



รายงานการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณูกลางกรของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

A Comparative Study of the Demand for Training Through Travel for Employees in
Rajamangala University of Technology Krungthep

ผู้วิจัย

ชวัลนุช อุทยาน

Chawannuch Uthayan

RMUTK - CARIT



3 2000 00100695 8

โครงการวิจัยทุนสนับสนุนงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งบประมาณผลประโยชน์ ปี พ.ศ. 2552

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

โครงการวิจัย การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณผลประโยชน์สาขาทุนวิจัยทางสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 สาขาวิชาการท่องเที่ยว ภาควิชาภาษาต่างประเทศและอุตสาหกรรมบริการ คณะศิลปศาสตร์

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างสูงที่สนับสนุนทุนวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหาร คณาจารย์ พนักงานสายสนับสนุน เจ้าหน้าที่และนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นข้อมูลสำคัญยิ่ง ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้วิจัย อีกทั้งให้ความช่วยเหลือให้งานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงในทุกด้าน

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในทุกด้าน อย่างดีที่สุดเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อการนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความแนวทางการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในการนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรู้รอบรู้อย่างเท่าทันสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยง ระหว่างการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ภายใต้ระบบการบริหารจัดการพัฒนาประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขซึ่งมีความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ทำการวิจัย

ชวัลนุช อุทยาน
18 กันยายน 2552

โครงการวิจัย การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ชื่อผู้วิจัย ชวัลนุช อุทยาน
สาขาวิชาการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวิถีทางการศึกษาต่างกัน 3) เพื่อวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และ 4) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในประเทศไทย ในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรในประเทศไทย รวมทั้งหมด 369 ตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรอยู่ในระดับน้อย โดยนิยมเส้นทางในประเทศและต่างประเทศในเส้นทางอื่นๆ เดินทางแบบรายบุคคล โดยมีรูปแบบการฝึกรอบรรณุกลากรเพียงอย่างเดียว กิจกรรมความรู้ที่ต้องการแทรกในการเดินทาง ได้แก่ การประชุมสัมมนาและพักผ่อน โดยต้องการให้สิทธิ์การนำผู้ติดตามไปด้วย (เช่น แฟน สามี หรือภรรยา เพื่อน) ใช้เรือสำราญเป็นพาหนะ มีเหตุผลอื่น ๆ ในการตัดสินใจเพื่อเลือกจุดหมายเดินทาง โดยใช้เวลา 1-2 วัน ความถี่ในการเดินทางมากกว่า 2 ครั้งต่อปี และเดินทางในช่วงเดือนมิถุนายน - ตุลาคม

ในส่วนของการเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการ

ทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพสมรสและตำแหน่งงานไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในส่วนของการวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อพักผ่อนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าการจัดการเดินทางเพื่อพักผ่อน มีทั้งการพักผ่อนภายในประเทศและต่างประเทศ ขึ้นอยู่กับหน้าที่ความรับผิดชอบและงบประมาณของมหาวิทยาลัย เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรนั้นมีการพิจารณาจากลักษณะงาน ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรผู้นั้น ให้โอกาสกับบุคลากรทุกคน สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์กับองค์กร

ในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนบุคลากรของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยคือการสนับสนุนจากรัฐบาลมากขึ้นในด้านงบประมาณ และการดำเนินการร่วมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อพักผ่อน

Project topic A Comparative Study of the Demand for Training through Travel for
Employees in Rajamangala University of Technology Krungthep

Author Ms. Chawannuch Uthayan
Tourism Department Faculty of Liberal Arts

ABSTRACT

This project aimed to determine the demand for training through travel for employees in Rajamangala University of Technology Krungthep. The objectives of this research were 1) To study the demand for training through travel for employees of Rajamangala University of Technology Krungthep 2) To compare the demand for training through travel for employees in Rajamangala University of Technology Krungthep who are of different sex, marital status, age, position in work, experience of work, salary and compensation and educational level. 3) To analyse the management of training through traveling trips for employees in Rajamangala University of Technology Krungthep 4) To analyse the opinions of people who relate to the training through travel in Thailand in dealing with problems and suggestions for encouraging training through travel in Thailand. This study used primary data (questionnaires) from 369 purposively sampled populations in three categories, employees, administrators and travel agents. The data was coded, recorded, and interpreted using statistical techniques and descriptive statistics.

Analysis found that the demand for training through travel of the employees was at a low level. Most of the respondents indicated that 1) they preferred to participate in seminars which included leisure 2) cruises for their own purposes and 3) taking independent routes in both domestic and overseas travel. In addition, it was considered to be better if they 1) traveled as a couple (friend, boy/girlfriend, husband or wife) 2) spent 1-2 days during June and October 3) and had a frequency greater than twice a year.

A one-way ANOVA was used to test for preference differences between age, position at work, working experience, salary or compensation and the education level of employees in

Rajamangala University of Technology Krungthep. Preferences for employees differed significantly across the sex, age, the working experience, salary or compensation and their education level variables. LSD post-hoc comparisons of the groups indicated that the demand for training through travel differed significantly while marital status and position at work of employees did not.

Analysis found that the management of training through travel for employees in Rajamangala University of Technology Krungthep depended mostly on staff who were qualified in terms of responsibility and experiences of working. This resulted in them being able to improve their skills through participating in conferences and relaxing from work in Thailand and abroad. It depended on their position, the university annual budget and their knowledge, to adapt and create harmony in the squad. Moreover, the comments of people who managed this training in Thailand were that the annual budget, government policy and travel agents cooperation were considered to be training through travel for people in Rajamangala University of Technology Krungthep.

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการวิจัย

Aver 1	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านเส้นทางในประเทศในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 2	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านเส้นทางในต่างประเทศในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 3	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านจำนวนผู้เดินทางในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 4	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านรูปแบบการเดินทางในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 5	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 6	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านประเภทการพักผ่อนในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 7	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านลักษณะการเดินทางในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 8	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านพาหนะในการเดินทางในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 9	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมายในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 10	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านจำนวนวันในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 11	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านจำนวนครั้งต่อปีในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Aver 12	ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านช่วงเวลาในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรบบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

List of Abbreviations

Aver 1	Average Demand for Training through Domestic Travel.
Aver 2	Average Demand for Training through Overseas Travel.
Aver 3	Average Demand in number of Employees for Training through Travel.
Aver 4	Average Demand by type of training through Travel.
Aver 5	Average Demand by activities for Training through Travel.
Aver 6	Average Demand of leisure for Training through Travel.
Aver 7	Average Demand by characteristic for Training through Travel.
Aver 8	Average Demand by mode of travel for Training through Travel.
Aver 9	Average Demand by decision making for Training through Travel.
Aver 10	Average Demand in terms of period (days) for Training through Travel.
Aver 11	Average Demand in term of period (months) Training through Travel.
Aver 12	Average Demand in terms of period (years) for Training through Travel.

สารบัญ

หน้า

สารบัญ	ก
สารบัญตาราง	ค
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.4 วิธีดำเนินการวิจัยโดยสรุป	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการจากการวิจัย	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ธุรกิจการประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และการแสดงสินค้า นิทรรศการนานาชาติ (MICE: Meeting, Incentive, Convention and Exhibition)	10
2.2 การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive Travel)	14
2.3 การพัฒนาบุคลากร	34
2.4 ทฤษฎีการฝึกอบรม (Training Theory)	34
2.5 ความต้องการฝึกอบรม	40
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ระดับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกูลกร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	55
4.3 การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกูลกร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	64
4.4 การจัดการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกูลกรของมหาวิทยาลัย	143
4.5 ความคิดเห็นของผู้ให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกูลกร	157
บทที่ 5 การสรุปผลการอภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	160
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	165
5.3 สิ่งที่น่าสนใจจากการวิจัย	169
5.4 ข้อเสนอแนะ	169
5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	171

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงแนวโน้มธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในประเทศไทย	21
ตารางที่ 2.2	แสดงค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลที่เดินทาง เข้ามาประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2544 (โดยพำนักรู้เป็นเวลาประมาณ 6 วัน)	25
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ ใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	55
ตารางที่ 4.3	แสดงการสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	61
ตารางที่ 4.4	แสดงการค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความต้องการ ในการใช้บริการ ท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกัน	64
ตารางที่ 4.5	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการ ในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกัน	67
ตารางที่ 4.6	แสดงการค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความต้องการ ในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกัน	71
ตารางที่ 4.7	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน	74
ตารางที่ 4.8	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการ ในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุต่างกัน	78
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยว เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ	80
ตารางที่ 4.10	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรม ในด้านต่างๆ เปรียบเทียบอายุเป็นรายคู่	82
ตารางที่ 4.11	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยว เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	89
ตารางที่ 4.13	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่	91
ตารางที่ 4.14	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน	115
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามตำแหน่งงาน	117
ตารางที่ 4.16	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน	120
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	122
ตารางที่ 4.18	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบประสบการณ์เป็นรายคู่	124
ตารางที่ 4.19	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเงินเดือน ต่างกัน	127
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเงินเดือน	130
ตารางที่ 4.21	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมในด้านต่างๆ เปรียบเทียบเงินเดือนเป็นรายคู่	132
ตารางที่ 4.22	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน	135

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการ ใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	137
ตารางที่ 4.24	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรม ในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่	139

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

8

แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อ
ฝึกรอบรรณูคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

บทที่ 1

บทนำ

(Introduction)

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การท่องเที่ยวเป็นธุรกิจที่สร้างรายได้ให้ประเทศไทยในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มที่จะเติบโต เคลื่อนไหวอย่างไม่หยุดนิ่งต่อไปในอนาคต เริ่มในปี พ.ศ. 2503 ประเทศไทยมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยือนเพียง 81,340 คน และมีรายได้จากการท่องเที่ยว 196 ล้านบาท ในช่วง 10 ปีแรก คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2503-2512 จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยือนประเทศไทยเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 19.56 ต่อปี ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2512 ประเทศไทยมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยือน ประมาณ 469,784 คน และมีรายได้จากการท่องเที่ยว 1,770 ล้านบาท หลังจากที่ประเทศไทยได้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมประจำปี สมาคม Pacific Area Travel Association (ต่อมาเปลี่ยนเป็น Pacific Asia Travel Association หรือ PATA) ในปี พ.ศ.2512 ประเทศไทยก็เป็นที่รู้จักของนักธุรกิจการท่องเที่ยวจากทั่วโลกที่เป็นสมาชิกของ PATA กว่า 1,000 คน กรุงเทพฯ และเชียงใหม่ ซึ่งเป็นสถานที่จัดประชุม จึงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางทั่วโลก ส่งผลให้มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยือนประเทศไทยในปี พ.ศ. 2513 ถึง 628,671 คน และมีรายได้จากการท่องเที่ยว 2,175 ล้านบาท ในช่วงปี พ.ศ.2513-2522 อัตราเพิ่มของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยือนประเทศไทยเฉลี่ยร้อยละ 13.71 ต่อปี โดยในปี พ.ศ. 2522 มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยือน ประเทศไทยประมาณ 1.59 ล้านคน มีรายได้จากการท่องเที่ยวถึง 11,232 ล้านบาท

ในช่วงระหว่างปี 2523 ถึงปี 2530 จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยือนประเทศไทยเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 10.53 ต่อปี โดยในปี 2523 มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยือนประมาณ 1.85 ล้านคน และในปี 2530 เข้ามาเยือนจำนวน 3.48 ล้านคนในปี 2530 รัฐบาลได้ประกาศโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ชื่อว่า "ปีท่องเที่ยวไทย" เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ และพระราชพิธีรัชมังคลาภิเษก หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ต่างรวมพลังทั้งด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างจริงจังจนทำให้ปี 2530 เป็นปีที่มีนักท่องเที่ยวเข้ามามากถึง 3.48 ล้านคน ทำให้มีอัตราเพิ่มที่สูงมากถึง ร้อยละ 23.59 ก่อให้เกิดรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นเงิน 50,023 ล้านบาท ทั้งยังส่งผลให้ปี 2531 มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยือนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอีกเช่นกันถึง 4.23 ล้านคน โดยเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 21.47 ทำรายได้เป็นเงิน 78,859 ล้านบาท สำหรับในปี 2532 มีนักท่องเที่ยว

เข้ามาเยือนประมาณ 4.8 ล้านคน และมีรายได้จากการท่องเที่ยว เป็นจำนวนเงินที่ สูงถึงประมาณ 96,386 ล้านบาท และเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2538 เป็นเงิน 190,765 ล้านบาท

ผลการดำเนินงานในช่วงปี Amazing Thailand 1998-1999 หรือปีท่องเที่ยวไทย 2541-2542 สถิตินักท่องเที่ยวระหว่างประเทศเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวประเทศไทย จำนวน 7.76 ล้านคน ในปี 2541 เพิ่มขึ้นจากปี 2540 ร้อยละ 7.53 รายได้จากการท่องเที่ยว 242,177 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2540 ร้อยละ 9.70 ส่วนนักท่องเที่ยวชาวไทย มีสถิติการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศ 51.68 ล้านคน ครั้ง ก่อให้เกิดรายได้หมุนเวียนภายในประเทศถึง 187,898 ล้านบาท

ในปี 2542 มีจำนวนนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศเดินทางเข้าประเทศไทย 8.58 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี 2541 ร้อยละ 10.50 มีรายได้จากการท่องเที่ยว 253,018 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.48 สำหรับนักท่องเที่ยวชาวไทย มีสถิติการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศ 53.65 ล้านคน-ครั้ง เพิ่มขึ้น จากปี 2541 ร้อยละ 3.08 มีรายได้หมุนเวียนภายในประเทศ 203,858 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.78 โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และการแสดงสินค้า นิทรรศการนานาชาติ (MICE) สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศได้มหาศาลหากเปรียบเทียบกับ การท่องเที่ยวแบบพักผ่อนทั่วไป (Leisure) กลับมีการเติบโตอย่างโดดเด่นที่น่าสนใจไม่แพ้กลุ่ม นักท่องเที่ยวทั่วไป ตัวอย่างเช่นการจัดงาน World of Muslim 2007 ซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งแรกใน ประเทศไทย โดยความร่วมมือระหว่าง สสพ.กับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสมาคมนัก ธุรกิจและอุตสาหกรรมไทย-มุสลิม TITIA (Thai-Islamic Trade and Industrial Association) สำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย และศูนย์วิทยาศาสตร์ฮาลาล จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย อิมแพค เมืองทองธานี ซึ่งมีผู้นำโลกอิสลามที่มาร่วมสัมมนาประมาณ 200-300 คน จาก 57 ประเทศ และสร้างเม็ดเงินสู่ประเทศประมาณ 400 ล้านบาท โดยนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้เป็น นักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและมีค่าใช้จ่ายสูงกว่ากลุ่มนักท่องเที่ยวทั่วไป ก่อให้เกิดกระจายรายได้ไป ยังภาคธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรง เช่น โรงแรม ธุรกิจให้บริการที่พักอาศัยตามสถานที่ ท่องเที่ยวต่างๆ ร้านอาหาร ธุรกิจขายของที่ระลึก ตลอดจนกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เช่น การขนส่ง การ สื่อสาร และการโฆษณาประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเริ่มถูกนำมาใช้ในช่วง ค.ศ. 1900 ซึ่งถูกพัฒนามาจากการงูใจ ด้วยรางวัลอื่นๆ เช่น เงินรางวัล ของกำนัล การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น การจัดการท่องเที่ยวเพื่อ เป็นรางวัลอย่างเป็นรูปแบบได้ถูกจัดขึ้นครั้งแรกโดย NCR Corporation เป็นโปรแกรมการท่องเที่ยว ที่จัดขึ้นสำหรับพนักงานระดับสูงของบริษัท และต่อมาการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลได้มีการเติบโต

