ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของชุมชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโพ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว)

The Motivation Factors and Hygiene Factors of Community to Manage the Phra That Phon Cultural Tourism Destination, Xayphouthong District, Savannakhet Province, Lao People's Democratic Republic

ยัง จอมทอง[1*], วุฒิพงษ์ ฉั่วตระกูล[2], ยุทธการ ไวยอาภา[3] และกีรติ ตระการศิริวานิช[4]

Yung Chomthong[1*], Wutthipong Chuatrakul[2], Yutthakarn Waiapha[3] and Keerati Trakansiriwanich[4]

[1] อาจารย์. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต, สปป. ลาว

[2] อาจารย์ ดร. คณะพัฒนาการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยแม่โจ้

[3] อาจารย์ ดร. คณะพัฒนาการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยแม่โจ้

[4] อาจารย์ ดร. คณะพัฒนาการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยแม่โจ้

[1] Lecture of Faculty of Business Administration, Savannakhet University, Lao PDR

[2] Ph.D. Lecture, School of Tourism Development, Maejo University

[3] Ph.D. Lecture, School of Tourism Development, Maejo University

[4] Ph.D. Lecture, School of Tourism Development, Maejo University

[*] E-mail: yungchomthong@gmail.com

Received *November 13, 2023* ***Revised*** *February 23, 2024* ***Accepted*** *June 30, 2024*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโพ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative) กำหนดกลุ่มประชากร จำนวน 147 คน เป็นประชาชนบ้านโพนธาตุผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโพ่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจของประชาชนบ้านโพนธาตุในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโพ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.71) ครอบคลุมประเด็น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีเพียงประเด็นของการได้รับการยอมรับที่ประชาชนมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98)

ครอบคลุมประเด็น นโยบายของภาครัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับผู้บริหารแหล่งท่องเที่ยว สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการของภาครัฐ และด้านค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, การจัดการแหล่งท่องเที่ยว, แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, พระธาตุโผ่น

Abstract

This quantitative study is aimed to 1) investigate the motivation factors and 2) the hygiene factors of the community in managing of the Phra That Phon cultural tourism destination, Xayphouthong district, Savannakhet province, Lao P.D.R and, a set of questionnaire forms were used for collecting data under populations of 147 people which are the local people in from Ban Phon That who are participated in managing of the Phra That Phon cultural tourism destination. Obtained data was analyzed by descriptive statistics to find means and standard deviations. The results of the research on people's motivation in cultural destination management consist of two factors: 1) motivation factor It was found that the overall level of motivation among the people was high level ($\bar{X}$ = 3.71), covering sub-issues. Most informants are motivated by operational success, responsibilities, nature of work performed, and career advancement. There is only a significant recognition that people are moderately motivated, and 2) hygiene factor. overall, the public has a high level of motivation ($\bar{X}$ = 3.98), covering the sub-issues of informants, most of whom are motivated by government policies. In terms of relations between people in the community and tourism destination managers, in terms of working environment, government management, and wages, salaries, and welfare, all people are motivated to a high extent.

Keyword: Motivation Factors, Tourism Management, Cultural Tourism Destination, Phra That Phon

บทนำ

แหล่งท่องเที่ยวใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ปัจจุบันบริหารจัดการแบบรวมศูนย์โดยภาครัฐ ผ่านการกำหนดนโยบายพัฒนาการท่องเที่ยวที่ว่า การพัฒนาภาคการท่องเที่ยวจะต้องพัฒนาในภาคส่วนของอุตสาหกรรมที่สร้างโอกาสได้เปรียบทางการแข่งขันและการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อันเป็นเสาหลักของการสร้างศักยภาพในการแข่งขันและยกระดับเศรษฐกิจของประเทศ (กระทรวงแถลงข่าว วัฒนธรรม และท่องเที่ยว สปป. ลาว, 2564) หลักการพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของสปป. ลาว คือ สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว และการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว (สภาแห่งชาติลาว, 2556)

