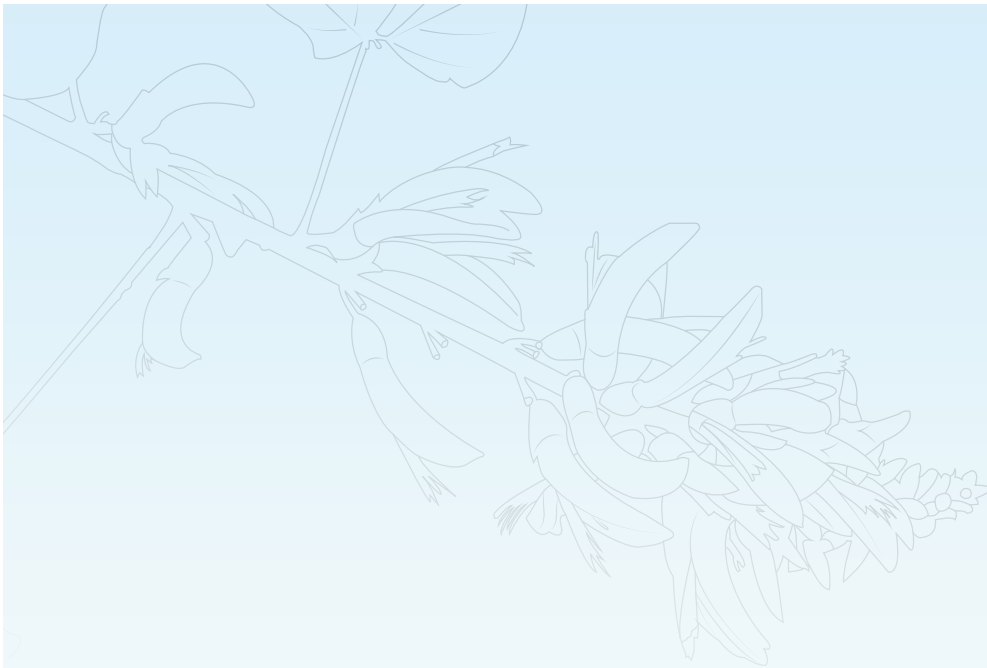


ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ
จัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี
Motivation Factors Affecting the Community
Participation of Multi-Cultural Tourism Management,
Pattani Province

อัสลีนา ูเซ่ง¹ และอธิป จันทรสุรีย์^{2*}

Azleena Ouseng¹ and Athip Jansuri^{2*}



¹ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพฯ 10250

² หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ชุมพร 86160

¹ Graduate School, Kasem Bundit University, Bangkok, 10250, Thailand

² Bachelor of Business Administration, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Prince of Chumphon Campus, 86160, Thailand

* Corresponding author: E-mail address: athip.ja@kmitl.ac.th

(Received: May 10, 2025; Revised: October 19, 2025; Accepted: November 6, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี และ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ที่ระดับ 0.05 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมของชุมชน การท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study level motivation factor and community participation of multi-cultural tourism management, Pattani Province, 2) to study motivation factors affecting the community participation of multi-cultural tourism management, Pattani Province. The quantitative method using a quota sampling method from a sample group of 400 people involved in multi-cultural tourism management in Pattani Province. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard division (S.D.) and test the hypothesis with correlation coefficient and multiple regression analysis. The results of the study showed that: 1) the overall level of opinions on motivation factors had a high average level, the level of opinion responsibility had a high average level, the overall level of opinions on hygiene factors had a high average level, the level of opinion personal well-being had a high average level, and the overall level of opinions on community participation had a high average level, the level of opinion evaluation had a high average level, 2) Motivation Factors significantly affected community participation were recognition, job characteristics, responsibility and career advancement at 0.05 and 0.01 significance level, and 3) Hygiene factors significantly affected supervisory relationships, relationships with coworkers, personal well-being, and job security, at 0.05, 0.01 and 0.01

Keywords: Motivation Factors, Community Participation, Multi-Cultural Tourism Management