อย่างต่อเนื่องและรวดเร็วทั้งด้านขนาด กิจกรรม และงบประมาณ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น การขนส่งที่สะดวกสบาย โรงแรมและที่พัก อาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น นอกจากการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลจะเป็นการให้พนักงานได้พักผ่อนและบริการที่ดีแล้ว ยังสามารถสอดแทรก กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่พนักงานและองค์กรได้อีกด้วย เช่น การสร้างความสามัคคี การได้เรียนรู้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ การแลกเปลี่ยนและสร้างสัมพันธ์อันดีของบุคคลภายในองค์กร การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคลอื่น ๆ นอกองค์กรที่อยู่ในแวดวงหรือกลุ่มอาชีพเดียว เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น มีมุมมองที่แปลกใหม่ในการพัฒนางานในองค์กรต่อไป

ประเทศไทยมีศักยภาพสูงมากในการเป็นศูนย์กลางของการจัดการประชุม สัมมนา และ นิทรรศการในระดับนานาชาติ ซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีของประเทศไทยที่จะสามารถนำเงินตราจาก ต่างประเทศเข้ามาได้เป็นจำนวนมาก และมีส่วนส่งเสริมให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการ เจริญเติบโต โดยในส่วนของประเทศไทยเองก็มีสถานที่ที่สามารถใช้จัดประชุม และแสดง นิทรรศการระดับนานาชาติหลายแห่ง เช่น ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ศูนย์แสดงสินค้านานาชาติอิมแพค เมืองทองธานี ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค ซึ่งมีความพร้อม ก่อนข้างสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทำวิจัยเพื่อหาแนวทางส่งเสริมการเดินทาง เพื่อฝึกอบรมในประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวในรูปแบบของ MICE ในที่นี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งมีการเติบโตและสามารถพัฒนางค์กรอยู่ในระดับสูง แต่มีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยการฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก รวมทั้งใช้ความชำนาญในการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาการลงทุนจากมหาวิทยาลัย เช่น จาก เงินงบประมาณแผ่นดิน เงินงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ระบบการทำงาน ภายในองค์กรจะมีแบบแผนตามมาตรฐานการศึกษา ของ ก.พ.ร. ส.ก.อ. และ ส.ม.ศ. กิจกรรมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรนอกจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะ ได้รับความรู้ ความบันเทิง ความสามัคคีจากการเดินทางร่วมกันแล้ว เมื่อมีการจัดทัศนศึกษาดูงาน ด้านเทคนิค กระบวนการเรียนการสอน หรือการตลาดเพื่อจูงใจให้มหาวิทยาลัยมีนักศึกษาสนใจเข้า มาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แทรกในการเดินทาง จะเป็นการเพิ่ม ความรู้และประสบการณ์อย่างมากให้กับบุคลากร เกิดการแลกเปลี่ยน สร้างสัมพันธ์อันดีของบุคคล ภายในองค์กร และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคล อื่นๆ นอกองค์กรอีกด้วย ซึ่งการศึกษาความ ต้องการให้บริการการเดินทางเพื่อเป็นฝึกอบรมครั้งนี้เพื่อนำข้อค้นพบไปเสนอแนะบริษัทใน

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว รัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การวิจัยหัวข้อเรื่อง “การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” เป็นหัวข้อที่ศึกษาถึงความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาต่างกันเพื่อวัตถุประสงค์ในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรภายในประเทศ ต่างประเทศ เชื่อมโยงความสำคัญ ความจำเป็นตามยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 1 การสร้างศักยภาพ และความสามารถเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์การวิจัยที่ 4 การพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจ จากการท่องเที่ยว แผนงานวิจัยที่ 1 การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 2 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม กลุ่มเรื่องที่ควรวิจัยเร่งด่วนตามนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2551-2553) ในเรื่อง การบริหารจัดการการท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ซึ่งเป็นเป้าหมายที่นำมาสู่การทำวิจัยเรื่องนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน

1.2.3 เพื่อวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.2.4 เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในประเทศไทย ในด้านปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยด้านเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม 2551 – กันยายน 2552

ขอบข่ายของการเก็บข้อมูลครั้งนี้เน้นข้อมูลทั่วไปและความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางในแนวทางการส่งเสริมการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทย

1.4 วิธีดำเนินการวิจัยโดยสรุป

การวิจัยหัวข้อเรื่อง “การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อเป็นฝึกอบรม เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.4.1.1 บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งสามารถประมาณการจำนวนประชากรได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตำแหน่งงานพนักงานสายสนับสนุน และตำแหน่งอาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

1.4.1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 5 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling)

1.4.1.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทย จำนวน 13 ตัวอย่าง

1.4.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยจัดทำเป็น 3 ชุด คือ

1.4.2.1 เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เกี่ยวกับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อ

ฝึกอบรม ซึ่งแบ่งเป็นลักษณะผสมระหว่าง แบบสอบถามปลายปิด (Closed End) และแบบสอบถามปลายเปิด (Opened End)

1.4.2.2 เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับการจัดการการเดินทางเพื่อฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วยประเด็นสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 9 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับนโยบายและการจัดการการเดินทางเพื่อฝึกอบรม มุมมอง ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.4.2.3 เครื่องมือชุดที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทย ประกอบด้วยประเด็นสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 13 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ จุดแข็ง – จุดอ่อนของประเทศไทยในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ รวมถึงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทยของแต่ละหน่วยงาน

1.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.4.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับการเดินทางเพื่อฝึกอบรมตลอดจนองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.4.3.2 เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรม

2) ทำการติดต่อเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากส่วนงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และออกหนังสือเพื่อขออนุญาต

3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานสายสนับสนุน และตำแหน่งอาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีการจัดการการเดินทางเพื่อฝึกอบรมโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จำนวน 351 ชุด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบ ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.4.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการและแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรม จากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 5 คน และตัวแทนบริษัทในการให้บริการการจัดการฝึกอบรมและ จำนวน 13 คน

ขอบข่ายของการเก็บข้อมูลครั้งนี้เน้นข้อมูลทั่วไปและความต้องการในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมและความคิดเห็นขององค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในแนวทางการส่งเสริมการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทย

1.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขั้นตอนดังนี้

1.4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ เพศ อายุ ส่วนงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และพฤติทางการศึกษา ใช้ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.4.4.2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ค่าถดถอยเปิดความต้องการฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศ

1.4.4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศ และสถานภาพสมรส การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มี เพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ 2 ตัว และความแปรปรวนทางเดียว (Independent T-test) ส่วนอายุ ส่วนงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และพฤติทางการศึกษาต่างกันใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

1.4.4.4 การวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่สัมภาษณ์

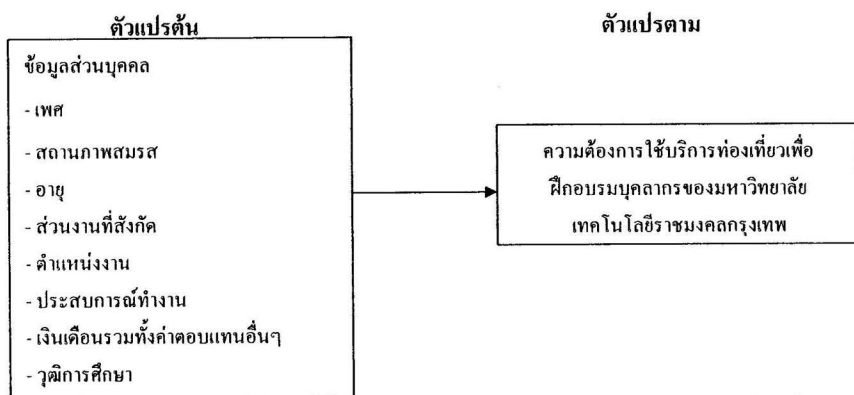
1.4.4.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้บริการการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทย ในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่สัมภาษณ์

1.4.5 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.5.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้ง ค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาดังกัน มีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรม บุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อนี้ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1.1

กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อ ฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ได้ทราบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นำไปสู่การแก้ปัญหาในการดำเนินงานของการฝึกอบรมบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.5.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรม บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาดังกัน นำองค์ ความรู้ที่ได้นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

1.5.3 ได้ผลการวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นำองค์ความรู้ที่ได้นำไปสู่การผลิตเชิงอุตสาหกรรมและเชิงพาณิชย์ในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว

1.5.4 ได้ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ นำไปเป็นองค์ความรู้ในการวิจัยต่อไป

1.5.5 การเผยแพร่ในวารสาร จะนำบทความการวิจัยไปเผยแพร่ใน Thailand Tourism Research E-journal of International Thai Tourism

1.5.6 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ หมายถึง การเดินทางของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจากสถานที่ซึ่งเป็นที่อาศัยอยู่ประจำไปยังสถานที่อื่นเป็นการชั่วคราวและเดินทางกลับไปสถานที่อาศัยเดิม โดยการเดินทางนั้นมีรูปแบบของการท่องเที่ยวเรื่องของอาชีพ หรือธุรกิจการงานเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ ในรูปแบบของการจัดประชุม การจัดสัมมนา การจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

1.6.2 บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรม หมายถึง การจัดธุรกิจ และการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ การคมนาคมขนส่ง ที่พักแรม ร้านอาหารและภัตตาคาร บริการนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ร้านขายของที่ระลึกและขายสินค้าพื้นเมือง ความปลอดภัย การอำนวยความสะดวกในการเข้า-ออกเมือง การจัดบริการอื่นๆ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และการเผยแพร่โฆษณา

1.6.3 ความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีต่อเส้นทางภายในประเทศ เส้นทางต่างประเทศ ชนิดการเดินทาง ประเภทรูปแบบการเดินทาง กิจกรรมความรู้ที่แทรกในการเดินทาง ประเภทการพักผ่อนเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ลักษณะการเดินทาง พาหนะในการเดินทาง เหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมายในการเดินทาง จำนวนวันในการเดินทาง จำนวนครั้งต่อปีที่ต้องการช่วงเวลาที่ต้องการ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

(Related Literature)

การวิจัยหัวข้อเรื่อง “การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อเป็นฝึกอบรม เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) โดยมีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 2.) เพื่อศึกษาความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวิถีทางการศึกษาต่างกัน 3.) เพื่อวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 4.) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในประเทศไทย ในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่

2.1 ทฤษฎีธุรกิจการประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และการแสดงสินค้า นิทรรศการนานาชาติ (MICE: Meeting, Incentive, Convention and Exhibition)

2.2 ทฤษฎีการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive Travel)

2.3 ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร

2.4 ทฤษฎีการฝึกอบรม (Training)

2.5 ทฤษฎีความต้องการฝึกอบรม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ธุรกิจการประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และการแสดงสินค้า นิทรรศการนานาชาติ (MICE: Meeting, Incentive, Convention and Exhibition)

การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive Travel) นั้นเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และการแสดงสินค้า นิทรรศการนานาชาติ หรือเรียกชื่อในภาษาอังกฤษว่า MICE ซึ่งย่อมาจากคำว่า Meeting, Incentive, Convention และ Exhibition โดยการ

ท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลนั้น เป็นการท่องเที่ยวประเภทหนึ่งที่มีความนิยมนักท่องเที่ยวได้ร่วมเดินทางไปกับการท่องเที่ยวประเภทนี้นั้น เป็นผู้ที่ถูกคัดเลือกแล้วว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีผลงานดีเด่น เหมาะกับการได้รับรางวัลเป็นการท่องเที่ยวที่มีความพิเศษเหนือกว่าการจัดนำเที่ยวธรรมดา ในแง่ของโปรแกรมที่ไม่สามารถจัดหาจากบริษัททั่วๆไป ทั้งด้านที่พัก อาหาร การเดินทาง และการต้อนรับ รวมถึงสิทธิพิเศษอื่นๆ ที่จัดขึ้นเฉพาะกลุ่มเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันที่ประทับใจ ในปัจจุบันธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลยังคงได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องและเพิ่มสูงขึ้น เพราะธุรกิจนี้สามารถนำรายได้เข้าสู่ประเทศมูลค่าสูง ดังนั้นภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสนใจในธุรกิจดังกล่าว

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เป็นธุรกิจที่รัฐบาลให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นธุรกิจบริการที่สร้างรายได้เข้าสู่ประเทศเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ ธุรกิจการประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และการแสดงสินค้า นิทรรศการนานาชาติ (MICE: Meeting, Incentive, Convention and Exhibition) เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจการท่องเที่ยวที่นำรายได้เข้าสู่ประเทศเป็นจำนวนมาก อีกทั้งกระจายรายได้ไปยังภาคธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรง เช่น โรงแรม ธุรกิจให้บริการที่พักอาศัย ตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ร้านอาหาร ธุรกิจขายของที่ระลึก ตลอดจนกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เช่น การขนส่ง การสื่อสาร และการโฆษณาประชาสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจทางอ้อมอีกด้วย คือ การจ้างงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มคนในอาชีพเดียวกัน ทำให้บุคลากรของประเทศไทยได้รับการพัฒนา (มงคล วัฒนะโร 2544: 19) ทั้งในด้านความรู้ วิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ในปี 2545 มีนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 4.13 แสนคน ขณะที่ปี 2546 มีจำนวนเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 6 - 7 จากปี 2545 นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มีการใช้จ่ายเงินประมาณ 7,000 บาทต่อคนต่อวัน มากกว่านักท่องเที่ยวทั่วไปที่มีการใช้จ่ายประมาณ 3,000 บาทต่อคนต่อวัน ซึ่งเม็ดเงินรายได้จากตลาด MICE ในปี 2546 มีจำนวน 3.2 หมื่นล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 10 ของรายได้จากการท่องเที่ยวโดยรวม (ศิริพรชน เปลี่ยนสกุล 2549) ซึ่งการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้คาดการณ์ว่าในปี 2547 ประเทศไทยจะมีรายได้จากนักท่องเที่ยวกลุ่ม MICE เพิ่มขึ้นเป็น 4.2 หมื่นล้านบาท จากนักท่องเที่ยว MICE 5.4 แสนคน และจะมีแนวโน้มการเติบโตในเกณฑ์ดีในช่วง 5 ปี นับจากนี้ โดยสมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติ (ไทย) (Thailand Incentive and Convention Association :TICA) ได้รับการยืนยันการจัดงานในประเทศไทยระหว่างปี 2547 - 2551 แล้วไม่ต่ำกว่า 32 งาน และคาดว่าจะมีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดไม่น้อยกว่า 1 แสนคน (C-MICE 2549) สำหรับความหมายของคำว่า MICE ทางสมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติเอเชีย (Asian Association of Convention & Visitor Bureaus: AACVB) โดยให้นิยามดังนี้