บ้านโพนธาตุ เป็นชุมชนหนึ่งของเมืองไซพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความเป็นเอกลักษณ์เพาะในท้องถิ่น เช่น การแต่งกาย ภาษาพูด วิถีชีวิตและความเชื่อ ผู้คนมีนิสัยสุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน คนในชุมชนส่วนมากทำอาชีพหลักด้านการเกษตร เช่น ปลูกข้าวนาปี ปลูกข้าวนาปรังปลูกพืชฤดูแล้งและเลี้ยงสัตว์ ภายในพื้นที่บ้านโพนธาตุมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญ ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโพ่น สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 235 เป็นสถานที่สำคัญที่คงอยู่คู่กับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนในชุมชนบ้านโพนธาตุ เป็นระยะเวลายาวนาน การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโพ่น คนในชุมชนได้ทำขันธ์หมากเบ็ง ขันธ์ 5 ขันธ์ 8 ขายดอกไม้ธูปเทียนให้นักท่องเที่ยวเพื่อนำไปสักการะบูชา บริการให้เช่าผ้าถุงแก่นักท่องเที่ยวก่อนเข้าวัด และกิจกรรมอื่น ๆ เป็นการทำงานโดยอาศัยความสามัคคีของชุมชนมากกว่าการทำเพื่อได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบของค่าจ้างและเงินเดือน คนในท้องถิ่นมองรายได้ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวเป็นเพียงรายได้รองและไม่สามารถพัฒนาเพื่อยกระดับเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นได้รวมทั้งยังไม่เห็นถึงโอกาสที่การท่องเที่ยวจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว (สำนักงานแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว เมืองไซพูทอง, 2565)

สถานการณ์การจัดการแหล่งท่องเที่ยวของพื้นที่บ้านโพนธาตุในปัจจุบันภาครัฐได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว คนในชุมชนส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบของค่าจ้างและเงินเดือน รวมทั้งไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม (สำนักงานแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว เมืองไซพูทอง, 2565) เป็นที่มาของการมองเห็นปัญหาทำให้ผู้วิจัย

ต้องการศึกษาว่า ปัจจัยจูงใจใดที่จะทำให้ชุมชนผู้ที่เป็นเจ้าของพื้นที่มีแรงจูงใจในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่นได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับแนวนโยบายการบริหารจัดการของภาครัฐ สามารถสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้กับชุมบ้านโพนธาตุได้และทำให้แหล่งท่องเที่ยวได้รับการปกปักรักษาไว้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) ของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

2. เพื่อศึกษา ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

ทบทวนวรรณกรรม

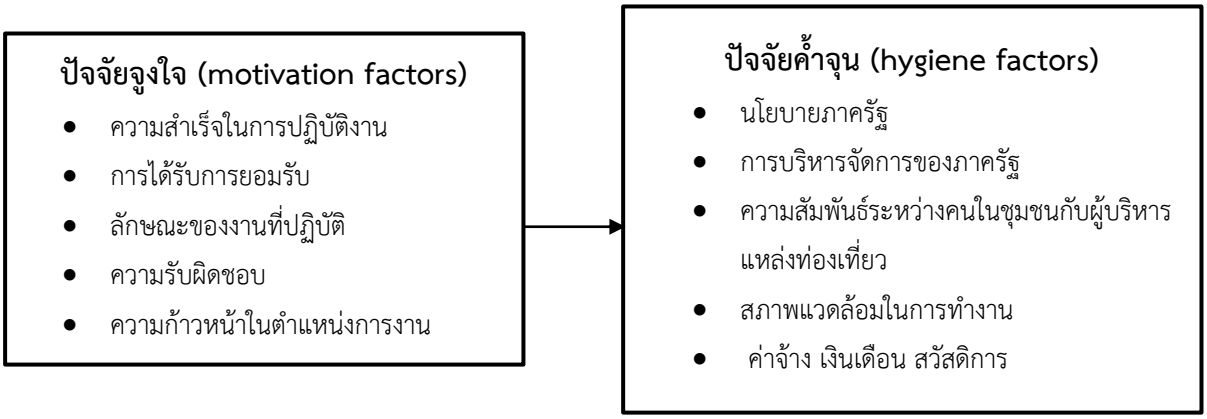
อัจจิมา เสนานิวาส และ สรัญณี อุเส็นยาง (2565) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้มีการทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจนเกิดเป็นความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรใช้วิธีการให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรในองค์กร ที่สำคัญทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน โดยคำนึงอยู่เสมอว่าความพอใจในการทำงานจำทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและควรพยายามปรับปรุงปัจจัยเกี่ยวกับการงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ และพยายามรักษาปัจจัยแวดล้อมของงานให้อยู่ในระดับที่จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ดังที่ ทองฟู ศิริวงศ์ (2555) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นผลจากความพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับความพึงพอใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอร์ริก เฮอร์เบร์ก (Herzberg Two-Factor Theory) ว่าเป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ และลักษณะของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจจากภายในที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจอย่างแท้จริง สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นแรงจูงใจภายนอก ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่บุคลากรต้องการได้รับการตอบสนอง ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปของการทำงาน

1. การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

มนชนก จุลสิกขี (2562) ได้กล่าวว่า การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คือ การจัดการพื้นที่ของแหล่งท่องให้เกิดการพัฒนาและเป็นระบบ จัดการท่องเที่ยวภายในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวให้มีความเหมาะสม เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ได้มาตรฐานเป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยว ได้แก่ 1) สิ่งดึงดูดใจ จัดพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เรียบง่าย มีสภาพแวดล้อมที่เงียบสงบ มีความสะอาด และงดงาม 2) การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว จัดบริการให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้ง่าย สะดวกด้วยรถส่วนตัวและรถประจำทาง จัดการจราจรการคมนาคมสะดวก มีป้ายบอกทางชัดเจน และภายในบริเวณแหล่งท่องเที่ยวจัดให้มีแผนผังแสดงแผนที่ และแสดงเส้นทางท่องเที่ยวเพื่อแสดงจุดที่น่าสนใจที่นักท่องเที่ยวไม่ควรพลาดเที่ยวชม 3) ความปลอดภัย มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยโดยให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมเพื่อป้องกันปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับนักท่องเที่ยว และ 4) การสนับสนุนทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อให้การต้อนรับนักท่องเที่ยว และช่วยกันดูแล อำนวยความสะดวก สร้างความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยว สร้างความร่วมมือของคนในชุมชนกับภาคส่วนต่าง ๆ พระมหาธีรวัฒน์ เสสปุญโญ (2565) ระบุว่าการจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว โดยมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน และการปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย 1) การจัดการที่อยู่อาศัยที่สบายและสงบ 2) การจัดการสถานที่สะดวกสบายต่อการเดินทาง 3) การจัดการเป็นสถานที่สำหรับพูดคุยในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ 4) การจัดการร่วมกันชักจูงแนะนำไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ 5) การจัดการอาหารที่ส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะที่ดี 6) การจัดการสภาพแวดล้อมและอุณหภูมิให้ความรู้สึกสบาย และ7) การจัดการสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่ออิริยาบถใดที่ทำให้จิตไม่สงบ

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อตอบสนองตามความต้องการของตนเอง องค์กร ชุมชน หรือทำเพื่อสังคม ดังนั้น เพื่อทำให้คนในชุมชนบ้านโพนธาตุ เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว มีแรงจูงใจในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรของการวิจัยโดยยึดองค์ประกอบสำคัญตามแนวคิดแรงจูงใจของ ทองฟู ศิริวงศ์ (2555) ซึงเหมาะสมกับบริบทชุมชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว จำนวน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ นโยบายภาครัฐ การบริหารจัดการของภาครัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับผู้บริหารแหล่งท่องเที่ยว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และ 2) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความ

รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เพื่อสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ในการเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ที่เหมาะสมต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนบ้านโพนธาตุ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่นย่างแท้จริง รวมทั้งสิ้น 147 คน เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านพิจารณาถึงความเที่ยงตรงของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการจะศึกษา และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำเครื่องมือไปทดสอบ (try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จากนั้นทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามแบบของ Cronbach ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา a พบว่า ค่าความเชื่อมั่นที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.938 ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาข้อมูลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ (motivational factors) ของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

ครอบคลุมตัวแปร 2.1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2.2) การได้รับการยอมรับ 2.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2.4) ความรับผิดชอบ และ 2.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ครอบคลุมตัวแปร 3.1) นโยบายภาครัฐ 3.2) การบริหารจัดการของภาครัฐ 3.3) ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับผู้บริหารแหล่งท่องเที่ยว 3.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3.5) ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกับการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการบรรยายผลและการสรุปประเด็น

ผลการวิจัย

1. ด้านสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการศึกษาวิจัยในประเด็นสถานภาพส่วนบุคคลของประชาชนบ้านโพนธาตุในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.46 มีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 81.63 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 40.14 และมีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 86.39

2. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

ผลการศึกษาวิจัยในประเด็นปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ของประชาชนบ้านโพนธาตุในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ภาพรวม พบว่า ประชาชนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่ประชาชนมีแรงจูงใจสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) ตามลำดับ มีเพียงประเด็นการได้รับการยอมรับที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91) ผลการวิจัยแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พระธาตุโผ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรับผิดชอบ		**4.01**	**0.54**	**มาก**
1	ภาครัฐให้อิสระแก่ชุมชนเพื่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	4.13	0.75	มาก
2	ภาครัฐมอบความวางใจในการปฏิบัติงานให้แก่คนในชุมชน	4.07	0.64	มาก
3	ภาครัฐมอบหมายสิทธิและอำนาจในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้แก่คนในชุมชน	4.03	0.76	มาก
4	ภาครัฐกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้กับคนในชุมชนอย่างชัดเจน	3.99	0.61	มาก
5	ภาครัฐมอบหมายงานให้กับคนชุมชนโดยมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน	3.83	0.50	มาก
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		**4.00**	**0.68**	**มาก**
1	ความพึงพอใจในผลสำเร็จของการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	4.05	0.89	มาก
2	การจัดการแหล่งท่องเที่ยวสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	4.03	0.83	มาก
3	การแก้ปัญหาในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวประสบความสำเร็จ	4.00	0.84	มาก
4	การมอบหมายงานจากหน่วยงานภาครัฐในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคนในชุมชน	3.99	0.78	มาก
5	การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นไปตามกำหนดเวลา	3.95	0.68	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		**3.89**	**0.56**	**มาก**
1	การมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นงานที่มีคุณค่าต่อชุมชน	4.22	0.71	มากที่สุด
2	การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของคนในชุมชน	4.19	0.70	มาก
3	ภาครัฐมอบหมายงานตามกระบวนการ มีแบบแผนการปฏิบัติงานและรูปแบบที่ชัดเจน	4.01	0.79	มาก
4	ความยากง่ายในการปฏิบัติงานด้านการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	3.66	0.68	มาก
5	ภาครัฐมอบหมายงานการจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ท้าทายความรู้ความสามารถของชุมชน	3.37	0.86	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน		**3.42**	**0.63**	**มาก**
1	คนในชุมชนมีโอกาสทำหน้าที่ด้านการจัดการแหล่งท่องเที่ยวด้วยตนเอง	3.88	0.92	มาก
2	ภาครัฐมอบหมายงานที่เป็นประโยชน์สร้างประสบการณ์ และส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่คนในชุมชน	3.76	0.79	มาก
3	ภาครัฐสนับสนุนคนในชุมชนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถด้านการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	3.75	0.65	มาก