บทนำ

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 –2570) ได้ให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย การพัฒนาให้เกิดสังคมและชุมชนท่องเที่ยวคุณค่าสูง (High Value Society) โดยมีตัวอย่างแนวทางการพัฒนา เช่น การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และชุมชน การต่อยอดอัตลักษณ์ความเป็นไทย การกระจายความเจริญทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างทั่วถึงทั้งประเทศ [1] การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่มีความแท้จริง มีโอกาสในการเสริมพลังให้กับชุมชนท้องถิ่นในการกำหนดรูปแบบการท่องเที่ยวในพื้นที่ของตนเอง และทำให้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวถูกกระจายอย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น [2] องค์ประกอบสำคัญในการจัดการการท่องเที่ยวชุมชน คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว เนื่องจากชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้ที่รับรู้ปัญหาและได้รับผลกระทบโดยตรงจากการท่องเที่ยว จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวทุกขั้นตอน พร้อมทั้งการสร้างจิตสำนึกในการดูแลปกป้องรักษาทรัพยากรท่องเที่ยวและสภาพแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน เพราะเมื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมทางการท่องเที่ยวย่อมได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างสะดวกรวดเร็วและไม่ขัดแย้งกัน [3] การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการจัดการการท่องเที่ยวจึงเป็นประเด็นที่สำคัญและจำเป็นในการนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชนอย่างเป็นระบบและสามารถสร้างรายได้อย่างเต็มศักยภาพให้กับชุมชน [4] หากมีการพัฒนาการสร้างแนวความร่วมมือโดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมจะสามารถทำให้ชุมชนมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนสืบไป [5]

กระแสการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่เน้นการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมหรือที่เรียกอีกอย่างว่า ทูนาทางวัฒนธรรม มาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาให้แหล่งท่องเที่ยวนั้น ๆ มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น [6] คุณค่าทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นหรือทูนาทางวัฒนธรรมสามารถนำมาสังสรรค์ให้เกิดความน่าสนใจสอดคล้องตามคุณค่าของชุมชนหรือเมืองและเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ตรงผ่านการเรียนรู้ทางการท่องเที่ยว [7] ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของแต่ละชุมชนได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยว นักท่องเที่ยว ผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชนต้องร่วมมือร่วมแรงกันในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแหล่งท่องเที่ยวให้มีความน่าสนใจและดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้ สิ่งที่ชุมชนต้องร่วมกันดำเนินการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว คือ การวางแผนงานร่วมกันภายในและภายนอกชุมชน เพื่อช่วยกันระดมความคิดว่าจะหยิบยกเอาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติใดแล้วพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดการยอมรับของนักท่องเที่ยวในวงกว้างเพิ่มขึ้น [8] ทั้งนี้จะต้องอาศัยการส่งเสริมขีดความสามารถของชุมชนในการสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อการท่องเที่ยวในพื้นที่ของตนเอง จากต้นทุนของทรัพยากรพหุวัฒนธรรมและความหลากหลายทางธรรมชาติของพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมที่มีอยู่เดิมแล้วในพื้นที่และมีศักยภาพในการต่อยอดเพื่อการพัฒนาเป็นกิจกรรมเพื่อการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่หรือระดับประเทศหรือนานาชาติ พร้อมทั้งการสนับสนุนการต่อยอดชุมชนวิถีชีวิตเพื่อการพัฒนากิจกรรมเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม [9]

จังหวัดปัตตานีมีลักษณะสังคมพหุวัฒนธรรมที่โดดเด่น สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่ควรค่าแก่การศึกษาและการอนุรักษ์ เพื่อนำมาเป็นต้นทุนในการพลิกฟื้นเสริมสร้างความเข้มแข็ง