2.1.1 M = Meeting หมายถึง การประชุมของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรโดยจะเป็นการประชุมเฉพาะกิจ หรือวางแผนล่วงหน้าไว้แล้วสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.1.1.1 ประชุมกลุ่มสมาคม (Association Meeting) เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลของกลุ่มคนในสาขาอาชีพเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยทั่วไปจะมีการจัดสัมมนา กลุ่มย่อยและการจัดนิทรรศการขนาดเล็กด้วย ใช้เวลาเตรียมงานอย่างน้อย 1 ปี

2.1.1.2 ประชุมกลุ่มบริษัท เอกชน (Corporate Meeting) เป็นการประชุมของกลุ่มบุคคลที่มาจากองค์กรเดียวกัน หรือเครือเดียวกัน ซึ่งอาจมาจากประเทศภูมิภาคเดียวกัน หรือหลายๆ ประเทศทั่วโลก โดยใช้เวลาเตรียมงานน้อยกว่าการประชุมสมาคม(Association Meeting)และมีขนาดงานเล็กกว่า

2.1.1.3 ประชุมกลุ่มองค์กรรัฐบาล (Government Meeting) เป็นการประชุมของกลุ่มบุคคลหรือผู้แทนจากหน่วยงานราชการ ซึ่งมาจากหลายๆ หน่วยงานทั่วโลก

2.1.2 I = Incentive หมายถึง การจูงใจเพื่อเป็นรางวัลแก่พนักงานหรือบุคคลที่สามารถ ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ โดยบริษัทผู้ให้รางวัลจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

2.1.3 C = Convention หมายถึง การประชุมของกลุ่มบุคคลในสาขาอาชีพเดียวกัน หรือสมาคม วิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น โดยมีผู้เข้าประชุมระหว่าง 300 - 15,000 คน ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 850 คน ใช้เวลาในการเตรียมการไม่น้อยกว่า 2 ปี และส่วนใหญ่เป็นการจัดโดยสมาคมระดับนานาชาติ ซึ่งรูปแบบการจัดแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1.3.1 การจัดประชุมหมุนเวียนตามประเทศสมาชิก โดยมาใช้วิธีการเวียนตามตัวอักษรและตามภูมิภาค

2.1.3.2 การประชุมเพื่อเป็นประเทศเจ้าภาพในการจัดงาน ประเทศสมาชิกต้องการเป็นเจ้าภาพจะส่งตัวแทนของสมาคมเข้าร่วมประชุมซึ่งในกรณีจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ และการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน เนื่องจากมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงและระยะเวลาเตรียมงานนาน

2.1.4 E = Exhibition หมายถึง งานแสดงสินค้า หรือบริการเพื่อขายให้กับลูกค้า กลุ่มเป้าหมายรวมทั้งเปิดให้ผู้เข้าชมทั่วไปได้เข้าร่วมงานด้วย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.4.1 Trade Show เป็นการแสดงสินค้าสำหรับผู้ประกอบการ

2.1.4.2 Consumer Show เป็นการแสดงสินค้าสำหรับลูกค้าโดยทั่วไป

ธุรกิจ MICE ทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งวัตถุประสงค์ของการจัดงานและกลุ่มผู้เข้าร่วมงาน แต่ทั้งนี้ธุรกิจทั้ง 4 กลุ่มก็มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน (หม่อมราชวงศ์วไลยวัฒนา สวรรค์ - ชูโต 2546: 58)

นักท่องเที่ยวกลุ่ม MICE นี้คิดเป็นร้อยละ 3 ของนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าประเทศไทยตลอดปี โดยสามารถแบ่งนักท่องเที่ยวเป็น 3 กลุ่มดังนี้ (มงคล วัดตะโร 2546: 4)

- 1) กลุ่มผู้จัดการประชุม (Organizer) และผู้มาร่วมประชุม (Participant)
- 2) กลุ่มผู้ร่วมแสดงสินค้า (Exhibitor) และผู้เยี่ยมชมการแสดงสินค้า (Visitor)
- 3) กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive Traveler)

กลยุทธ์การส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางการจัดนิทรรศการ ศูนย์ประชุม และจับจ่ายสินค้านานาชาติของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อบรรลุนานาชาติของประเทศไทย พ.ศ.2541-2546 นั้น ฝ่ายการตลาดในสำนักงานต่างประเทศของ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการท่องเที่ยวประเภท MICE โดยมีนโยบายการปรับปรุงกฎระเบียบด้านศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าวัสดุ อุปกรณ์ ของที่ระลึก เพื่อใช้ในการจัดประชุม ส่งเสริมการขายการประชุมรวมเป็น Convention package มีการปรับปรุงระบบการจราจรในเมืองท่องเที่ยวหลักให้มีความคล่องตัว สนับสนุนให้เอกชนสร้างศูนย์ประชุมและจัดนิทรรศการนานาชาติในเมืองท่องเที่ยวหลัก เช่น ศูนย์ประชุมนานาชาติขนาดใหญ่ที่เชียงใหม่และสงขลา วางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งใน ททท. และในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อการจัดประชุมนานาชาติ จัดทำโครงการคืนภาษีมูลค่าเพิ่มกับร้านค้าที่เป็นสมาชิกแก่ นักท่องเที่ยวผู้ซื้อสินค้า เมื่อมีการซื้อสินค้าตั้งแต่ 2,000 บาทขึ้นไป ประสานงานกับที่ปรึกษาพาณิชย์ของไทยในต่างประเทศที่ ททท. ไม่มีสำนักงาน ให้ช่วยเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย 2547)

นอกจากนั้นแผนการตลาดการท่องเที่ยวปี 2548 ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ยังมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ให้ก้าวสู่มาตรฐานที่มีคุณภาพ และเป็นการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก อันจะนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวแห่งทวีปเอเชีย (Tourism Capital of Asia) จากการวางแผนการตลาดต่างประเทศ โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็นพื้นที่ตลาด (Market Area) และกลุ่มตลาด (Market Segment) จากการกำหนดพื้นที่ตลาดในสี่ภูมิภาค ได้แก่ ภูมิภาคเอเชีย ภูมิภาคยุโรป ภูมิภาคตะวันออกกลาง ภูมิภาคแอฟริกา ภูมิภาคอเมริกา และภูมิภาคโอเชียเนีย พบว่ามีการกำหนดกลุ่มนักท่องเที่ยว MICE อยู่ในกลุ่มตลาดหลักทั้งสี่ภูมิภาค และ จัดกลุ่ม MICE เป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวคุณภาพที่มีการใช้จ่ายสูงในกลยุทธ์การส่งเสริมตลาดต่างประเทศในปี 2548 อีกด้วย

2.2 ทฤษฎีการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive Travel)

2.2.1 ความหมายของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

SITE (Society of Incentive Travel Executive) ให้ความหมายการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลว่า การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลคือเครื่องมือหนึ่งในการบริหารที่ใช้กันทั่วไปในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก โดยใช้ประโยชน์จากประสบการณ์การท่องเที่ยวชั้นเลิศที่จัดให้แก่บุคลากร เป็นกลไกในการจูงใจ และ/หรือการแสดงวามชื่นชมการปฏิบัติงานที่มีผลงานในระดับสูงขึ้นของบุคลากร (Resource Manual, SITE 2001: 6 อ้างถึงใน ปภาวดี ประจักษ์สุนันติ และสุเมธ สุทัศน์ ณ อยุธยา 2546: 29)

ราณี อลิชัยกุล กล่าวว่า การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หมายถึง การท่องเที่ยวที่จัดขึ้นเพื่อให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ผลงานดีเด่น นับเป็นเครื่องมือทางการบริหาร โดยใช้ประโยชน์จากประสบการณ์การท่องเที่ยวชั้นเลิศที่จัดให้แก่บุคลากร เพื่อจูงใจสำหรับการทำยอดขาย/ผลการปฏิบัติงานในระดับสูงตามที่บริษัทตั้งไว้ (ราณี อลิชัยกุล 2548)

การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หมายถึง รูปแบบการท่องเที่ยวที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นรางวัล หรือกระตุ้นการทำงานโดยบริษัทเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดหรือเป็นบางส่วน (Welcomethai 2549)

การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หมายถึง การให้รางวัลหรือตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับ ความสำเร็จหรือผลงาน ซึ่งโดยทั่วไปบริษัท หรือหน่วยงานเอกชนจะจ่ายให้กับพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการขายหรือปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเดินทางไปท่องเที่ยว หรือพักผ่อนในประเทศหรือต่างประเทศ บางกรณีการเดินทางประเภทนี้อาจรวมถึง การให้รางวัลเดินทางไปเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนา เพื่อกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจ หรือไปนำเสนอผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ หรือการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ (ศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 2549)

ดังนั้น การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หมายถึง การท่องเที่ยวที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานเพื่อให้รางวัลหรือตอบแทนผลการทำงานซึ่งตรงกับเป้าหมายที่องค์กรตั้งเป้าไว้ โดยองค์กรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดหรือเป็นบางส่วน

2.2.2 ความเป็นมาของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเป็นการจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรในการสร้างประโยชน์หรือค่านี้นางานขององค์กรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเป็นรูปแบบรางวัลลักษณะหนึ่งที่ถูกพัฒนามาจากการให้รางวัลอื่นๆ เช่น การให้เงิน การมอบสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ในอดีตการจูงใจนี้เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานขาย แต่ใน

ปัจจุบันวัตถุประสงค์เปลี่ยนไป โดยมุ่งขยายผลแก่บุคลากรอื่นที่มีส่วนสร้างผลประโยชน์ให้แก่องค์กร รวมทั้งลูกค้าขององค์กรอีกด้วย

ความเป็นมาของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลถูกระบุด้วยเอกสารของ SITE (Society of Incentive & Travel Executives) (ราชพร จันทรสว่าง 2546: 54 – 55) ซึ่งเป็นสมาคมหลักของธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลระบุว่า การจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลอย่างเป็นรูปแบบได้ถูกจัดขึ้นครั้งแรกโดย NCR Corporation ในช่วงปี ค.ศ. 1900 โดยร่วมกับโรงแรมพลาซ่า ในกรุงนิวยอร์ก เสนอโปรแกรมการท่องเที่ยวสุดสัปดาห์ในนิวยอร์ก (Weekend in New York) เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นสำหรับพนักงานระดับสูงของบริษัท

ขณะเดียวกันได้กล่าวถึงอีกซีกโลกหนึ่งในเวลาถัดมาว่า Joseph Stalin ผู้นำคอมมิวนิสต์ของประเทศรัสเซียได้มีการสร้างสรรค์กิจกรรมเชิงรูปแบบใหม่ขึ้น โดยผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายจะถูกเสนอให้มีสิทธิไปพักผ่อนที่ทะเลดำซึ่งเป็นสถานที่ตากอากาศสำหรับชนชั้นผู้นำของประเทศรัสเซีย

ประมาณ ค.ศ. 1950 การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลถูกเสนอโดยบริษัทไม่กี่แห่งในภูมิภาคอเมริกาเหนือ พัฒนาการของการเดินทางโดยรถไฟส่งผลให้ธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล สามารถขนส่งนักท่องเที่ยวได้ทีละจำนวนมาก แต่โปรแกรมการท่องเที่ยวทั้งหมดยังคงเป็นกิจกรรมภายในประเทศทั้งสิ้น

การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเริ่มต้นในช่วงต้นทศวรรษหลัง ค.ศ. 1960 ทั้งกิจกรรมภายในและต่างประเทศ สาเหตุที่ทำให้การท่องเที่ยวต่างประเทศขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการขนส่งทางอากาศโดยเฉพาะเครื่องบินไอพ่นเริ่มมีการเปิดตัวขึ้น ทำให้การเดินทางจากสหรัฐอเมริกาไปยังภูมิภาคยุโรปไม่รู้สึกห่างไกลอย่างที่เคยเป็น ไม่ต้องใช้เวลานานในการเดินทางและสามารถใช้เวลาในจุดหมายปลายทางซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้นานขึ้น โดยมีการลดราคาลงในระดับที่ยอมรับได้ งบประมาณทั้งหมดสำหรับการเดินทางระยะไกล (Long – haul programs) ลดจากร้อยละ 50 เหลือเพียงร้อยละ 30 และประกอบด้วยช่วงที่เศรษฐกิจกำลังเจริญเติบโต ทุกคนมุ่งที่จะจับจ่าย งบประมาณสำหรับการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ขณะนั้นถือว่าเป็นยุคทอง (Golden era) ของการจัดนำเที่ยวประเภทนี้

ใน ค.ศ. 1965 Robert Guerriero จัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล โดยนำผู้ที่ได้รับรางวัลจำนวน 463 คน ขึ้นเครื่อง DC – 7 มีการเปิดบริการสายการบินข้ามประเทศจากอเมริกาไปยังโรม รายการท่องเที่ยวนี้มีการจัดเลี้ยงโดยใช้แนวเรื่องตามสถานที่ตามจุดหมายปลายทางชื่อ “The First Roman Toga Theme Party” และเมื่อการบริการกิจกรรมเชิงพนักงานนี้ได้รับความสนใจจากองค์กรธุรกิจ สมาคมวิชาชีพที่เน้นการรวมกลุ่มของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลจึงเกิดขึ้น โดยในปี

ค.ศ. 1973 ได้มีการจัดตั้ง Society of Incentive & Travel Executives ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และมีสาขาในประเทศต่างๆ ทั่วโลก

การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลได้รับความนิยมสูงสุดทั้งในด้านขนาด กิจกรรม และงบประมาณ ในช่วงปลาย ค.ศ. 1980 ทั้งที่เศรษฐกิจมีการขยายตัวที่ช้าลง และในปี ค.ศ. 1990 การเติบโตของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเริ่มคงที่ เนื่องจากการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ชะงักงัน อย่างไรก็ตาม ช่วง ค.ศ. 1994 การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลมีการเติบโตขึ้นอีกครั้งโดยดูจากจำนวนของการจัดโปรแกรม ความหลากหลายของจุดหมายและงบประมาณ

จะเห็นได้ว่า การจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเป็นการท่องเที่ยวที่มีความอ่อนไหวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามภูมิภาคต่างๆ ในโลก ไม่ว่าจะเป็นสงครามตะวันออกกลางที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อการยกเลิกการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในเส้นทางต่างประเทศ การแพร่ระบาดของทางสถานีโทรทัศน์ที่เผยแพร่ข่าวหรือเหตุการณ์ในด้านลบบางพื้นที่ รวมถึงโรคระบาดที่เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนอาจเป็นสาเหตุที่สามารถก่อให้เกิดการยกเลิกการจัดรายการท่องเที่ยวได้ ผู้มีหน้าที่วางแผนรับผิดชอบการจัดการท่องเที่ยว ควรระมัดระวังผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออนาคตของกิจกรรมท่องเที่ยวได้

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (รพพร จันทร์สวาท 2546: 43 – 44)

2.2.3.1 เพื่อเพิ่มยอดขาย (increase sales) องค์กรมีวัตถุประสงค์ในการหารายได้ และการทำกำไร การสร้างความรับรู้ในวัตถุประสงค์ดังกล่าวแก่พนักงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานทำงานหนักขึ้นเพื่อผลกำไรดังกล่าว เพราะพนักงานตระหนักดีว่า เมื่อองค์กรได้ผลตอบแทนตามวัตถุประสงค์แล้ว ผลตอบแทนดังกล่าวย่อมกระจายไปสู่พนักงานเช่นกัน เช่น การเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด

2.2.3.2 เพื่อแนะนำสินค้าใหม่ (introduce new products) การจูงใจพนักงานในการกระตุ้นให้พนักงานรับทราบถึงผลผลิตใหม่ของบริษัท และสื่อสารรายละเอียดผลิตภัณฑ์ดังกล่าวแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ องค์กรสามารถจูงใจพนักงานให้แนะนำสินค้าใหม่ด้วยการจัดกิจกรรมจูงใจเพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์ใหม่ได้

2.2.3.3 เพื่อเพิ่มการบริการแก่ลูกค้า (improve customer service) การจูงใจให้พนักงานที่ให้บริการโดยตรงแก่ลูกค้าเกิดความประทับใจ เป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งในการนำกิจกรรมจูงใจมาใช้กับพนักงานบริการ เนื่องจากฝ่ายนี้เสนอภาพพจน์ที่ไม่ดี ภาพพจน์ของบริษัทที่ลูกค้าจะจำได้ย่อมไม่ดีนัก การจูงใจพนักงานฝ่ายปฏิบัติการนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อภาพพจน์ขององค์กร

2.2.3.4 เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพการทำงาน (enhance productivity) พนักงานที่มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและองค์กร สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดแนวโน้มของผลผลิตองค์กรที่ดีขึ้นตามมา

2.2.3.5 เพื่อเพิ่มภาวะการแข่งขัน (increase competitiveness) เมื่อองค์กรมีเป้าหมายในการสร้างการรับและให้รางวัลการปฏิบัติงานแก่ผู้ที่สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กร องค์กรนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ มีภาวะจิตใจในการแข่งขัน และก่อให้เกิดมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.3.6 เพื่อลดค่าใช้จ่าย (decrease costs) การมุ่งใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มผลผลิต ลดอุบัติเหตุ รวมถึงการลดวงจรรอบเวลาทำงาน เป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์กรวิธีหนึ่ง

2.2.3.7 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน (build morale) การส่งเสริมให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

2.2.3.8 เพื่อลดการหยุดงาน (decrease absenteeism) การมุ่งใจด้วยการเป็นกลยุทธ์วิธีหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้การหยุดงานของพนักงานลดลง
จะเห็นได้ว่า การจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเป็นการท่องเที่ยวที่มีความอ่อนไหวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามภูมิภาคต่างๆ ในโลก ไม่ว่าจะเป็นสงครามตะวันออกกลางที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อการยกเลิกการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในเส้นทางต่างประเทศ การเผยแพร่รายการทางสถานีโทรทัศน์ที่เผยแพร่ข่าวหรือเหตุการณ์ในด้านลบบางพื้นที่ รวมถึงโรคระบาดที่เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนอาจเป็นสาเหตุที่สามารถก่อให้เกิดการยกเลิกการจัดการท่องเที่ยวได้ ผู้มีหน้าที่วางแผนรับผิดชอบการจัดการท่องเที่ยว ควรระมัดระวังผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออนาคตของกิจกรรมท่องเที่ยวได้

2.2.4 รูปแบบของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

โดยทั่วไป การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบหลัก คือ

2.2.4.1 การท่องเที่ยวเฉพาะเพื่อการพักผ่อนอย่างแท้จริง หมายถึง โปรแกรมการท่องเที่ยวที่มีเฉพาะรายการเพื่อการพักผ่อน ความสนุกสนานเพลิดเพลินเท่านั้น โดยไม่มีการประชุมเชิงธุรกิจ หรือ ไม่มีประเด็นเกี่ยวกับงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ลักษณะการท่องเที่ยวรูปแบบนี้เน้นความหรูหรา ความพิเศษรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญ การท่องเที่ยวแบบนี้มีประมาณ 1 ใน 3 ของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลทั้งหมดที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น

2.2.4.2 การท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อนและธุรกิจ ได้แก่ การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนและได้รับประโยชน์เชิงธุรกิจไปพร้อมกัน โดยจะมีรายการประชุมแทรกอยู่ในการท่องเที่ยว อาจเป็นการประชุมเพื่อแนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่หรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆ อย่างไรก็ตามยังคงเน้นความเพลิดเพลินมากกว่างานหรือวิชาการ รายการที่จัดให้ยังคงให้ความสำคัญแก่การพักผ่อนหย่อนใจในส่วนที่มากกว่ารายการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายปลายทางการเดินทางโดยจะต้องเลือกจุดหมายที่ดึงดูดความสนใจของบุคลากรมากที่สุด การท่องเที่ยวแบบนี้มีประมาณ 2 ใน 3 ของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลทั้งหมดที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น

2.2.5 ลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล เป็นการท่องเที่ยวที่มีลักษณะสำคัญดังนี้ (ปภาวดี ประจักษ์สุคนิธิ และสุเมธ สุทัศน ณ อยุธยา 2546: 30)

2.2.5.1 การท่องเที่ยวที่เน้นเฉพาะสิ่งที่ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะเป็นการจัดรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งทำให้เป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะได้รับสิ่งดีที่องค์กรสามารถจัดหาให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นที่พัก อาหาร การเดินทาง การต้อนรับ รายการบันเทิง รวมทั้งรายการเชิงวิชาการ

2.2.5.2 การท่องเที่ยวที่เน้นการสร้างความประทับใจ รายการตามโปรแกรมการท่องเที่ยวลักษณะนี้เป็นโปรแกรมที่เน้นสร้างความประทับใจแก่ผู้ท่องเที่ยว ให้ผู้เดินทางเกิดความประทับใจกับทุกกิจกรรมตลอดการเดินทาง ความประทับใจนำไปสู่ความทรงจำ ความรู้สึกที่ดี และความผูกพันกับองค์กร ซึ่งย่อมส่งผลทางบวกต่อการธำรงรักษานักบุคลากรและต่อการสร้างผลงานของบุคลากรต่อไป นอกจากนั้นความประทับใจยังนำไปสู่การบอกต่อหรือการสื่อสารต่อไปยังบุคคลอื่นๆ ในองค์กรซึ่งอาจส่งผลให้นักบุคลากรเหล่านั้นเกิดความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานให้มากขึ้น

2.2.5.3 การท่องเที่ยวที่ให้สิทธิการนำผู้ติดตามไปด้วยได้ การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเน้นการทำให้ผู้ท่องเที่ยวเกิดความพอใจสูงสุด ฉะนั้นจึงได้กำหนดให้นักท่องเที่ยวที่ได้รับรางวัลสามารถนำผู้ติดตามร่วมเดินทางไปด้วยได้ โดยอาจมีสิทธินำคู่สมรส หรือลูกเล็กไปท่องเที่ยวด้วย ผู้ติดตามย่อมได้สิทธิการดูแลอย่างดีที่สุดเช่นกัน

2.2.5.4 การท่องเที่ยวที่องค์กรรับภาระค่าใช้จ่าย การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลต่างกับการเดินทางธุรกิจตรงที่องค์กรไม่ได้จ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าที่พักให้นักบุคลากร แต่องค์กรจะรับภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ทั้งหมด ตลอดช่วงการเดินทางที่กำหนด โดยบางหน่วยงานอาจมีการจ่ายเงินสำหรับผู้เดินทางใช้จ่ายส่วนตัวตามความพอใจ (pocket money) ขณะที่บางหน่วยงานไม่จ่ายเงินส่วนนี้ แต่พร้อมจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่มให้ เช่น ค่าเครื่องดื่มหรือค่าอาหารเพิ่มเติมจากที่มีในรายการ

2.2.5.5 การท่องเที่ยวที่ผู้เดินทางเป็นผู้ที่ผ่านการคัดสรรในเชิงธุรกิจแล้ว ผู้ที่มีสิทธิ์ในการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลคือ ผู้ที่ผ่านการคัดสรรจากองค์กรแล้วว่ามีความสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด หรือผ่านเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดขึ้นแน่นอนล่วงหน้า โดยเป็นเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กร กล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่ชนะการแข่งขัน หรือคือผู้ที่มีความสามารถที่สุด (Top of the Cream) เท่านั้น

2.2.5.6 การท่องเที่ยวที่ผู้เดินทางมักมีการศึกษา อยู่ในวงการธุรกิจ มีความคาดหวังสูง และมีความสามารถในการจับจ่ายซื้อสินค้าสูง

2.2.6 ประเภทของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

สำหรับการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล โดยทั่วไปประเภทองค์กรต่างๆ ที่นิยมจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลจะมีความหลากหลาย และมีลักษณะการกำหนดเงื่อนไขของการรับรางวัล และลักษณะรางวัลที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแยกจำแนกตามประเภทดังนี้

2.2.6.1 การจำแนกตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับรางวัลและองค์กร ได้แก่

1) ผู้รับรางวัลที่เป็นพนักงานภายในองค์กร เช่น พนักงานขาย พนักงานฝ่ายการผลิต พนักงานลูกค้าสัมพันธ์ ผู้จัดการ หรือผู้บริหารองค์กร เป็นต้น โดยผลการสำรวจจาก Incentive Magazine พบว่ากลุ่มผู้ได้รับรางวัลที่เป็นพนักงานขายขององค์กรมีจำนวนร้อยละ 60 และพนักงานที่มีได้มีหน้าที่ขายมีจำนวนร้อยละ 29

2) ผู้รับรางวัลที่เป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ตัวแทนจำหน่าย กลุ่มลูกค้ารายสำคัญของบริษัท เป็นต้น โดยผลการสำรวจจาก Incentive Magazine พบว่ากลุ่มผู้ได้รับรางวัลในฐานะตัวแทนจำหน่ายมีจำนวนร้อยละ 48

2.2.6.2 การจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่มุ่งใจพนักงานโดยรางวัลท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเป็นกลยุทธ์การตลาดวิธีหนึ่งที่ได้รับการนิยมนำไปใช้แพร่หลายในปัจจุบัน อุตสาหกรรมสินค้าและบริการได้นำกิจกรรมนี้มาดึงดูดความสนใจให้กระชั้นชิดมากขึ้น โดยอุตสาหกรรมที่นิยมจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล 3 อันดับสูงสุดในสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีความนิยมในการจัดกิจกรรมมากนี้ คือ อุตสาหกรรมประเภทประกันภัย คอมพิวเตอร์ และรถยนต์ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติกลุ่มนี้ที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทย คือ อุตสาหกรรมประเภทประกันภัย คอมพิวเตอร์ และรถยนต์ตามลำดับ

2.2.6.3 การจำแนกตามลักษณะผู้ได้รับรางวัล

1) ลักษณะนักท่องเที่ยวที่ได้รับรางวัลเป็นกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่สร้างแรงกระตุ้นแก่กลุ่มพนักงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พบปะกัน ได้ร่วม

ทำกิจกรรมและเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามการจัดรางวัลในลักษณะนี้ อาจทำให้พนักงานทุกคนที่ได้รับรางวัลต้องละทิ้งภาระงานที่ทำอยู่ไปร่วมกิจกรรม ดังนั้นการจัดกิจกรรมลักษณะนี้จึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมอื่นๆ ด้วย เช่น การจัดการภาระการดำเนินการตามปกติขององค์กร

2) ลักษณะนักท่องเที่ยวที่ได้รับรางวัลเป็นรายบุคคล เป็นการจัดการการท่องเที่ยวให้เป็นเฉพาะราย โดยผู้ที่ได้รับรางวัลอาจเลือกรายละเอียดได้ตามเงื่อนไขที่ผู้มอบรางวัลกำหนดให้ตามความสะดวกของตนเอง เช่น มีโอกาสเลือกเวลาที่สะดวก กิจกรรมที่ชอบ หรือจุดมุ่งหมายปลายทางที่สนใจด้วยตนเอง เนื่องจากในปัจจุบันทั้งสามีและภรรยาต่างทำงานกันทั้งคู่ การที่ผู้ได้รับรางวัลต้องการนำสามีและภรรยาไปเที่ยวด้วยอาจเป็นไปได้ลำบาก หากมีการให้รางวัลเฉพาะบุคคลอาจเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ได้รับรางวัลในการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมของตนเองและผู้ติดตาม

2.2.6.4 จำแนกตามลักษณะการจ่านำเที่ยว

1) การจ่านำเที่ยวระยะใกล้ เป็นการเดินทางภายในภูมิภาคหรือทวีปเดียวกัน สำหรับประเทศไทย การจ่านำเที่ยวระยะใกล้ หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวที่มีลักษณะการนำเที่ยวภายในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเดินทางจากกรุงเทพฯ ไปยังต่างจังหวัดต่างๆ เช่น ภูเก็ต เชียงใหม่ ชลบุรี กาญจนบุรี เป็นต้น และลักษณะการนำเที่ยวระยะใกล้ให้ผู้ได้รับรางวัลเดินทางไปเที่ยวต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี จีน เป็นต้น

2) การจ่านำเที่ยวระยะไกล เป็นการเดินทางระหว่างทวีปที่นำนักท่องเที่ยวที่ได้รับรางวัลไปเที่ยวระหว่างประเทศที่มีระยะทางไกลๆ หรือเดินทางข้ามทวีป สำหรับประเทศไทย การจ่านำเที่ยวระยะไกล หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวที่นำนักท่องเที่ยวที่นำผู้ที่ได้รับรางวัลเดินทางไปเที่ยวยังต่างประเทศต่างๆ เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส อิตาลี สหรัฐอเมริกา แอฟริกา เป็นต้น การมอบรางวัลลักษณะนี้นักสามารถสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าการท่องเที่ยวระยะใกล้

2.2.7 การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางธรรมชาติ วัฒนธรรมและประเพณีทำให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายที่สามารถสร้างสรรคกิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลได้หลากหลาย จากการสำรวจของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่า กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในประเทศไทยมีแนวโน้มของจำนวนนักท่องเที่ยวชายตัวเพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 2.1 (ปกาวดิ ประจักษ์สุภนิตและพรทิพย์ หิริญเกตุ 2546: 57) ผลดังกล่าวก่อให้เกิดรายได้เข้าประเทศจากธุรกิจนี้

ถึง 10,659.48 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2544 เนื่องจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้จะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยคนละ 212.76 ดอลลาร์สหรัฐต่อวัน (รชพร จันทรสว่าง 2546: 59)

ตารางที่ 2.1 แสดงแนวโน้มธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในประเทศไทย

พ.ศ.	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546
จำนวนกลุ่ม	1,652	1,771	2,080	1,832	1,669	1,727	1,554
จำนวน นักท่องเที่ยว (คน)	115,648	118,539	134,605	164,224	182,877	191,732	172,559

ที่มา: - ปี 2540 – 2544 ข้อมูลจากโครงการสำรวจสถิติการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และการจัดการแสดงสินค้านานาชาติในประเทศไทย พ.ศ. 2544 โดย IP&C CO., LTD

- ปี 2545 ข้อมูลจาก The Summary of MICE 2004 โดย Thailand Convention & Exhibition Bureau (2549)