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4	การมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวทำให้ผู้ให้ข้อมูล มีโอกาสได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ที่เพิ่มขึ้น	3.03	0.96	ปานกลาง
5	โอกาสจะได้รับตำแหน่งงานสำคัญในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว	2.67	0.89	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับ		**3.23**	**0.91**	**ปานกลาง**
1	ภาครัฐรับฟังการเสนอความคิดเห็นของชุมชนเพื่อกำหนดนโยบาย ในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโฝ่น	3.39	1.05	ปานกลาง
2	ภาครัฐ และคนในชุมชนให้การยอมรับต่อบุคคลผู้ที่มีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เป็นผู้มีคุณค่าแก่ชุมชน	3.33	0.92	ปานกลาง
3	การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อชุมชนปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.27	1.17	ปานกลาง
4	ภาครัฐให้การยกย่องมอบความดีความชอบแก่ท่านเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จเพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นในชุมชน	3.11	1.13	ปานกลาง
5	ภาครัฐและคนในชุมชน ยอมรับในระดับความรู้ความสามารถของผู้ตอบแบบประเมิน	3.05	1.06	ปานกลาง
	ปัจจัยจูงใจโดยรวม	**3.71**	**0.56**	**มาก**

3. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ผลการศึกษาวิจัยประเด็นปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ของประชาชนบ้านโพนธาตุในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโฝ่น เมืองไชพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว ภาพรวม พบว่าประชาชนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีแรงจูงใจสูงสุด ทางด้านนโยบายภาครัฐ (ค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับผู้บริหารแหล่งท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) การบริหารจัดการของภาครัฐ (ค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) และด้านค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ของประชาชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโฝ่น เมืองไซพูทอง แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว

ลำดับ	ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
นโยบายภาครัฐ		**4.11**	**0.58**	**มาก**
1	ภาครัฐเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว	4.24	0.71	มากที่สุด
2	ภาครัฐลำดับสำคัญกับคนในชุมชนเป็นลำดับแรกในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	4.15	0.70	มาก
3	การบริหารจัดการของภาครัฐสร้างความเป็นธรรมให้แก่คนในชุมชน	4.07	0.70	มาก
4	ภาครัฐให้คนในชุมชนเป็นคณะกรรมการจัดงาน/กิจกรรมแหล่งท่องเที่ยว	4.05	0.67	มาก
5	นโยบายและการบริหารงานของภาครัฐบาลส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว	4.03	0.60	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับผู้บริหารแหล่งท่องเที่ยว		**4.08**	**0.58**	**มาก**
1	การทำงานระหว่างคนในชุมชนกับผู้บริหารภาครัฐมีความเป็นกันเอง	4.10	0.69	มาก
2	คนในชุมชนให้การสนับสนุน ช่วยเหลือการบริหารงานภาครัฐ	4.09	0.68	มาก
3	ชุมชนกับผู้บริหารภาครัฐมีการติดต่อสื่อสารเพื่อวางแผนการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.07	0.73	มาก
4	ชุมชนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารภาครัฐ	4.07	0.56	มาก
5	คนในชุมชนกับผู้บริหารภาครัฐมีความเข้าใจกันสามารถทำงานร่วมกันได้	4.05	0.69	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		**4.06**	**0.58**	**มาก**
1	การทำงานมีความปลอดภัยสภาพแวดล้อมไม่แออัด อากาศถ่ายเทสะดวก	4.24	0.66	มากที่สุด
2	ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรด้านท่องเที่ยว	4.14	0.74	มาก
3	การจัดการแหล่งท่องเที่ยวใช้หลักการแบ่งงานกันทำและเสมอภาค	4.02	0.53	มาก
4	คนในชุมชนมีความสามัคคี	4.02	0.73	มาก
5	ประชาชนในชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐบาลมีความร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	3.87	0.85	มาก
การบริหารจัดการของภาครัฐ		**4.01**	**0.53**	**มาก**
1	ภาครัฐมีการติดตามการทำงานด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นประจำ สม่ำเสมอ	4.19	0.67	มาก

