที่ 2 ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้คะแนนระดับความเที่ยงตรงที่ระดับ 1.00 สามารถใช้เก็บข้อมูลได้

มหาวิทยาลัยการราชภัฏ



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
สถาบันการพลศึกษา

1. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์(ภาษาไทย) ..ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
กรณีศึกษาสวนนงนุช พัทยา จังหวัดชลบุรี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์(ภาษาอังกฤษ) Factors related to the success of recreational tourism
management : Case study NongNooch Garden Pattaya Chonburi province

2. ชื่อนักศึกษา นางสาวเกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

รหัสประจำตัว

M	5	9	0	3	1	2	0	1	0	0	2
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

 สาขา วิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะ ศิลปศาสตร์ วิทยาเขต ชลบุรี

3. ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าวข้างต้น
แล้วในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
- 2) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
- 3) จะดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

อนุมัติให้ดำเนินการวิจัย

ไม่อนุมัติให้ดำเนินการวิจัย

อนุมัติให้ดำเนินการวิจัยโดยให้แก้ไขปรับปรุงดังนี้

ทั้งนี้ ขอให้ส่งกลับมายังสถาบันการพลศึกษาภายในวันที่

4. คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยพิจารณาเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2561

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา เทียมทิพร)

รองประธานกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
: กรณีศึกษา สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ: กรณีศึกษาสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีเป็นแบบสอบถามเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 30 ข้อ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านต่อปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ:กรณีศึกษาสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ : กรณีศึกษาสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

4. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวិจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการติดต่อท่านแต่อย่างใด

5. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ทุกตอน ซึ่งใช้เวลาประมาณ 15 นาที

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวเกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของท่าน

1. เพศ

- 1.1) ชาย
 1.2) หญิง

2. อายุ

- 2.1) 20 – 30 ปี
 2.2) 31 – 40 ปี
 2.3) 41 – 50 ปี
 2.4) 51 – 59 ปี
 2.5) 60 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 3.2) ปริญญาตรี
 3.3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- 4.1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
 4.2) 10,000 – 19,999 บาท
 4.3) 20,000 – 29,999 บาท
 4.4) 30,000 ขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

- 5.1) น้อยกว่า 5 ปี
 5.2) ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
 5.3) มากกว่า 10 ปี

6. ประเภทตำแหน่งงาน

- 6.1) กลุ่มผู้บริหาร
 6.2) กลุ่มพนักงาน

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการ
:กรณีศึกษาสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการ :กรณีศึกษา สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียว ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านบุคลากร						
1.	บุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน					
2.	บุคลากรมีความรู้การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์					
3.	บุคลากรมีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน					
4.	บุคลากรมีทักษะภาษาต่างประเทศ					
5.	บุคลากรมีจิตในบริการ					
6.	บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านงบประมาณ						
7.	มีกระบวนการบริหารงานงบประมาณที่ชัดเจน					
8.	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนที่มีระเบียบปฏิบัติชัดเจน					
9.	มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน					
10.	มีแผนการปรับปรุงที่ชัดเจนและประหยัด					
11.	มีการกำหนดรายรับ - รายจ่ายของหน่วยงาน					
12.	การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงบประมาณ					
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์						
13.	สถานที่ทำงานสามารถรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14.	บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม					
15.	มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
16.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีสภาพสมบูรณ์					
17.	มีการจัดการด้านสื่อ และนวัตกรรมที่มีเพียงพอต่อการบริการ					
18.	ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็ว					
19.	เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัย					

20.	มีการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ปฏิบัติงาน เพียงพอ					
-----	--	--	--	--	--	--

มหาวิทยาลัยการจัดการศึกษาแห่งชาติ

ข้อที่	ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านวิธีการบริหารจัดการ						
21.	การแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจน					
22.	มีการจัดการบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม					
23.	มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม					
24.	มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีและการสื่อสารตามเป้าหมายที่วางไว้					
25.	มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจ					
26.	มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบ ปฏิบัติตามอย่างเข้าใจและทั่วถึง					
27.	มีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจองค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน					
28.	มีระบบการดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจ					
29.	มีการประสานงานระหว่างส่วนต่าง ๆ ในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
30.	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของกระบวนการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ
ให้ประสบความสำเร็จ

1.ด้านบุคลากร

.....
.....
.....

2.ด้านงบประมาณ

.....
.....
.....

3.ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์

.....
.....
.....

4.ด้านวิธีการบริหารจัดการ

.....
.....
.....

5.ด้านอื่นๆ

.....
.....
.....

มหาวิทยาลัยการจัดการท่องเที่ยวแห่งชาติ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ.....	31
ข้อมูลทั่วไปของแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
	สรุปผลการวิจัย.....	83
	อภิปรายผล.....	85
	ข้อเสนอแนะ.....	88
	บรรณานุกรม.....	90
	ภาคผนวก.....	99
	ภาคผนวก ก.....	100
	ภาคผนวก ข.....	104
	ภาคผนวก ค.....	110
	ประวัติผู้วิจัย.....	117

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคล.....	58
ของบุคลากรสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	
4.2 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคล.....	58
ของบุคลากรสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	
4.3 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคล.....	59
ของบุคลากรสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา	
4.4 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคล.....	59
ของบุคลากรสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้	
4.5 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคล.....	60
ของบุคลากรสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	
4.6 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลส่วนบุคคล.....	60
ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน	
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น.....	61
ของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เชิงนันทนาการสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน	
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น.....	62
ของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เชิงนันทนาการสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ	
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น.....	63
ของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เชิงนันทนาการสวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ	
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของ.....	64
บุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวชนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของ.....	64
บุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ	
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น.....	65
ของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านวิธีการบริหารจัดการ โดยภาพรวมและรายข้อ	
4.12 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	66
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน	
4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	67
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ โดยภาพรวมและรายด้าน	
4.14 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	68
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ	
4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	69
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	
4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	70
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม รายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน	
4.17 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	71
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.18 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	72
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
ด้านงบประมาณ จำแนกตามรายได้	
4.19 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	73
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามรายได้	
4.20 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	74
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
ด้านวิธีการบริหารจัดการ จำแนกตามรายได้	
4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	75
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	
4.22 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	76
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
ด้านบุคลากร จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	
4.23 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	76
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
ด้านงบประมาณ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	
4.24 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	77
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	
4.25 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ.....	78
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	
ด้านวิธีการบริหารจัดการ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	

- 4.26 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ..... 78
ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

มหาวิทยาลัยการจัดการศึกษาแห่งชาติ

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 แผนที่สวนนงนุชพัทยา.....	4
1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 โครงสร้างความสัมพันธ์กระบวนการบริหารจัดการ.....	21
2.2 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนสัตว์.....	39
2.3 สวนนงนุชพัทยา บริเวณลานปีกเสือ.....	40
2.4 สวนนงนุชพัทยา สวนนงนุชพัทยา บริเวณทางเดินลอยฟ้าชมสวน.....	40
2.5 สวนนงนุชพัทยา สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนอากาศเว่.....	40
2.6 สวนนงนุชพัทยา บริเวณประติมากรรมสัตว์ระหว่างทางเดินบนทางเดินลอยฟ้า.....	41
2.7 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนฝรั่งเศส.....	41
2.8 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนดอกไม้.....	41
2.9 สวนนงนุชพัทยา บริเวณประติมากรรมสัตว์.....	42
2.10 สวนนงนุชพัทยา บริเวณสวนตะบองเพชร.....	42
4.1 แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ.....	81

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