- ปี 2546 เป็นตัวเลขประมาณการ

อย่างไรก็ดีการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลนั้น มีจำนวนนักท่องเที่ยวและกลุ่มที่มาท่องเที่ยวก่อนข้างคงที่หรือเพิ่มขึ้น – ลดลงในระดับคงที่ เนื่องจากการเสนอโปรแกรมการท่องเที่ยวของบริษัทต่างๆ เพื่อกระตุ้นยอดขายหรือกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานนั้น มักหมุนเวียนเปลี่ยนสถานที่ท่องเที่ยวไปเพื่อให้เกิดความเร้าใจ และไม่จำเจต่อกลุ่มเป้าหมายของบริษัท ดังนั้นการหมุนเวียนกลับมาใช้บริการในจุดหมายเดิมของบริษัทหนึ่งๆ ต้องใช้เวลาระยะหนึ่งอย่างน้อย 4 – 5 ปี ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวดังกล่าวก่อนข้างคงที่ เพิ่มขึ้นหรือลดลงไม่มากนัก

ประเทศไทยในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทางระยะใกล้จะรองรับนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศที่อยู่ใกล้เคียง เช่น กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลจากประเทศ สิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี จีน ฮองkong เป็นต้น ส่วนนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศที่มีประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลลักษณะการจัดนำเที่ยวระยะไกล ได้รับความสนใจและเป็นที่นิยมโดยเฉพาะจากชาวอเมริกาและยุโรป นักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลต่างชาติส่วนใหญ่ที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยนิยมเดินทางไปท่องเที่ยวทางใต้ โดยมีภูเก็ตเป็นจุดหมายที่ได้รับความนิยมมากที่สุด สำหรับเกาะสมุยและหัวหินมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ ภาคเหนือ

และภาคกลางได้แก่ กรุงเทพมหานคร กาญจนบุรี ชลบุรี ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็ยังมีการเติบโตได้ดีเท่าที่ควร

2.2.8 สาเหตุที่ทำให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายที่น่าสนใจในการท่องเที่ยว

สถานที่ที่เป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลนั้นจะต้องเป็นสถานที่ที่ไม่สร้างปัญหาในการจัดการหรือมีข้อด้อยให้น้อยที่สุด โดยทั่วไปองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเลือกจุดหมายของการท่องเที่ยว มีหลายประการ ได้แก่

2.2.8.1 เป็นสถานที่ที่ถือเป็นการให้รางวัลพิเศษแก่ผู้ท่องเที่ยว

2.2.8.2 มีความสะดวกสบายในการเดินทางไป – กลับ ระหว่างประเทศของนักท่องเที่ยวกับ จุดหมาย รวมทั้งการเดินทางภายในจุดหมายเอง

2.2.8.3 ความปลอดภัย

2.2.8.4 คุณภาพของที่พักร

2.2.8.5 ความเชื่อถือขององค์กรต่างๆ ที่ให้บริการ

2.2.8.6 การจัดเลี้ยงตามแนวเรื่องที่มีบรรยากาศพิเศษๆ

2.2.8.7 ราคาไม่แพงเกินไป และได้รับบริการคุ้มค่า

2.2.9 สำหรับประเทศไทยนั้น มี 9 เหตุผลที่ทำให้ประเทศมีความน่าสนใจแก่กลุ่มนักท่องเที่ยว เพื่อเป็นรางวัล ได้แก่ (Thailand Incentive & Convention Association 2549)

2.2.9.1 การเข้าถึง (Access) ประเทศไทยมีกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางการบินของภูมิภาค ให้บริการสายการบินนานาชาติ 60 สายการบินทุกวัน ไม่ว่านักท่องเที่ยวจะอยู่ส่วนใดของโลกก็สามารถเดินทางมาที่ประเทศไทยได้อย่างง่ายดาย

2.2.9.2 การพักอาศัย (Accommodation) ประเทศไทยมีที่พัก โรงแรม และรีสอร์ทระดับ 5 ดาว ในแหล่งท่องเที่ยวเป้าหมาย ที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ได้ เช่น กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต เชียงใหม่ พัทยา และหัวหิน

2.2.9.3 กิจกรรม (Activities) ประเทศไทยมีกิจกรรมมากมายไม่สิ้นสุด เช่น การไหว้พระที่วัด การชมพระราชวัง การเดินทางอพยพของช้างป่า สป่าที่หิรุหระ ตลอดจนการรับประทานอาหารเย็นที่จัดในรูปแบบที่แปลกตา สวยงาม เช่น ชายหาด ซากปราสาทโบราณ เป็นต้น

2.2.9.4 ด้านอาหาร (Cuisine) ประเทศไทยมีอาหารไทยชั้นเลิศ ผลไม้เมืองร้อน และเป็นแหล่งอาหารนานาชาติมากมาย เหมาะสำหรับการประชุม งานเลี้ยง การจัดรูปแบบการรับประทานอาหารเย็น เป็นต้น

2.2.9.5 วัฒนธรรม (Culture) ประเทศไทยมีการผสมผสานกันของศิลปะและดนตรี มีวัดวาอาราม ปราสาทหินมากมาย วัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อย (ชาวเขา) และผู้คนมีความเป็นมิตร

2.2.9.6 จุดหมายปลายทาง (Destinations) ประเทศไทยเป็นประเทศจุดหมายปลายทางที่น่าสนใจ มีทัศนียภาพที่มีเอกลักษณ์ แปลกตา ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการเดินทาง เช่น ชายหาดและเกาะตลอดแนวชายฝั่งเขตร้อน การเดินป่า ปราสาทเขมรที่เก่าแก่ ตลอดจนชุมชนชาวเขา

2.2.9.7 ความมีมิตรไมตรีจิต (Hospitality) ความมีมิตรไมตรีจิตของคนไทยกลายเป็นเรื่องบอกเล่าของชาวต่างชาติ มีการให้บริการที่เป็นมิตร มีความสุภาพ มีความอ่อนโยน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

2.2.9.8 ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ทีมงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากในการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

2.2.9.9 ความปลอดภัย (Safety) ประเทศไทยมีการเมืองที่มั่นคง ผู้คนมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนา มีวิถีชีวิตที่รักสันติและเป็นมิตร

2.2.9.10 แหล่งช้อปปิ้ง (Shopping) กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางการช้อปปิ้งของภูมิภาค เช่น สินค้าแบรนด์เนม อัญมณีที่มีคุณภาพ ผ้าไหมที่เป็นเอกลักษณ์ยากที่จะเลียนแบบได้ และสินค้าหัตถกรรม เป็นต้น

2.2.10 ปัจจัยสนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเป็นกิจกรรมพิเศษที่ถูกจัดขึ้นสำหรับผู้ที่มีความประสบความสำเร็จในการทำงาน การอำนวยความสะดวกและบริการตลอดช่วงเวลาพิเศษที่ถูกจัดขึ้นนี้ต้องเป็นสิ่งที่ดีเยี่ยมเพื่อให้ทุกคนเกิดความสุข สนุกสนาน และความประทับใจอันเป็นประสบการณ์ครั้งหนึ่งในชีวิต ดังนั้นการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

2.2.10.1 ปัจจัยสนับสนุนด้านคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมขนส่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลที่สำคัญ เนื่องจากการท่องเที่ยวเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการเดินทาง ผู้ที่ได้รับรางวัลต้องเดินทางไปยังจุดหมายต่างๆ ที่ผู้จัดกำหนดไว้ หรือเดินทางไปยังสถานที่ที่ผู้ได้รับรางวัลตัดสินใจเลือกเอง นอกจากนี้ พาหนะที่ใช้ในการขนส่งอาจเป็นจุดดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยว อย่างไรก็ตามการคมนาคมขนส่งทุกทางล้วนมีความสำคัญในการนำนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่างๆ ประกอบไปด้วย

1) การขนส่งทางอากาศ การขนส่งทางอากาศเป็นการขนส่งที่มีความสำคัญกับธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเป็นอย่างยิ่งในการเดินทางระยะไกล ปัจจุบันการเดินทางทางอากาศสามารถเป็นไปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และสามารถขนส่งนักท่องเที่ยวได้เป็นจำนวนมาก ทำให้การขนส่งทางอากาศเป็นที่นิยม การจัดรางวัลเพื่อการท่องเที่ยวจึงควรคำนึงข้อจำกัด เช่น จำนวนเที่ยวบินในแต่ละวัน เวลาออกเดินทางและจุดหมายปลายทาง ราคา ฤดูกาล และจำนวนนักท่องเที่ยว

ปัจจุบันการขนส่งทางอากาศมีข้อจำกัดค่อนข้างมาก เนื่องจากมาตรการรักษาความปลอดภัย การเดินทางท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ต้องการได้รับความสะดวกสบาย การประสานงานกับส่วนราชการหรือท่าอากาศยาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้อาจทำได้โดยจัดหาผู้ประกอบการติดต่อกับผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวล่วงหน้าเป็นการเฉพาะ

2) การขนส่งทางน้ำ การขนส่งทางน้ำปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการพัฒนาให้การเดินทางทางน้ำมีบริการครบถ้วนทั้งด้านการพักผ่อน กินอยู่ จนกลายเป็นการเดินทางโดยเรือสำราญ โดยมีการเจริญเติบโตสูงมาก เนื่องจากมีปัจจัยความพร้อมสำหรับการท่องเที่ยวครบถ้วนอยู่ในตัวเอง รวมทั้งมีการพัฒนาจนมีความหรูหรา จนได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวที่มีกำลังซื้อสูงและนักท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ รวมทั้งการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลด้วย ปัจจุบันเรือสำราญมีหลายขนาดให้บริการ รวมถึงเส้นทางในการให้บริการที่หลากหลายทั้งภายในและระหว่างประเทศ

เรือสำราญเปรียบเสมือนที่พักเคลื่อนที่ นักท่องเที่ยวสามารถทำกิจกรรมที่หลากหลายขณะอยู่บนเรือ และเมื่อเรือเทียบท่าตามสถานที่ท่องเที่ยวแต่ละแห่ง นักท่องเที่ยวยังสามารถไปเยี่ยมชมสถานที่ต่างๆ รวมถึงทำกิจกรรมบนฝั่งได้ เช่น จิบย่ำซื้อสินค้า การทำกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น

3) การขนส่งทางบก เป็นการขนส่งพื้นฐานที่บริการขนส่งนักท่องเที่ยวระยะไกล ส่วนใหญ่จะอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวในพื้นที่ เช่น การนำนักท่องเที่ยวจากสนามบินไปยังโรงแรม จากโรงแรมไปยังสถานที่ท่องเที่ยวหรือสถานที่ประชุม เป็นต้น โดยทั่วไปยานพาหนะที่นิยมใช้สำหรับการคมนาคมทางบก ได้แก่ รถโดยสารปรับอากาศอย่างดี รถยนต์นั่ง 4 ประตู รถไฟ รถตู้ หรือบางครั้งอาจมีการสร้างความประทับใจระหว่างการเดินทางระยะสั้นๆ เช่น การนำนักท่องเที่ยวโดยสารรถตุ๊กตุ๊ก การนั่งช้าง เป็นต้น

2.2.10.2 ปัจจัยสนับสนุนด้านโรงแรมและที่พัก

โรงแรมที่พักเป็นปัจจัยที่สำคัญของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล เพราะส่วนใหญ่การท่องเที่ยวลักษณะนี้จะเน้นให้ความสะดวกสบายแก่นักท่องเที่ยวในเรื่องของที่พักรับรองเป็นสิ่งสำคัญ จากสถิติพบว่าสัดส่วนค่าใช้จ่ายโปรแกรมการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลใช้จ่ายในส่วนนี้ถึงเกือบครึ่งหนึ่งของงบประมาณการจัดการนำเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลทั้งหมด (รศพร จันทรสว่าง 2546: 71) ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทย ในช่วง พ.ศ. 2544 (โดยพำนักร้อยเป็นเวลาประมาณ 6 วัน)

ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย/คน/การเดินทาง		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย/คน/วัน	
	บาท	ดอลลาร์สหรัฐ	บาท	ดอลลาร์สหรัฐ
ที่พัก	23,855	594.74	3,793	94.55
ท่องเที่ยว	14,220	354.51	2,261	56.36
อาหารและเครื่องดื่ม	5,645	140.74	897	22.38
ซื้อสินค้า	5,095	127.03	810	20.20
ซื้อของที่ระลึก	2,430	60.58	386	9.63
อื่นๆ	2,430	60.58	386	9.63
รวม	53,675	1,338.18	8,533	212.75

ที่มา: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2545

2.2.11 สิ่งที่ควรคำนึงในการให้บริการด้านโรงแรมแก่กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

2.2.11.1 ความสะดวก สบาย ของบริการพื้นฐานของโรงแรม เช่น การบริการด้านที่พัก ด้านอาหารและเครื่องดื่ม สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย

2.2.11.2 ความหรูหราและบริการอันเป็นเลิศของโรงแรม เป็นเรื่องที่สำคัญ โดยอาจมีการเข้าสำรวจโรงแรมและเลือกโรงแรมที่ดีที่สุดในบริเวณสถานที่ที่เลือกเป็นจุดหมายปลายทาง

2.2.11.3 ความสะดวกในส่วนของการบริการต่อเนื่อง เช่น แหล่งท่องเที่ยว การคมนาคม แหล่งซื้อสินค้า ร้านทำผม แต่งหน้า คาสิโน เป็นต้น โรงแรมที่อยู่ใกล้แหล่งจ่ายซื้อสินค้านักท่องเที่ยวกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ชอบช้อปปิ้ง แต่โรงแรมลักษณะรีสอร์ทที่อยู่ใกล้แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น ภูเขา น้ำตก หรือชายทะเล มักจะเป็นที่ชื่นชอบของนักท่องเที่ยวกลุ่มที่ชอบ

กิจกรรมนันทนาการ ดังนั้นการจัดการท่องเที่ยวจึงควรศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มนักท่องเที่ยวด้วย เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการ

2.2.11.4 ความปลอดภัย การเข้าพักตามโรงแรมหรือที่พักระดับที่จัดให้นักท่องเที่ยวกลุ่มท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลมักถูกเลือกสรรให้มีความปลอดภัยระดับหนึ่งแล้ว อย่างไรก็ตามควรมีการชี้แจงและแนะนำข้อควรระวังที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่นักท่องเที่ยวทั้งทรัพย์สินและร่างกายด้วยการพิจารณาในการเลือกโรงแรมที่พัก มักตัดสินใจจากระดับมาตรฐานที่พัก โดยกำหนดและควบคุมคุณภาพจากขนาดของห้องพัก มาตรฐานการบริการ คุณภาพของพนักงาน และราคาโดยรัฐบาลหรือสมาคมที่เกี่ยวข้อง โดยมีการใช้สัญลักษณ์สากลนิยม คือ ระบบดาว (Star Rating System) ดังนี้

1) โรงแรมชั้นพิเศษ (Deluxe) หรือโรงแรม 5 ดาว เป็นโรงแรมที่มีบริการดีเยี่ยมที่สุด ห้องพักรับการตกแต่งอย่างสวยหรูและงดงาม อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในห้องพักรับครบครัน พนักงานมีความชำนาญสูง เนื่องจากการฝึกฝนเพื่อการให้บริการเป็นอย่างดี