ลำดับ	ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2	ภาครัฐเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในพื้นที่มีส่วนร่วมปรึกษาหารือเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.12	0.76	มาก
3	ภาครัฐมีระบบการจัดการแผนงานกิจกรรมด้านการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	3.94	0.59	มาก
4	ภาครัฐชี้แจงนโยบาย แนวทาง และภารกิจด้านการจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้คนในชุมชนรับทราบอย่างชัดเจน	3.93	0.46	มาก
5	ภาครัฐให้ข้อมูลและวิธีการดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว	3.88	0.63	มาก
ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ		**3.65**	**0.53**	**มาก**
1	รายได้บางส่วนจากแหล่งท่องเที่ยวถูกนำไปใช้พัฒนาระบบสาธารณูปโภคภายในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น	4.51	0.81	มากที่สุด
2	การแบ่งวันทำงานเพื่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้กับคนในชุมชนมีความเหมาะสม	3.92	0.70	มาก
3	คนในชุมชนได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.36	0.84	ปานกลาง
4	การทำงานภายในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวส่งผลให้รายได้ของครอบครัวของคนในชุมชนเพิ่มสูงขึ้น	3.34	0.86	ปานกลาง
5	มีสวัสดิการให้แก่ผู้ที่ทำงานที่เหมาะสม	3.11	0.71	ปานกลาง
	ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	**3.98**	**0.50**	**มาก**

อภิปรายผล

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

ผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คนในชุมชนมีแรงจูงใจในผลสำเร็จของการจัดการแหล่งท่องเที่ยวในระดับมาก เนื่องจากเป็นสถานที่เคารพและศรัทธาของชุมชนมาอย่างยาวนาน การจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนในชุมชนควรให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญอนันต์ บุญสนธิ์ (2562) ได้ทำการวิจัยพบว่า การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตาบลหนองบอน อ.เมือง จ.สระแก้ว ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือ ร่วมปฏิบัติและรับทราบแผนการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธแหล่งท่องเที่ยว การจัดการท่องเที่ยวจะประสบความสำเร็จและมีคุณภาพได้นั้น เน้นการสร้างความมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 2) ด้านการได้รับการยอมรับคนในชุมชนมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เนื่องจากชุมชนยังขาดความรู้ ความสามารถด้านวิชาการในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ดังนั้น เพื่อสร้าง

แรงจูงใจให้ประชาชนภาครัฐควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว และรับฟังการเสนอความคิดเห็นของชุมชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิเดช สิทธิพรหม และเทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจของประชาชนในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดจากความต้องการภายในของบุคคล เช่น การได้รับการยอมรับ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากผู้อื่น ดังนั้น ภาครัฐโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญต่อประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนผู้ที่เป็นเจ้าของทรัพยากรรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญและได้รับการการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คนในชุมชนมีแรงจูงใจต่อประเด็นที่ภาครัฐมอบหมายงานการจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของชุมชน ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐควรเพิ่มบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้กับชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับชุมชน และควรให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผนเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่คู่กับชุมชนมาอย่างยาวนาน มีการสืบทอดส่งต่อขนบธรรมเนียมประเพณีจากรุ่นสู่รุ่นมาอย่างช้านาน ซึ่งมีความขัดแย้งกับผลการศึกษาของ เสกสรรค์ สนวา และคณะ. (2563) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า การการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้คนในชุมชนทุกเพศ ทุกวัย ได้มีความสนใจและมีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมอาทิเช่น การวางแผน การพัฒนา การสังเกตการณ์ เพื่อให้สมาชิกในชุมชนมีความเข้าใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติการจัดการท่องเที่ยวมากขึ้น 4) ด้านความรับผิดชอบ คนในชุมชนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจต่อประเด็นภาครัฐให้อิสระแก่ชุมชนเพื่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากหน่วยงานของภาครัฐได้วางแผนและนโยบายในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้ชุมชนเป็นผู้ดำเนินการในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวโดยมีการแบ่งหน้าที่กันในการทำงานอย่างละเอียดเพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรท่องเที่ยวดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนต่อแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เทิดชาย ช่วยบำรุง (2552) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างถูกทิศทางและก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบน้อยที่สุด คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อเป็นฐานรองรับการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมพร้อมกันทุกด้าน ดังนั้น ทั้งหน่วยงานภาครัฐ จึงต้องร่วมกันดำเนินงานการเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และ 5) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า คนในชุมชนส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจต่อประเด็นการจัดการแหล่งท่องเที่ยวไม่ทำให้รายรับเพิ่มขึ้น และไม่ได้รับตำแหน่งงานสำคัญในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจาก รายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวถูกนำไปใช้เพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคภายในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น ด้านตำแหน่งงานที่สำคัญในงานบริหารจัดการแหล่ง