ของชุมชนในมิติต่าง ๆ รวมทั้งการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยการสร้างสรรค์ผลผลิต และการบริการที่เกิดจากทุนทางวัฒนธรรม ฐานความรู้ ภูมิปัญญา ทักษะ การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรมนำไปสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้ ชาวปัตตานีดำรงอยู่ด้วยสังคมพหุวัฒนธรรมหลากหลายเชื้อชาติ หลากหลายวัฒนธรรม หลากหลายศาสนา แต่ดำรงอยู่ด้วยความรักและความเข้าใจกันมาอย่างยาวนานตั้งแต่บรรพบุรุษจึงทำให้เกิดความรักความสามัคคีซึ่งกันและกัน ทำให้เห็นได้ว่าในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีศาลเจ้า มัสยิด และวัด ซึ่งสิ่งสำคัญหลักจะมีสิ่งที่เรียกว่า เส้นสายวงแหวนวัฒนธรรมเป็นการเชื่อมโยงเข้าหาทั้งสามวัฒนธรรมจนเรียกว่า พหุวัฒนธรรมเมืองปัตตานี [10] สังคมพหุวัฒนธรรมของเมืองปัตตานีน้นไม่ได้มีเพียงวิถีพุทธและมุสลิมแต่มีลักษณะเฉพาะและความผสมผสานกับวัฒนธรรมจีน มุสลิม และพุทธที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตจนกลายเป็นพลังในการขับเคลื่อนความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม [11] สอดคล้องกับทิศทางของแผนการพัฒนาของจังหวัดปัตตานี ที่มีการส่งเสริมภาคการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม โดยการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มจากประเพณี ศิลปวัฒนธรรมเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและการพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมวิถีในชุมชนของจังหวัดปัตตานีให้สามารถรักษาสถิติลักษณ์ที่ติดมาบนความเป็นพหุวัฒนธรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวของชุมชน เนื่องจากจังหวัดปัตตานีมีสถานที่ทางประวัติศาสตร์และศูนย์กลางของศาสนาอิสลาม มีศิลปวัฒนธรรมที่เป็นมรดกทางประวัติศาสตร์ให้เป็นที่รู้จักและศรัทธาเลื่อมใสของบุคคลทั่วไป มีลักษณะสังคมพหุวัฒนธรรม อัตลักษณ์วิถีชุมชนทั้งอิสลาม พุทธศาสนาและจีน มีบริการด้านฮาลาลเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายทั้งในและต่างประเทศที่สามารถสร้างคุณค่าและมูลค่าทั้งการท่องเที่ยวและการพัฒนาทางเศรษฐกิจของจังหวัด โดยการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มจากประเพณี ศิลปวัฒนธรรมเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและการพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมวิถีในชุมชนของจังหวัดปัตตานีให้สามารถรักษาสถิติลักษณ์ที่ติดมาบนความเป็นพหุวัฒนธรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวของชุมชน [12] นอกจากนี้ แผนการพัฒนาจังหวัดปัตตานี ยังส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการด้านการท่องเที่ยวของชุมชนให้เป็นที่รู้จักและได้มาตรฐาน สามารถสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนและเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะใช้กลไกเครือข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยวแต่ละชุมชน เป็นการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนไม่ทำลายวัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละชุมชน

ความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับต้นทุนทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรมจังหวัดปัตตานี จึงมีความสำคัญในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมและอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเพื่อให้ชุมชน ประชาชนที่เป็นเจ้าของพื้นที่ สามารถจัดการตัวเองได้อย่างยั่งยืนเกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชนเพื่อให้ชุมชนท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และมีการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวอย่างสมดุลก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน ทำให้ชุมชนได้รับผลประโยชน์ด้านรายได้เกิดการกระจายผลประโยชน์และการหมุนเวียนรายได้ในชุมชนนำมาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีแก่ชุมชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี

สมมติฐาน

1. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี

2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

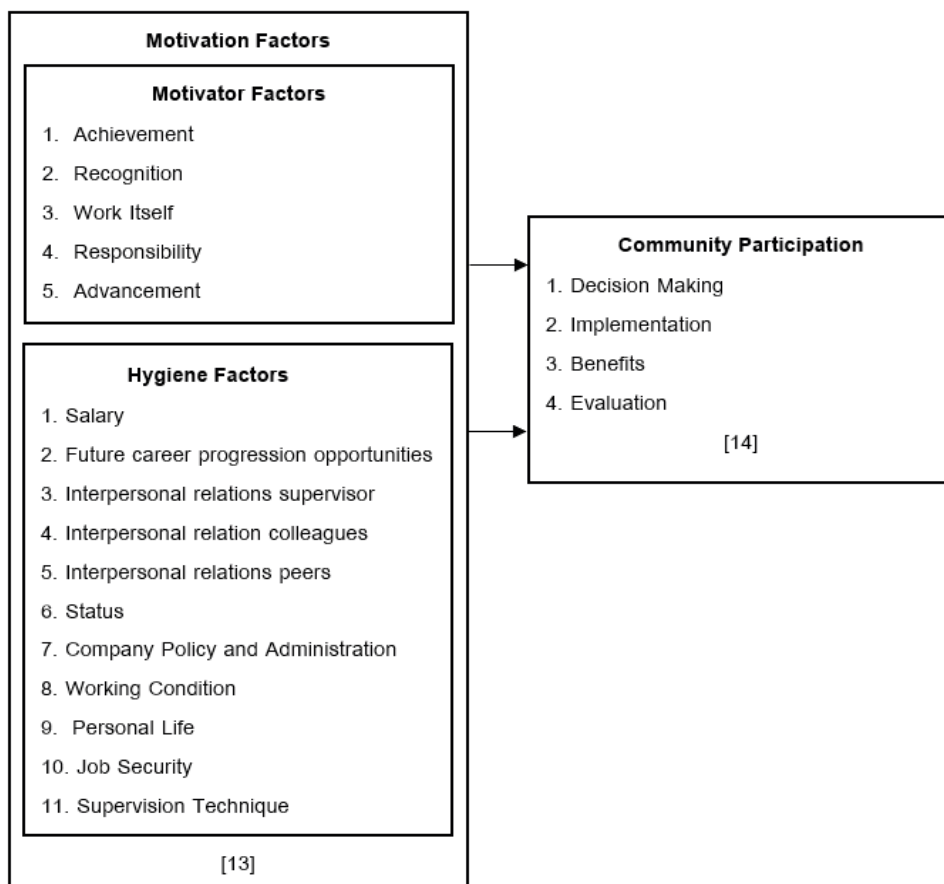


Figure 1 Research Conceptual Framework

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herberz, 1959) [15] รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจค้ำจุน (The Motivation

Hygiene Theory) เฮิร์ชเบิร์กได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงาน กลุ่มแรกเฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัย เหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำห่วยความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นการเพิ่มโอกาสให้ ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนที่ทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ ของเขา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมี

รถประจำตำแหน่ง การมือกีฬิตีต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแนชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กร ต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

แนวคิด และทฤษฎีการมีส่วนร่วม

แนวคิดของ Cohen & Uphoff (1980) [16] จะเห็นว่า ความเป็นระบบในเรื่องของประเด็นสำคัญ โดยมีการนำเอากระบวนการมีส่วนร่วมจากนักวิชาการทั้งหลายมาประมวลเป็นแนวคิดหลัก และได้จำแนกรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงานและการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว รวมทั้งยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้อาจเป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ซึ่งจะกลายเป็นผลเสียของโครงการ และอาจเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) พิจารณาได้จากการประเมิน ผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม สำคัญเป็นอย่างมากที่จะทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับครอบคลุมทุกมิติขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการ

ดำเนินงาน (Implementation) ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี โดยข้อมูลสถิติจำนวนประชากรในชุมชนท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรมจังหวัดปัตตานี 4 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนไทยจีน ตำบลอาเนาะรู อำเภอเมือง จำนวน 9,968 คน ชุมชนมลายูจะบังติกอ ตำบลจะบังติกอ อำเภอเมือง ชุมชนผสมผสาน ตำบลจะบังติกอ อำเภอเมือง จำนวน 8,226 คน ชุมชนทรายขาว ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จำนวน 4,108 คน รวมทั้งสิ้น 22,302 คน โดยข้อมูลสถิติของจำนวนประชากร [17]

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณโดยแทนค่าในสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ [18] และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 400 คน และใช้การสุ่มแบบสัดส่วนโควตา (Quota Sampling) ได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) ชุมชนไทยจีนอาเนาะรูเมือง จำนวน 178 คน 2) ชุมชนมลายูจะบังติกอ และชุมชนผสมผสาน จำนวน 148 คน และ 3) ชุมชนทรายขาว จำนวน 74 คน

เครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากการนำแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเครื่องมือไปทดสอบความตรงของเครื่องมือโดยใช้แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภายใต้อำนาจแนะนำของผู้เชี่ยวชาญข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อมีค่าตั้งแต่ 0.5 – 1.0 [19] จากนั้นนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.963 และผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่รับรองโครงการ T010/66X

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การให้ระดับค่าเฉลี่ย (Best, 1978) [20] 4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3.41 – 4.20 ระดับความคิดเห็นมาก 2.61 – 3.40 ระดับความคิดเห็นปานกลาง 1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นน้อย 1.00 – 1.80 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด 2) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม

ผลการศึกษา

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 สถานภาพสมรส จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช./ปวส จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.55 ประกอบอาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี

ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.54) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.57) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.57) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.51) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.54) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.57) ด้านด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.63) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.58) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.58) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.57) ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.57) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.59) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.62) ด้านด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.59) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.62) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.60) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.61) และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.153 - 0.579 ซึ่งค่าไม่เกิน 0.80 [21] แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้พิจารณาพร้อมกับค่า Variance Inflation Factor (VIF) เพื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 2.134 – 5.387 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงไม่มีความสัมพันธ์กัน [22]

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี

Table 1. แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

Motivator Factors	B	SE	β	t	Sig.
Constant	1.742	0.249		6.999	0.000***
1. Achievement	-0.005	0.053	-0.005	-0.091	0.928
2. Recognition	0.136	0.061	0.127	2.237	0.026*
3. Work Itself	0.151	0.053	0.158	2.854	0.005**
4. Responsibility	0.051	0.055	0.051	0.917	0.360
5. Advancement	0.188	0.052	0.194	3.606	0.000***
F = 15.116 R = 0.401 R ² = 0.161 Adj. R ² = 0.150 Durbin-Watson = 1.216					

p ≤ 0.05*

p ≤ 0.01**

p ≤ 0.001***

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 และ 0.001 (F = 15.116, p ≤ 0.001) พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.136, p=0.026) (B = 0.151, p=0.005) (B = 0.188, p=0.000) ให้ค่าความสัมพันธ์ (R = 0.401) และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 16.10 (R² = 0.161)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี

Table 2. แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

Hygiene Factors	B	SE	β	t	Sig.
Constant	1.360	0.240		5.668	.000***
1. Salary	-0.046	0.070	-0.055	-0.659	0.510
2. Future career progression opportunities	-0.018	0.073	-0.019	-0.245	0.807
3. Interpersonal relations supervisor	0.395	0.039	0.457	0.260	0.001***
4. Interpersonal relation colleagues	-0.276	0.068	-0.290	-4.040	0.000***
5. Interpersonal relations peers	-0.079	0.082	-0.082	-0.961	0.337

Table 2. แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (ต่อ)

Hygiene Factors	B	SE	β	t	Sig.
6. Status	-0.105	0.066	-0.121	-1.586	0.114
7. Company Policy and Administration	-0.105	0.079	-0.151	-1.341	0.181
8. Working Condition	-0.048	0.074	-0.052	-0.649	0.516
9. Personal Life	-0.181	0.074	-0.181	-2.458	0.014*
10. Job Security	-0.120	0.071	-0.127	-1.689	0.042*
11. Supervision Technique	0.004	0.072	0.005	0.062	0.950
F = 16.442 R = 0.581 R ² = 0.338 Adj. R ² = 0.317 Durbin-Watson = 1.216					

p ≤ 0.05*

p ≤ 0.001***

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 (F = 16.442, p ≤ 0.001) ประกอบด้วย ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.395, p=0.001) (B = -0.276, p=0.000) (B = -0.181, p=0.014) (B = -0.120, p=0.042) ให้ค่าความสัมพันธ์ (R = 0.581) และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 33.80 (R² = 0.338)

การอภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรมสามารถอธิบายได้ว่าการที่ประชาชนในชุมชนมีโอกาสนในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในชุมชน ผู้นำชุมชนไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ปฏิบัติซึ่งลักษณะงานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถของท่านและมีการบุงบอบเขตงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานชุมชนเป็นพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งเป็นการจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา [23] ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับประชาชนภายในชุมชน เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมตลอดจนสร้างความรู้และความเข้าใจในด้านของการท่องเที่ยวแก่ประชาชนภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนอย่างทั่วถึงและการพัฒนาศักยภาพประชาชนภายในชุมชน ทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษา [24] ที่พบว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ

ของคนในชุมชนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของกิจกรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาการจัดการให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สมาชิกในชุมชนต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษา [25] ที่พบว่า การให้คนในชุมชนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ควรรู้ เพื่อความรู้ความเข้าใจร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ผู้เข้า รับการศึกษามีส่วนสำคัญที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงต้องมีแรงจูงใจที่ต้องการจะศึกษาและบาง เรื่องต้องมีการฝึกฝนปฏิบัติให้มีทักษะ โดยผู้เข้ารับการศึกษอาจเป็นเด็ก เยาวชนหรือผู้ใหญ่ในชุมชนรวมถึง ผู้นำกลุ่มที่มีความสนใจใช้เวลาเพียงพอและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม พบว่า ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วน ตัวและด้านความมั่นคงในงานนั้นมีอิทธิพลเชิงลบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิง พหุวัฒนธรรม สามารถอธิบายได้ว่า การที่ประชาชนในชุมชนได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้นำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี จึงทำให้มีความสุขกับงานที่ทำ พึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการที่เข้ามามีส่วนร่วมทำให้คุณภาพ ชีวิตของท่านดีขึ้นทั้งรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานตลอดจนความรู้สึกร่วมกันกับชุมชนเพิ่มมากขึ้นซึ่ง เป็นปัจจัยสำคัญให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา [26] ที่พบว่า องค์กรชุมชนและเจ้าของภูมิปัญญา อาจจัดตั้งกลุ่มในชุมชนที่เข้มแข็ง ประสานงานกันอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจอันดีต่อกันรวมทั้งความจริงจังในการทำงานร่วมกันของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ทั้งนี้ผู้นำ ชุมชนนับว่ามีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนด้านการท่องเที่ยวในการประสานความ ร่วมมือและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษา [27] ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของ คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในชุมชน มีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน การสร้างรายได้ จากการท่องเที่ยวภายในชุมชนโดยชุมชนมีการส่งเสริมการจัดทำผลิตภัณฑ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์ ทำให้ ผู้คนในชุมชนมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยว และยังสอดคล้อง [28] ที่เสนอว่าองค์ประกอบสำคัญสำหรับการ จัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และความร่วมมือ การเสริมสร้างพลังของสมาชิกในชุมชน การกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน การ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง และมุ่งเน้นการสร้างรายได้เพื่อความยั่งยืน ของชุมชนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัด ปัตตานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ผู้นำชุมชนและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องจำเป็นต้องสร้างความรู้เข้าใจแก่ชุมชนด้วยการจัดฝึกอบรม สัมมนา การเข้าร่วมงานอีเวนต์ต่าง ๆ ใน การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม รวมทั้งคุณประโยชน์ที่ประชาชนในชุมชนจะได้รับโอกาสที่จะพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านการจัดการการท่องเที่ยว เสริมสร้างทักษะและศักยภาพที่หลากหลาย ของทุนมนุษย์ในชุมชน

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยสำคัญของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัด ปัตตานี ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ผู้นำชุมชนหรือคณะกรรมการในชุมชนอาจกำหนด

ค่าตอบแทนที่เป็นกฎ กติกาของชุมชนซึ่งค่าตอบแทนโดยรวมต้องมีเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการบริหารค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ทั้งถึง สามารถตรวจสอบ รายรับ รายจ่ายในการดำเนินงานของชุมชน โดยอาจนำกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มาปรับใช้ในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนโดยกำหนดแผนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนกับงานต่าง ๆ ที่แน่นอนและกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนและมีอำนาจ ในการตัดสินใจกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจมีการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานด้านการจัดการการท่องเที่ยวของสมาชิกในชุมชน เพื่อทราบถึงปัจจัยตัวใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ความรับผิดชอบอันจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัด ปัตตานี ต่อไป

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรม จังหวัด ปัตตานี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยประชาชนในชุมชนมีความสุขกับงานที่ทำ พึงพอใจ กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนรู้สึกว่าการที่เข้ามามีส่วนร่วมทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ทั้งนี้อาจมีการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวกับคุณภาพชีวิตของชุมชน ทั้งนี้เป็นแนวทาง ในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ของประชาชนในชุมชน