2) โรงแรมชั้นหนึ่ง (First Class) หรือโรงแรม 4 ดาว เป็นโรงแรมที่มีห้องพักที่ได้รับการตกแต่งในระดับมาตรฐาน การบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกถูกจัดไว้ในระดับที่ดี การบริการของพนักงานมีความชำนาญและมีมาตรฐาน

3) โรงแรมชั้นสอง (Second Class) หรือโรงแรม 3 ดาว เป็นโรงแรมที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นโรงแรมที่ให้บริการระดับปานกลาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกค่อนข้างจำกัด พนักงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความชำนาญระดับปานกลาง

4) โรงแรมชั้นสาม (Third Class) หรือโรงแรม 2 ดาว เป็นโรงแรมระดับประหยัด เนื่องจากอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องพักรับจำกัด พนักงานมีความรู้และความชำนาญในงานบริการแต่ไม่มากนัก

5) โรงแรมชั้นประหยัด (Economy Class) หรือโรงแรม 1 ดาว เป็นโรงแรมที่ลดค่าบริการถูกที่สุด เนื่องจากการจัดบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกเท่าที่จำเป็น โดยทั่วไปมักมีสภาพค่อนข้างเก่า พนักงานไม่ได้รับการฝึกให้มีความรู้และความชำนาญในการบริการ

2.2.12 ปัจจัยสนับสนุนด้านอาหารและเครื่องดื่ม

ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มเป็นธุรกิจสำคัญที่มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกสบายของนักท่องเที่ยว ซึ่งจำเป็นต้องรับประทานอาหารอย่างน้อยวันละ 3 มื้อ การได้ลิ้มลองรสชาติ

ความเป็นเอกลักษณ์ ความแปลกใหม่ของอาหารและเครื่องดื่ม ความกรอบอร่อยของผลไม้รวมถึงบรรยากาศเป็นสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยวให้เที่ยวในประเทศไทย อาหารและเครื่องดื่มที่บริการนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ เริ่มจากการบริการอาหารและเครื่องดื่มบนเครื่องบินระหว่างการเดินทาง การบริการในโรงแรมสำหรับอาหารมื้อหลัก ตลอดไปจนถึงกระทั่งเดินทางกลับ

2.2.13 แนวทางการจัดการด้านอาหารและเครื่องดื่มแก่กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

2.2.13.1 การจัดการอาหารให้เหมาะสม มีรายการอาหารให้เลือกหลากหลาย ไม่ซ้ำกันทุกมื้อ จัดอาหารให้เหมาะสมแก่กลุ่มนักท่องเที่ยวอาหารท้องถิ่นควรถูกจัดเสนอบ้าง แต่ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดของนักท่องเที่ยวบางกลุ่มด้วย เช่น ด้านรสชาติท้องถิ่น – สดกล สดสนา ด้านความเชื่อ เป็นต้น

2.2.13.2 ความปลอดภัย เป็นความปลอดภัยด้านสุขอนามัย เนื่องจากนักท่องเที่ยวแต่ละคนจะมีประสบการณ์และความคุ้นเคยที่แตกต่างกัน การรับประทานอาหารที่แปลก ใหม่ ไม่คุ้นเคย หรือขาดสุขอนามัยอาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยไม่สบายได้

2.2.13.3 การจัดปริมาณอาหาร ระยะเวลาการรับประทานในมื้ออาหารและระหว่างมื้ออาหารควรจัดให้เหมาะสม และเพียงพอแก่จำนวนนักท่องเที่ยว บางมื้ออาหารนักท่องเที่ยวอาจมารับประทานอาหารในเวลาไม่พร้อมกัน ควรดูแลเรื่องการบริการอาหารให้เพียงพอสำหรับผู้ที่มารับประทานอาหารทีหลัง ควรดูแลให้ทุกคนได้รับประทานอาหารที่มีคุณภาพและลักษณะอย่างเดียวกัน

2.2.13.4 การจัดการพื้นที่บริการให้เหมาะสม การบริการอาหารแบบบุฟเฟต์ควรจัดเรียงอาหาร และลำดับการตักอาหารตามลำดับในพื้นที่ที่มีขนาดพอดีกับนักท่องเที่ยว เนื่องจากบางครั้งการจัดในพื้นที่ที่เล็กเกินไปอาจทำให้เกิดความไม่สะดวกในการรับประทานอาหาร

2.2.13.5 กรณีที่มีการจัดเลี้ยงนอกสถานที่ จะต้องคำนึงถึงการเคลื่อนย้าย การจัดเตรียม และการบริการอาหารอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้การบริการอาหารมือนั้นเป็นไปอย่างเรียบร้อย

2.2.14 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

องค์กรหรือหน่วยงานผู้ให้บริการด้านต่างๆ (Suppliers) ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลประกอบด้วย โรงแรมที่พัก ผู้ให้บริการขนส่ง ร้านอาหารและเครื่องดื่ม

2.2.14.1 ที่พักแรม ที่พักที่จัดให้กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลควรมีระดับ 3 ดาวขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นโรงแรม รีสอร์ท เรือสำราญที่มีห้องพักขนาดและจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มนักท่องเที่ยว

2.2.14.2 ผู้ให้บริการขนส่ง ผู้ให้บริการขนส่งทั่วไปมีหลายประเภท แต่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ได้แก่ สายการบิน เรือสำราญ รถโดยสารปรับอากาศอย่างดี รถไฟ รถตู้ เป็นต้น โดยต้องช่วยในการเดินทางสู่จุดหมายปลายทางด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

2.2.14.3 ร้านอาหารและเครื่องดื่ม ต้องมีความหลากหลายทั้งประเภทของอาหาร ขนาด ราคาและหลากหลายบรรยากาศ เพื่อสร้างความประทับใจแก่กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

2.2.14.4 ผู้ให้บริการด้านต่างๆ (Service contractor) นอกเหนือจากผู้ให้บริการหลักดังกล่าวแล้ว อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลยังประกอบไปด้วยผู้ให้บริการด้านอื่นๆ เช่น แหล่งท่องเที่ยว ผู้จัดทำสื่อโฆษณา บันเทิง กิจกรรมพิเศษ ความปลอดภัย เป็นต้น

2.2.15 หน่วยงานผู้รับจ้างจัดบริการการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ประกอบด้วย บริษัทจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล บริษัทจัดการจุดหมายปลายทางการประชุมและแหล่งท่องเที่ยวตัวแทนธุรกิจการท่องเที่ยว

2.2.15.1 บริษัทจัดการ ท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive Travel House/Company) เป็นหน่วยงานที่รับจ้างจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลให้บริษัทหรือลูกค้าที่ต้องการจูงใจบุคลากรในการทำงาน โดยหน่วยงานอาจมีการให้บริการตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการแข่งขันจนถึงเสร็จสิ้นการเดินทางท่องเที่ยว หรือบางแห่งอาจให้บริการบางส่วนของกรท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเท่านั้น โดยประเภทของ Incentive Travel Company นั้นจะแบ่งตามแตกต่างของระดับการบริการ สามารถจัดประเภทได้ดังนี้ (ราณี อธิชัยกุล 2546: 137)

1) Full – service Incentive House หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลแบบครบวงจร ซึ่งให้บริการทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

2) Incentive Travel Fulfillment Company หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการเฉพาะส่วนของการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเท่านั้น ไม่มีการให้บริการด้านการพัฒนาโครงการ การตลาดหรือการส่งเสริมการขายของโครงการ

3) Travel Agency/Incentive Division หมายถึง หน่วยงานตัวแทนการท่องเที่ยวที่มีฝ่ายการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลรับผิดชอบโดยตรงในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และยังให้บริการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวกับลูกค้ากลุ่มประชุม

4) Travel Agency หมายถึง หน่วยงานตัวแทนการท่องเที่ยวที่เป็นตัวแทนขายปลีกของบริการการท่องเที่ยวเพื่อธุรกิจ และมีการให้บริการจัดท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล อยู่ด้วย

5) Incentive Organizer/Consultant หมายถึง หน่วยงานที่ปรึกษาที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดหรือการส่งเสริมการขายที่ให้บริการด้านสิ่งจูงใจบุคลากรรวมถึงการท่องเที่ยว หน่วยงานที่ปรึกษามักให้คำแนะนำในการเลือกเมืองท่องเที่ยวที่เป็นจุดหมายปลายทางและบริการด้านต่างๆ และอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล โดยจ้างเหมาหน่วยงาน Fulfillment Company เป็นผู้ดำเนินงาน

2.2.15.2 บริษัทจัดการจุดหมายปลายทางการประชุมและแหล่งท่องเที่ยว (Destination Management Company: DMC) เป็นบริษัทที่เชี่ยวชาญในการให้บริการด้านการจัดท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล เนื่องจากบริษัท DMC จะมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเมืองที่เป็นจุดหมายปลายทาง (Destination) แหล่งท่องเที่ยว และความต้องการของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล เป็นอย่างดี โดยทั่วไปบริการของบริษัท DMC ประกอบด้วย

- 1) การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล
- 2) การจัดโปรแกรมท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล
- 3) การจัดการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการรับส่ง การจัดงาน

เที่ยว การสำรองห้องพัก การจัดงานเลี้ยงหรือ Theme Party การจัดแสดงบนเวที การจัดวิทยากร บรรยาย การจัดของขวัญแก่ผู้ที่ได้รับรางวัล การจัดดอกไม้ เป็นต้น

2.2.16 องค์การในประเทศไทยที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ประกอบด้วย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานส่งเสริมการประชุมและนิทรรศการ และสมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติ (ไทย) ซึ่งขอกว่าในรายละเอียดดังนี้

2.2.16.1 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (Tourism Authority of Thailand: TAT หรือ ททท.) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานหลักที่ได้รับมอบหมายภารกิจจากรัฐบาลในการทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศไทย และในอดีตมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมธุรกิจด้านการจัดประชุม นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ที่ผ่านมารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยกองการประชุมนานาชาติ มีหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจด้านการจัดประชุม นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล โดยได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1) ส่งเสริมด้านการตลาดสำหรับธุรกิจ MICE เช่น การประชาสัมพันธ์ และโฆษณาเผยแพร่ส่งเสริมการประชุมนานาชาติในประเทศไทย โฆษณาแสดงความพร้อมของประเทศไทยในการเป็นสถานที่จัดประชุม นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ในสื่อต่างๆ และ

จัดทำเว็บไซต์ด้าน MICE เข้าร่วมการส่งเสริมการขาย (Trade show) ในต่างประเทศเช่น งาน AIME (Asia Pacific Incentive & Meeting Expo) เมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย จัดงานส่งเสริมการขายในประเทศและต่างประเทศ (Road Show) และสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ในการจัดประชุมในประเทศไทย

นอกจากนั้น ททท. ได้เข้าเป็นสมาชิกและประสานความร่วมมือกับสมาคมระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องด้านการประชุม นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่ส่งเสริมธุรกิจด้านการจัดประชุม นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในประเทศไทย เช่น สมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติ (ไทย) เป็นต้น

2) ส่งเสริมการจัดประชุม นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล โดยการให้คำแนะนำและความร่วมมือหน่วยงานต่างๆ ในการเสนอขอเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมนานาชาติ และการจัดทำแฟ้มเอกสารเสนอขอรับเป็นเจ้าภาพ เป็นกรรมการในการจัดประชุมนานาชาติเพื่อเป็นที่ปรึกษาและแนะนำ ให้บริการจัดประชุมเรื่องเอกสารเผยแพร่ และจัดทำสถิติการประชุมนานาชาติในประเทศไทย

3) ติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการจัดประชุม นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล รวมทั้งวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และมุ่งพัฒนา MICE ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการส่งเสริมธุรกิจ MICE ดังนี้
ก่อตั้งสมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติ (ไทย) โดยร่วมกับ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อส่งเสริมให้มีการประชุมในประเทศไทยมากขึ้น

จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการจัดประชุมนานาชาติ (Convention Promotion Fund: CPF) โดยร่วมกับสมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติ (ไทย) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนเงินยืมเป็นทุนแก่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่จะเสนอ ขอรับเป็นเจ้าภาพหรือเข้าแข่งขันเพื่อเป็นเจ้าภาพจัดประชุมในประเทศไทย

ร่วมก่อตั้งสำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวแห่งเอเชีย (Asian Association of Convention and Visitor Bureau: AACVB) ร่วมกับประเทศและเมืองท่องเที่ยว 10 แห่งในเอเชีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพให้เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมด้าน MICE ททท. เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมส่งเสริมการประชุมระหว่างประเทศ (ICCA) ในเวลาต่อมา เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินการตลาด มีระบบการเงินและการบริหารที่เอื้อต่อการจัดจ้างบุคคลที่มีความชำนาญด้านการตลาดในระดับสากล ประเทศไทย จึงมีการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริม

การประชุมและนิทรรศการขึ้น โดยแยกงานด้าน MICE ออกจากโครงสร้างและความรับผิดชอบของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

2.2.16.2 สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) (Thailand Convention and Exhibition Bureau: TCEB หรือ สศปน.) เนื่องจากธุรกิจด้านการจัดประชุม นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลมีลักษณะเฉพาะตัวและมีการแข่งขันสูง จึงมีการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการขึ้นในปี พ.ศ. 2545 เพื่อการทำงานเป็นระบบ โดยแยกงานด้านนี้ออกมาจากโครงสร้างองค์การของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่มีพันธกิจ “เพื่อพัฒนาและส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นผู้นำด้าน MICE บนพื้นฐานของการประสานศักยภาพที่มีอยู่ของประเทศ” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งดังนี้

1) เพื่อพัฒนาสร้างเสริมโอกาสในการจัดกิจกรรม MICE ตลอดจน ประสานและสนับสนุนกิจกรรม MICE ที่จัดขึ้นในประเทศไทย และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

2) เพื่อเป็นตัวแทนของประเทศในระดับสากลในการให้บริการในลักษณะเบ็ดเสร็จ (One-stop service) สำหรับผู้ต้องการพัฒนากิจกรรม MICE ในประเทศไทย

3) เพื่อเป็นตัวกลางในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการประกอบกิจกรรมการตลาดสำหรับ MICE ตลอดจน การดำเนินกิจกรรม MICE บทบาทหน้าที่หลักของสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ประกอบด้วย

3.1) ทำหน้าที่ส่งเสริม เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวกลุ่ม MICE ของประเทศไทย

3.2) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานและอำนวยความสะดวกระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ

3.3) ทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลและให้บริการแบบครบวงจร

3.4) ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำและจัดอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ

ดังนั้นขอบเขตการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ จึงประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการตลาด ด้านประสานงานและอำนวยความสะดวก และด้านการส่งเสริม

2.2.16.3 สมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติ (ไทย) (Thailand Incentive and Convention Association: TICA) เป็นสมาคมทางการค้าในประเทศไทยที่ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2527 ด้วยความร่วมมือระหว่างการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) และ

หน่วยงานต่างๆ ที่ดำเนินธุรกิจให้บริการแก่การประชุม สมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติ (ไทย) เป็นองค์กรที่ไม่มีผลประโยชน์ทางการเงินแต่อย่างใด มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการคือ

- 1) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตลาดด้านการประชุมนานาชาติ การจัดนิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลให้เกิดขึ้นในประเทศไทยให้มากที่สุด