ท่องเที่ยวส่วนใหญ่ถูกทำหน้าที่โดยหน่วยงานของภาครัฐ ซึ่งมีความขัดแย้งกับผลการศึกษาของ เรณู ฤาชา (2560) พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอันดับแลก คือ การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน วัชริศ เจริญกุล (2563) กล่าวว่า อิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัล สิ่งเหล่านี้นำไปสู่พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการกระตุ้นการจูงใจ เช่น คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของเงิน เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ด้านนโยบายภาครัฐ คนในชุมชนมีแรงจูงใจในระดับมาก เนื่องจาก นโยบายภาครัฐเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวและให้ความสำคัญกับคนในชุมชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาลี สุวันนะวงสา และคณะ. (2565) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า การจัดการแหล่งท่องเที่ยวภาครัฐต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน เพราะมีความสำคัญต่อการปรับปรุง แก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้าร่วมในจัดการแหล่งท่องเที่ยวภายใต้ความปรารถนาของชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง 2) ด้านการบริหารจัดการของภาครัฐ คนในชุมชนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในประเด็นภาครัฐมีการติดตามการทำงานด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นประจำ สม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในพื้นที่มีส่วนร่วมปรึกษาหารือเพื่อบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิเดช สิทธิพรหม และเทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจประชาชนส่วนใหญ่ได้มีการรวมกลุ่มกันในการทำงานเนื่องจากประชาชนต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความตั้งใจที่จะพัฒนาชุมชนและสร้างความเจริญให้แก่ชุมชนของตนเอง ดังนั้น อบต. จึงต้องสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น ให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง การบริหารองค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับผู้บริหารแหล่งท่องเที่ยว คนในชุมชนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับมาก เนื่องจากการทำงานระหว่างคนในชุมชนกับผู้บริหารภาครัฐมีความเป็นกันเอง เพื่อให้การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวนั้นมีประสิทธิภาพทุกหน่วยงานที่เกี่ยวของจำเป็นต้องได้อาศัยความร่วมมือกัน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และคนในคนในชุมชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนชนก จุลสิกขี (2562) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการท่องเที่ยว ทุกฝ่ายทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการจัดการ เพื่อให้การต้อนรับและช่วยกันสอดส่องดูแล อำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว สร้างความร่วมมือของคนในชุมชนกับภาคส่วนต่าง ๆ และการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คนในชุมชนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจต่อประเด็นการทำงานมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมไม่แออัด อากาศถ่ายเทสะดวก แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึง

บรรยากาศการทำงานในพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยวมีการจัดการได้เป็นอย่างดี และเหมาะสม ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจจิมา เสนานิวาส และสรัญณี อุเส็นยาง (2565) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของงานและความก้าวหน้าขององค์กร หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมมีความสุข พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติและจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรทำให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกภากภูมใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และ 5) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ พบว่า การทำงานภายในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวไม่ทำให้รายรับครอบครัวของคนในชุมชนเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจาก รายรับจากการท่องเที่ยวถูกนำไปใช้บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวและพัฒนาก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเข้ามาในพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว ทำให้ประชาชนในชุมชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันกับนักท่องเที่ยว ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เทียนทอง ลี้วิชัย และสุรชัย ศิริไกร (2562) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควบคุมประเด็นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่ตั้งเป้าหมายไว้ งานที่ทำควรมีความมั่นคง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถเลี้ยงครอบครัวมีเงินเก็บออม และควรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรนำข้อค้นพบซึ่งเป็นผลการวิจัยไปใช้กำหนดแนวนโยบายเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจให้ประชาชนในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพระธาตุโผ่น เช่น ควรมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับประชาชนที่เข้าร่วมในกิจกรรมการจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้มีความเหมาะสม มีการแบ่งปันรายรับแต่ละหน้างานอย่างเหมาะสม และควรมีสวัสดิการในกรณีเจ็บป่วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและงบประมาณ ส่งผลให้ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยได้ภายในขอบเขตของเนื้อหาและพื้นที่ที่เหมาะสม ยังคงมีพื้นที่อื่น ๆ ที่ต้องการผลการศึกษาวิจัยในเชิงวิชาการ สำหรับประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา และยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวของพื้นที่ อาทิเช่น การศึกษาระดับศักยภาพของคนในชุมชนท้องถิ่น แขวงสะหวันนะเขต ที่มีต่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน การศึกษาผลกระทบของการท่องเที่ยวที่มีต่อวิถีชีวิตชุมชนชุมชนท้องถิ่น แขวงสะหวันนะเขต และการศึกษาแนวทางในการปรับตัวของชุมชนในแขวงสะหวันนะเขต ที่ได้รับผลกระทบจากการท่องเที่ยว เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ (Thailand International Cooperation Agency, TICA) กระทรวงการต่างประเทศที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาวิจัยแก่ข้าพเจ้า ซึ่งทำให้การศึกษาวิจัยของข้าพเจ้าสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแถลงข่าว วัฒนธรรม และท่องเที่ยว สปป. ลาว. (2564). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยว สปป. ลาว พ.ศ. 2564-2568.* นครหลวงเวียงจัน: กระทรวงแถลงข่าว วัฒนธรรม และท่องเที่ยว.

ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). *พฤติกรรมองค์การ.* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2552). *บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง.* สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

เทียนทอง ลี้วิชัย และสุรชัย ศิริไกร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. *การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ,* 14, 317-324.

บุญอนันต์ บุญสนธิ์. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตำบลหนองบอน อ.เมือง จ. สระแก้ว. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(1),* 291-301.

พระมหาธีรวัฒน์ เสสปุญโญ. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 7(2),* 134-144.

มนชนก จุลสิกขี. (2562). แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา วัดในพื้นที่ฝั่งธนบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21(2),* 203-210.

เรณู ฤาชา. (2560). *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สห วิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชริศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สภาแห่งชาติลาว. (2556). *กฎหมายการท่องเที่ยว.* นครหลวงเวียงจันทน์: สภาแห่งชาติลาว.

สาลี สุวันนะวงสา, ยุทธการ ไวยอาภา, กีรติ ตระการศิริวานิช และมนสิชา อินทจักร. (2565). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนภายใต้บริบทแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

กรณีศึกษา: บ้านธาตุอิงฮัง นครไกรสอน พรมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7(1),* 248-262.

สำนักงานแถลงข่าว วัฒนธรรมและท่องเที่ยว เมืองไชพูทอง. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว.* เมืองไชพูทอง: สำนักงานแถลงข่าว วัฒนธรรม และท่องเที่ยว.

เสกสรรค์ สนวา, สุพัฒนา ศรีบุตรดี, พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ และนภัสภรณ์ ภูวตานนท์. (2563). การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตของคนในชุมชน. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(1),* 259-276.

อภิเดช สิทธิพรหม และเทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรูทางไกลเชิงนวัตกรรม, 8(1),* 137-149.

อัจจิมา เสนานิวาส และสรัญณี อุเส็นยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(1),* 29-40