References

- [1] National Tourism Policy Committee. (2023). *National Tourism Development Plan (2023-2027)*. National Tourism Policy Committee. Bangkok, Thailand.
- [2] The World Economic Forum Committee. (2025). *Future of Travel and Tourism: Embracing Sustainable and Inclusive Growth*. The World Economic Forum.
- [3] Chattukul, A. (2018). Role of local communities in the tourism markets development In Buriram Province with Kao Kradong Park case study. *Academic Journal of Buriram Rajabhat University*, 10(1), 167-182.
- [4] Somsila, K. (2018). Guidelines for Participatory Tourism Management of Ban Phon Community, Khammuang District, Kalasin Province. *Dusit Thani College Journal*, 12(1), 103-123.
- [5] Prapakomkiat, (2019). *The development of tourism public relations based on the community based tourism concept*. Master of Science (Creative Media), Mahasarakham University.
- [6] Wongcharoenchaikul, S. (2018). *The Study of Approaches to Develop Cultural Tourism in Muang District, Uthaitani Province*. Master of Business Administration, Silpakorn University.

- [7] Chuankrerkul S. (2018). *The enhancement of cultural tourism marketing strategy in less visited areas of Singburi Province*. Doctoral Dissertation. Bangkok: Graduate Schools Siam University.
- [8] Sonwa, S., Seebutdeeet, S., and Rachjun, P. (2020). Cultural Tourism Management According to the Way of Life of People in the Community. *Journal of Local Governance and Innovation*, 4(1), 259-276.
- [9] National Tourism Policy Committee. (2023). *National Tourism Development Plan (2023-2027)*. National Tourism Policy Committee. Bangkok, Thailand.
- [10] Pawa Thongsawang, P., and Jaroenwisat, K. (2020). Analysis of Historical and Multicultural Diversity to the Study of Multicultural Tourism. *The 12th National Conference on Administration and Management*, 504-517.
- [11] Jeawkok, J. (2020). Kue Da Chi No: Innovative from The Culture of Patani. *Journal of Humanities and Social Sciences Surin Rajabhat University*, 12(2), 1-14.
- [12] The Provincial Committee on Integrated Provincial Administration of Pattani. (2018). *The Pattani Province Development Plan for 2018–2022*. Pattani: The Provincial Committee on Integrated Provincial Administration of Pattani.
- [13] Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- [14] Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.
- [15] Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- [16] Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). Participations place in rural development: Seeking clarity through specificity. New York: World Developments.
- [17] Saikhaw Subdistrict Administrative Organization. (2022). *Population data*. Retrieved from <https://www.saikhao.go.th/index.php>
- [18] Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed). NewYork.
- [19] Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Journal for Educational Research*, 2(2), 49–60.
- [20] Best, J. W. (1978). *Research in education* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- [21] Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Business Research Methods (9th edition)*. USA: McGraw-Hill.
- [22] Lee, H., Lee, Y. and Yoo, D. (2000) The Determinants of Perceived Service Quality and Its Relationship with Satisfaction. *Journal of Services Marketing*, 14, 217-231.

- [23] Sriyut, K. (2021). *A study of The Participation Process of The OTOP Tourism Community at Ban Ton Pho Pathumthani Province for Sustainable Tourism*. Master of Arts (Integrated Tourism Management) Faculty of Environmental Culture and Ecotourism, Srinakharinwirot University.
- [24] Nusung, O. (2016). *Community Participation in Management of Aquatic Animals Protected Area: A Case Study of Moo 1, Pa-Khad Sub-District, Singhanakhon District, Songkhla Province*. Master of Science (Environmental Management). Prince of Songkla University. Environmental Management (Environmental Management).
- [25] Jaturasitha, S. (2022). *Education for Community Development*. Retrieved from <http://www.graduate.cmru.ac.th/Uploads/files.pdf>
- [26] Jansuri, A., Suttipisan, S., and Khanonkram, K. (2020). Guideline for the Creative Tourism Development Based on Thainess Identity at Bang Rachan Thai Retro Market, Sing Buri Province. *Journal of Thithat Watthanatham*, 19(2), 140-161.
- [27] Polnyotee, M., Nuneiam, S., and Sakulwanitcharoen, S. (2022). Sustainable Community-based Tourism Development Guideline: A Case Study of Tai Dam Community at Ban Na Pa Nard, Chiang Khan District, Loei Province. *International Thai Tourism Journal (JITT)*, 18(1), 1-25.
- [28] Dodds, R., Ali, A., & Galaski, K. (2018). Mobilizing knowledge: Determining key elements for success and pitfalls in developing community-based tourism. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1547-1568.