- 2) เสริมสร้างและปรับปรุงหน่วยงานที่ให้บริการต่างๆ ให้มีคุณภาพอยู่ในระดับมาตรฐานสากล เพื่อรับรองการประชุมที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 3) ประสานงานกับหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชุมนานาชาติ การจัดนิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลที่เป็นชาวต่างชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางเข้า – ออกประเทศไทยและตลอดช่วงเวลาที่พำนักอยู่จนถึงเมื่อเดินทางกลับออกไป สมาชิกของสมาคมส่งเสริมการประชุมนานาชาติ (ไทย) เป็นบริษัทเอกชนต่างๆ ประกอบด้วยโรงแรม บริษัททัวร์ บริษัทการจัดการประชุมและการแสดงสินค้า ศูนย์กลางการประชุม บริษัทโฆษณา สถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่ และบริษัทส่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้านการท่องเที่ยว องค์กรระหว่างประเทศด้านการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล

2.2.16.4 สมาคมส่งเสริมการประชุมระหว่างประเทศ (International Congress and Convention Association: ICCA) สมาคมส่งเสริมการประชุมระหว่างประเทศหรือสมาคม ICCA ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2506 (ค.ศ. 1963) โดยกลุ่มตัวแทนการท่องเที่ยวที่มีเป้าหมายเพื่อค้นหาและวิเคราะห์แนวทางในการที่ทำให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในตลาดการประชุมนานาชาติและเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติการด้านการจัดประชุม สมาคมนี้มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เมืองอัมสเตอร์ดัม ประเทศเนเธอร์แลนด์ และมีพันธกิจดังนี้

- 1) ช่วยให้สมาชิกมีโอกาสทางธุรกิจให้มากที่สุด
- 2) สนับสนุนและยกระดับคุณภาพของการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า
- 3) พัฒนาทักษะการจัดประชุมและสร้างความเข้าใจอุตสาหกรรมระหว่างสมาชิก
- 4) อำนวยความสะดวกสมาชิกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกัน

2.2.16.5 สมาชิกของสมาคมส่งเสริมการประชุมแบ่งออกเป็น 7 ประเภทตามอาชีพ คือ

- 1) ตัวแทนการท่องเที่ยวและบริษัทจัดการจุดหมายปลายทางและการประชุม (Congress travel & destination management companies)

- 2) สายการบิน (Airline)
- 3) ผู้จัดการประชุมหรือผู้จัดนิทรรศการมืออาชีพ (Professional congress and or exhibition organizer)
- 4) สำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยว (Tourist and convention bureau)
- 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูลและเทคนิคการจัดประชุม (Meeting information and technical specialist)
- 6) โรงแรม (Meeting hotel)
- 7) ศูนย์การประชุมและแสดงสินค้า (Congress, convention and exhibition center) ใน พ.ศ. 2545 สมาคมส่งเสริมการประชุมระหว่างประเทศมีสมาชิกประมาณ 580 องค์กร จาก 76 ประเทศทั่วโลก

2.2.16.6 สำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ (International Association of Convention and Visitor Bureaus: IACVB) สำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2457 (ค.ศ. 1914) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “ส่งเสริมการประกอบวิชาชีพในการให้บริการการจัดประชุมและการท่องเที่ยว” สมาชิกประกอบด้วยสำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยว (Convention and Visitor bureau) หรือคณะกรรมการการประชุมและการท่องเที่ยวจากบางประเทศประมาณ 1,200 แห่ง จากแหล่งท่องเที่ยวประมาณ 500 แห่งใน 30 ประเทศในโลก สำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรที่เป็นตัวแทนของแหล่งท่องเที่ยวที่อาจเป็นประเทศ ภูมิภาค หรือเมือง มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงวอชิงตัน ดีซี ประเทศสหรัฐอเมริกา สำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ มีการจัดตั้งมูลนิธิที่เรียกว่า “IACVB Foundation” ใน พ.ศ. 2536 (ค.ศ. 1993) เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนที่เป็นจุดหมาย โดยให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาอาชีพการจัดการแหล่งท่องเที่ยว โดยการวิจัย การให้ทุนการศึกษาและการสร้างการยอมรับในอาชีพ

2.2.16.7 สำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวเอเชีย (Asian Association of Convention and Visitor Bureaus: AACVB) สำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวเอเชีย ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2526 (ค.ศ. 1983) เป็นสำนักงานระดับภูมิภาคที่ประกอบด้วยสมาชิก 10 จุดหมายปลายทางในทวีปเอเชียที่เป็นผู้นำด้านการจัดประชุมนานาชาติ ได้แก่ ประเทศจีน ฮองกง อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และประเทศไทย สมาชิกของสำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวเอเชียแบ่งออกเป็น 6 ประเภทคือ องค์กรการ

ท่องเที่ยวแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมการประชุมของเมืองต่างๆ ศูนย์การประชุม บริษัทจัดการ จดหมายปลายทาง แหล่งท่องเที่ยว และผู้พิมพ์เอกสารเผยแพร่การท่องเที่ยวและการประชุม สำนักงานเลขาธิการตั้งอยู่ที่เมืองมาเก๊า ประเทศจีน โดยสำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยวเอเชียมีจุดมุ่งหมายในการเผยแพร่ศักยภาพของเอเชียในฐานะเป็นจุดหมายปลายทางของการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลและนิทรรศการ นอกจากการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล จะเป็นการท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อนแล้ว บางครั้งอาจมีการสอดแทรกกิจกรรมการศึกษาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน การสัมมนา ควบคู่ในการเดินทางท่องเที่ยวนั้นๆด้วย ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

2.3 ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร

นับเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากรและเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บรรจุ มาตราต่าง ๆ เพื่อกำหนดเงื่อนไขในการเปลี่ยนแปลง 5 แนวทาง ได้แก่

2.3.1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน-การประเมินผล

2.3.2 การปฏิรูปการฝึกอบรมครู และระบบการพัฒนาครู การใช้ครู

2.3.3 ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ

2.3.4 ปรับระบบการศึกษา

2.3.5 ยุทธศาสตร์ของการระดมสรรพกำลังจากทุก ๆ ส่วนของสังคม ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) ควรตอบสนองความต้องการขององค์กร
- 2) ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
- 3) ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร
- 4) ควรสนองความต้องการของชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่

2.4 ทฤษฎีการฝึกอบรม (Training Theory)

2.4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

กัญญา โสธร (2517 : 422) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2537 : 186) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีเพิ่มพูนสมรรถภาพพนักงานในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยพัฒนานิสัยแห่งความคิด และการกระทำ ความชำนาญ ความรู้ ท่าที่ต่างๆ

เสนาะ ดิยาว (2534 : 107) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งเน้นให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อแลกเปลี่ยนพฤติกรรมคนไปในทางที่ต้องการ

วิเชียร ชิวพิมาย (2532:2) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกิจกรรมที่สามารถช่วยให้องค์การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จในการบริหารเป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาขององค์การที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคที่ต้องระดมทรัพยากรบุคคลทั้งความรู้ความสามารถกำลังกาย กำลังสติปัญญา

ไมตรี ทองประวดี (2529:9) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการสัมมนาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยอาศัยการพัฒนานิสัยในการใช้ความคิดและการกระทำทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่เหมาะสม หรือกระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาฝีมือในการทำงานสมรรถนะของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่งตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในทางที่ดี

ทองฟู ชินะโชติ (2531 :7) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ ทัศนคติ ความเข้าใจ พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้องเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่มีระเบียบ และระบบเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 49) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการองค์การในอันที่จะพัฒนามูลคน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้ากับงานได้เป็นอย่างดีเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เป็นภาระที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาขององค์การในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหการทำงานขององค์การ ให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมชาติ กิจยรรยง (2539 : 13) กล่าวถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่

กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

ดังนั้นจากความหมายของการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นรูปแบบกิจกรรมที่องค์กรนั้นมีการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความรู้ เพิ่มทักษะการทำงาน ปรับทัศนคติการทำงานที่ดี และทำความเข้าใจในงานมากขึ้น กับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.4.2 วัตถุประสงค์ของการอบรม

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 7-8) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรมเน้นในการพัฒนาและรักษาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ 2 ด้าน คือ

2.4.2.1 วัตถุประสงค์องค์การต่อการฝึกอบรม หลักสำคัญในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมในการทำงานของคน ความมุ่งหมายขององค์การส่วนใหญ่ เป็นไปในแง่ส่วนรวม โดยพิจารณาความจำเป็น และความต้องการในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
- 2) เพื่อสอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 3) พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 4) ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 6) พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานบุคคล
- 7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความ

พอใจทุกฝ่าย

- 8) ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- 9) ฝึกฝนให้ทันต่อเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้า

2.4.2.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคล สำหรับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคลนั้น มุ่งเน้นความต้องการส่วนบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร พอสรุปวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญๆ ได้ดังนี้

- 1) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2) เพื่อพัฒนาทักษะบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติ

- 4) เพื่อฝึกฝนการใช้วินัยการตัดสินใจ
- 5) เพื่อเรียนรู้งาน ลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 7) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 8) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้

ดีขึ้น

- 9) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

จากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาข้างต้น ยังพบว่านักวิชาการทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมได้มีการนำเสนอวัตถุประสงค์ของการอบรมของพนักงานในโรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ประการ ดังนี้ (ธีรวิทย์ บุญยโสภณ, 2537 : 73)

(1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคนงานให้มีขีดความสามารถในการทำงานสูงขึ้นทั้งความรู้ และทักษะ

(2) เพื่อให้คนงานสามารถปรับความรู้ และความชำนาญของตนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และให้สอดคล้องกับงานที่กำลังปฏิบัติ

(3) เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานของแผนกต่างๆ ในโรงงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพดีขึ้น

(4) เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดมาจากการทำงานของคนงาน เช่น ปัญหาคนงานเกิดอุบัติเหตุบ่อย คนงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตในโรงงานลดลง เป็นต้น

นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมีจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ, 2531 : 5) ได้เสนอไว้ว่า โดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

- (1) พัฒนาความรู้ (Knowledge)
- (2) พัฒนาทักษะ (Skill)
- (3) พัฒนาทัศนคติ (Attitude) ในทางที่พึงปรารถนา

ภายหลังจากที่บุคคลได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แล้วกลับไปปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม (Behavior Change) ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น

Wexley & Latham (อ้างใน เครือวัลย์, 2531 : 5) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมและพัฒนา โดยทั่วไปจะต้องมีจุดมุ่งหมายหนึ่งจุดมุ่งหมายหรือมากกว่า ดังต่อไปนี้

(1) เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบตัวเพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน การเข้าใจการบริหาร การจัดการ รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร เพื่อความเข้าใจผู้บริหารและให้หลักการปรับปรุงบุคลากรเองให้เข้ากับแบบการบริหารของผู้บริหารแต่ละคนว่าถึงควรปฏิบัติอย่างไร การเข้าใจภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

(2) เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญการหนึ่งงาน หรือมากกว่า การเพิ่มทักษะความชำนาญการเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน ทักษะรวมถึงตั้งแต่วางแผน ไฟฟ้า วาดรูป การอ่านค้นฉบับสิ่งพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจการต่างๆ การรักษาความปลอดภัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของบุคลากร การเพิ่มทักษะ เพื่อเกิดความชำนาญการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดีขึ้น และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น

(3) เพื่อการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น การฝึกอบรมโดยทั่วไปจุดมุ่งหมายมักจะเน้นจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มทักษะความชำนาญการ แต่ละเลเยอร์ของการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ทั้งที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถและการขาดการจูงใจให้ปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่นำความรู้ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ไม่เกิดผลตามกำหนด

2.4.3 บทบาทประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงควรจะต้องสนองต่อเป้าหมายขององค์กร หากการฝึกอบรมไม่สามารถจะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายใดๆ แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา กล่าวโดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลายๆ ทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้ (Johnson, อ้างในชูชัย สมศิริกร 2542, 14 – 15)

2.4.3.1 ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2.4.3.2 ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังสามารถได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. 2551 ออนไลน์) หลังสำรวจความต้องการฝึกอบรมแล้วจะนำมาจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีอย่างไร ข้อมูลจากผลสรุปของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมอาจได้มาจากหลายวิธี ไม่ทราบว่าจะใช้ข้อมูลจากการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นหลักหรือใช้การสำรวจความเห็นจากผู้บังคับบัญชาตามสายงาน หรือใช้การประเมินค่าระหว่างขีดความสามารถที่จะต้องมีในแต่ละตำแหน่งงานเมื่อเปรียบเทียบกับขีดความสามารถที่ผู้ดำรงตำแหน่งมีอยู่ จะได้จากผลสำรวจด้วยวิธีใดก็ตามจะต้องระบุให้ชัดเจนว่าพนักงานในแต่ละตำแหน่งในสายงานต่างๆจำเป็นต้องเรียนรู้ในเรื่องใดและพิจารณากำหนดเป็นหลักสูตรของการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องมี

ประการสำคัญจะต้องพิจารณาว่าจะใช้ Learning Tools อะไรให้เหมาะสมจึงจะบังชี้ได้ว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างไร ในช่วงระยะเวลาใด และ กำหนดวิชาที่จะบรรจุลงในหลักสูตรเพื่อจัดพนักงานผู้มีความจำเป็นต้องเรียนรู้ในแต่ละหลักสูตร การกำหนดแผนการฝึกอบรมประจำปี ก็จะไม่พิจารณาเฉพาะการเรียนรู้ด้วยการให้ฝึกอบรม แต่การเรียนรู้ยังจะใช้ Learning tools อื่นอีกด้วย การหา ความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม เป็นสิ่งแรกที่ก่อนจะมาเป็นหลักสูตรการหา ความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม หาได้จาก

- 1) แบบสอบถาม การออกแบบสอบถามที่ถูกต้อง
- 2) การสัมภาษณ์
- 3) จาก job description ของพนักงาน
- 4) นโยบายผู้บริหาร
- 5) ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

การฝึกอบรมเป็นการแก้ปัญหาภายในหน่วยงานด้วยการฝึกอบรมพนักงาน การกำหนดหลักสูตรเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต ควรมีการจัดประชุมในฝ่ายบริหาร เมื่อกำหนดหลักสูตรแล้ว ต่อไปจะกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น พนักงานอายุงาน 1-2 ปี หรือเฉพาะหัวหน้างาน,อื่น ๆ กำหนดวิชาที่ใช้ในการอบรมมีวิชาอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รายละเอียดของหลักสูตรเนื้อหาวิชาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม เช่น 1 วัน หรือ 2 วัน หรือ ครึ่งวัน มีการฝึกปฏิบัติด้วยหรือไม่ มีการทดสอบประเมินผลการอบรมรวมทั้งการประเมินวิทยากรต้องสอบผ่านในหลักสูตรหรือไม่ หรือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ กำหนดตัววิทยากรสถานที่ที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม

การจัดทำ Training Roadmap (แนวทางการพัฒนาพนักงาน ตามช่วงอายุ,ระดับ ระบุ ลงไปในแผนภูมิการฝึกอบรม)และแผนการฝึกอบรมประจำปีต่อไปหากองค์การ ขอรับรอง มาตรฐาน ISO ควรจัดเก็บบันทึกการประชุมและเอกสารทั้งหมดก่อนที่จะคลอดเป็นหลักสูตร เพื่อ ใช้ในการตรวจสอบในที่มาของแต่ละหลักสูตร จากทั้งภายในและภายนอก

2.5 ทฤษฎีความต้องการฝึกอบรม

ความต้องการฝึกอบรม (Training Need) คือ สภาพปัญหาซึ่งต้องการการแก้ไขด้วยการ ฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้โดย จัดประเภทของความต้องการออกเป็น หลายประเภท (ชุดิมา นันทะวงษ์, 2531, หน้า 11-12) สรุปได้ดังนี้

2.5.1 แบ่งประเภทโดยพิจารณาถึงวิธีการค้นหาดังนี้

2.5.1.1 ความต้องการการฝึกอบรมที่ชัดเจน คือ สามารถรู้ได้ทันที ไม่ต้อง สํารวจ วิจัยหรือวิเคราะห์อย่างจริงจัง เช่น การรับพนักงานเข้าทำงานใหม่ การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ การขยายงานและการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร

2.5.1.2 ความต้องการการฝึกอบรมที่จะต้องทำการค้นคว้า คือ เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมจะต้องศึกษาว่าการฝึกอบรมประเภทใด และฝึกอบรมอย่างไร จึงจะสามารถนำมาแก้ไข ปัญหาขององค์การและช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการขององค์กรนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรได้

2.5.2 แบ่งประเภทโดยพิจารณาจากผู้มีความต้องการ

2.5.2.1 ความต้องการการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล ซึ่งแยกออกเป็นความ ต้องการส่วนตัวและความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อที่จะอบรมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของ ตนให้ได้ผลตามเป้าหมายของตนและองค์กรได้

2.5.2.2 ความต้องการการฝึกอบรมขององค์กร คือ สภาพปัญหาหรืออุปสรรค เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งจะต้องดำเนินการแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ องค์กรนั้นสามารถดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายได้

2.5.3 แบ่งประเภทโดยพิจารณาจากช่วงเวลา

2.5.3.1 ความต้องการในปัจจุบัน เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่ กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอยู่ใน ปัจจุบันเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

2.5.3.2 ความต้องการในอนาคต คือสิ่งที่ต้องจัดทำในปัจจุบัน เพื่อสามารถ ดำเนินการไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในอนาคต เช่น การฝึกอบรมผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสำหรับดำรงตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต

แลธัม (Latham, 1988, p. 39 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2540, หน้า 46) ไว้วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมไว้ว่า ต้องพิจารณาจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ดูจากเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม จากนั้นองค์กรจะต้องวิเคราะห์ว่าต้องทำการฝึกอบรมหรือไม่ หากไม่ต้องการฝึกอบรมก็จะต้องทำการพิจารณาทางเลือกอื่น

ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนั้นมีส่วนช่วยให้ผลผลิตนั้นมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพของสินค้าและปริมาณของสินค้าและความคิดพลาดในการทำงานนั้นลดน้อยลง พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดลาตามาสายและอัตราการลาออกลดลงมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร สังคม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ไวขึ้น ดังนั้น องค์กรจึงเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมด้วยสาเหตุต่างๆ มากมาย แต่ความจำเป็นอันเกิดจากจุดมุ่งหมายเดียวกันของการฝึกอบรม คือ ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติเพื่อให้พนักงานนั้นปฏิบัติงานให้กับองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการฝึกอบรมที่จะให้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการจัดการอบรมนั้นๆ ควรประกอบไปด้วย 8 ขั้นตอน

1) การกำหนดความจำเป็นหรือความต้องการการฝึกอบรม ในการจัดการฝึกอบรมใดๆ ก็ตาม สิ่งที่สำคัญประการแรกคือ ควรจะได้มีการกำหนดความจำเป็นหรือความต้องการการฝึกอบรมเพื่อที่จะให้การฝึกอบรมโครงการนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์

2) การจัดการฝึกอบรมให้สัมพันธ์กับงาน เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นเกิดประโยชน์แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยตรงจึงควรจัดการฝึกอบรมให้สัมพันธ์กับงาน ทั้งนี้อาจจะพิจารณาได้จากหน้าที่หรือความรับผิดชอบ ความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3) การวางแผนสำหรับการจัดฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมที่ดีนั้นควรจะมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมเพื่อที่จะทราบแนวทางที่แท้จริงและมีความต้องการที่ตรงกัน

4) การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม โดยผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการควรได้มีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และมีความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อที่จะได้ทราบถึงแนวความคิดที่จำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรม ผลที่คาดว่าจะได้รับและเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริงตามที่กำหนด

5) การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์ในการจัดเนื้อหาและกิจกรรมในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย จึงควรมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมให้มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับเนื้อหาในการฝึกอบรม ทั้งทางด้านพื้นฐานทางการศึกษา ความต้องการในการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน

6) การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้มีบรรยากาศการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เพื่อบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองนั้น ควรจัดการฝึกอบรม ให้มีบรรยากาศเป็นกันเอง และกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ มากที่สุด

7) เนื้อหาการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จะทำให้เกิดการเรียนรู้และความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นการเพิ่มทักษะและความชำนาญได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่

8) การประเมินผลการฝึกอบรม ขึ้นตอนสุดท้ายที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมก็คือ การประเมินผลการฝึกอบรมเพราะจะทำให้เราทราบ ว่าการจัดการฝึกอบรมนั้น บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้นบ้างเพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาล้างต่อไป

จกณีนี ชุดิมาเทวินทร์ (2544, หน้า 5) กล่าวว่า ทุกหน่วยงานต้องการที่จะได้บุคลากรที่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง ต้องการคนที่ทำงานดี มีคุณภาพ ซึ่งคนที่มีคุณสมบัติเช่นนี้จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มากมาย บางคนอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ มาแล้วหลายครั้งหลายหน ทั้งการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการตั้งแต่จากผู้ ที่ทำงานได้น้อยให้มาเป็นผู้ที่ทำงานได้มากขึ้น จากผู้ที่ทำงานมีประสิทธิภาพอยู่แล้วให้เพิ่มมาเป็นผู้ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะรองรับกับงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตซึ่งจะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การฝึกอบรมนอกจากจะได้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาแล้ว ยังสร้างความชำนาญเพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน การฝึกอบรมนั้นยังสามารถที่จะใช้แก้ปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ปัญหาของความขัดแย้ง การไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้ง ปัญหาในเรื่องของทัศนคติ และปัญหาอื่นๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 41) กล่าวประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมนั้น เป็นที่เห็นเด่นชัดและเป็นที่ประจักษ์กันมาเป็นระยะอันยาวนาน คือ

1) สนองความต้องการกำลังคน (Meeting Manpower Needs) เมื่อเรามีความต้องการคนที่มีทักษะ (Skills) มีฝีมือ ความชำนาญงานเป็นพิเศษเฉพาะงานที่มีประสิทธิภาพก็จำเป็นต้องคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถมีฝีมือ การทำงานเท่านั้น

2) ช่วยให้พนักงานได้ปรับตัวดีขึ้น ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการค้าใหม่ เทคโนโลยีในปัจจุบัน และที่จะมีเข้ามาในอนาคต

3) คัดเลือกผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถมีฝีมือในการทำงานเท่านั้น เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นเข้า (Reduce Learning Time)

4) ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance) ในการจัดการลดความสิ้นเปลือง (Reduce Wastage) การทำงานไม่เป็น

5) ลดการขาดงาน (Less Absenteeism) ลดอุบัติเหตุ (Fewer Accidents) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับคนงานที่ไม่ได้ฝึกอบรม องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์เนื่องจากคนงานขาดงานน้อย เพราะการหมุนเวียนเข้าออกและอุบัติเหตุลดลง

6) เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง (Benefits to Employee) มีมือการทำงานของคนงานที่สูงขึ้นย่อมเป็นที่ต้องการของตลาด ย่อมจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าเลือกหน่วยงานได้มากกว่า มีผู้ต้องการตัวมากกว่า รายได้ดีขึ้น ครอบครัวสบายดีขึ้น การทำงานมั่นใจ ภาควิชาใจรักงานมากขึ้น

7) จัดปัญหาในการที่จะต้องจ้างคนงานที่มีมือดีมาทำงาน ในบางระยะเวลาซึ่งหายากและเงินเดือนสูง

8) ใช้วิธีการฝึกอบรมที่ถูกวิธีจะช่วยประหยัดเงินที่จะรั่วไหลได้มากเช่น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องมือ วัสดุ ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยลดลง แต่กำไรเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะสูญเสียอย่างอื่นลดลง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ญาณี อมฤตฤติ (บทคัดย่อ : 2546) ได้ทำการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล (สาขาชิดลม)

ด้านความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรได้ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเห็นด้วยมากที่สุด กับประเด็นที่ว่า การฝึกอบรมช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รองลงมาจะเป็นประเด็น การฝึกอบรมช่วยให้มีความรู้ในการทำงาน ทั้งนี้หากจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จะทำให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะในเรื่อง ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน แผนกงานและจำนวนครั้งที่เข้าอบรม

ด้านความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าประชากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม ทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษพื้นฐาน รองลงมาจะเป็นหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หากจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จะทำให้เห็นว่าความต้องการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรจะแตกต่างกันออกไป เนื่องจากแต่

ละหลักสูตรก็จะมี ความแตกต่างกันตามความต้องการของตำแหน่งงาน และแผนงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต ทั้งนี้พบว่าภายหลังจากทำการฝึกอบรมพนักงานสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานโดยตรง หรือนำไปพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ในการศึกษาวิจัยพบว่า การฝึกอบรมที่ผ่านมานั้นประสบปัญหาในเรื่องการติดตามประเมินผลภายหลังจากการทำการฝึกอบรม ซึ่งนั่นจะส่งผลกระทบต่อวางแผนการฝึกอบรมในอนาคต เนื่องจากไม่ทราบว่า หลักสูตรที่จัดอบรมสามารถนำมาประยุกต์กับงานที่ปฏิบัติได้หรือไม่ ทำให้ยากแก่การจัดหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร นอกจากนี้สถานที่ในการฝึกอบรมก็เป็นเรื่องที่สำคัญทั้งนี้หากพนักงานสามารถที่จะเลือกได้ พนักงานมีความต้องการให้มีการจัดทั้งภายนอกหรือภายใน ในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยทำการพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของการจัดอบรมเป็นหลัก สำหรับในส่วนของการฝึกอบรม พนักงานต้องการให้มีการสาธิต เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น อีกทั้งยังต้องการวิทยากรที่เชิญมาจากภายนอก เนื่องจากมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงาน นอกจากนี้สำหรับช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการจัดการฝึกอบรมควรอยู่ที่ระหว่าง 1 – 2 วัน

สุจิตรา โชศรีงาม (บทคัดย่อ:2552) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอีสเทิร์น รีเบอรั จำกัด พบว่าความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอีสเทิร์น รีเบอรั อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ไทยอีสเทิร์น รีเบอรั จำกัด ในทักษะ 3 เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมจากมากไปหาน้อยโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการจัดลำดับ จะพบว่าลำดับที่ 1 คือ ด้านเทคนิควิธี ลำดับที่ 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ และลำดับที่ 3 คือ ด้านความคิดรวบยอดตามลำดับ 3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงานที่ทำ และส่วนงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมพนักงานพนักงานระดับกลางมีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานระดับต้น

พัชรวิ ราวาศรี (บทคัดย่อ:2544) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายงาน ข มหาวิทยาลัยบูรพา ใน 6 ด้าน คือ ด้านปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านศึกษาคูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ภูมิลำเนา การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความ

ต้องการมากที่สุดคือด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้านและผลการเปรียบเทียบจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทศพันธ์ พงษ์เกตรา (บทคัดย่อ :2544) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรีในด้านต่างๆ 6 ด้านเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ และส่วนงานที่สังกัด จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของสำนักตรวจราชการส่วนใหญ่มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการกำหนดแผนงาน การปฏิบัติงาน และการรายงานผลการตรวจ ด้านการสืบสวนสอบสวนเรื่องร้องเรียนและติดตามการดำเนินการกรณีเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ทางการเงินทุจริต ด้วยระบบการรายงานผลการตรวจราชการ การดำเนินการศูนย์ข้อมูลกลางของงานตรวจราชการ ด้านการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ด้านการให้ความรู้ภาษาอังกฤษ ด้านการให้การศึกษาวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกๆ ด้านโดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เครื่องช่วยเชื่อมโยงข้อมูลและการจัดหาอุปกรณ์ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก การประชุมอภิปรายและการบรรยายให้ความรู้เป็นอันดับสอง และการเสนอแนะงานทั้งภายในภายนอกองค์กรเป็นอันดับสาม นอกจากนี้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการการพัฒนาบุคลากร พบว่าความแตกต่างทางเพศ ตามกลุ่มอายุ ตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ตามกลุ่มระดับตำแหน่งงานตามอายุราชการ มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างตามส่วนงานที่สังกัดมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(Research Methodology)

การวิจัยหัวข้อเรื่อง “การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อผิอกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อผิอกอบรม เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกำหนดแนวทางและขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัยตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งสามารถประมาณการจำนวนประชากรได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตำแหน่งงานพนักงานสายสนับสนุน และตำแหน่งอาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนประมาณ 500 ตัวอย่าง (กองบริหารงานบุคคล) และประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1.1 บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งสามารถประมาณการจำนวนประชากรได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตำแหน่งงานพนักงานสายสนับสนุน และตำแหน่งอาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) จากกลุ่มผู้บริหาร

3.1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 5 ตัวอย่าง

3.1.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อผิอกอบรมในประเทศไทย จำนวน 13 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยขอใช้ข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นฐานในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามหลักการแปรผันร่วมระหว่างขนาดของกลุ่มกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นตามสูตรการสุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, n.d., unpagued อ้างอิงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 284) คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อประชากรที่ต้องการมีจำนวน 500 หน่วยประชากร และการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} N &= \frac{500}{1 + (500 \times 0.05^2)} \\ &= 222 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจำนวน 222 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างน้อย 222 ตัวอย่าง ขึ้นไป ในช่วงระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551-29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

ขอบข่ายของการเก็บข้อมูลครั้งนี้เน้นข้อมูลทั่วไปและความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนและความคิดเห็นขององค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อพักผ่อนในแนวทางการส่งเสริมการจัดการเดินทางเพื่อพักผ่อนในประเทศไทย

3.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยจัดทำเป็น 3 ชุด คือ

3.2.1 เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เกี่ยวกับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อน ซึ่งแบ่งเป็นลักษณะผสมระหว่าง แบบสอบถามปลายปิด (Closed End) และแบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ หน่วยงานที่สังกัด

ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามลักษณะตัวเลือกที่กำหนดให้ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนมีคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามจัดลำดับคุณภาพตามแบบวัดของ Likert ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

มีความต้องการมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีความต้องการมาก	ให้	4	คะแนน
มีความต้องการปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีความต้องการน้อย	ให้	2	คะแนน
มีความต้องการน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถจัดช่วงคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยกำหนดในการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วงได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึงความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึงความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึงความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึงความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึงความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยดังกล่าว ได้นำมากำหนดเป็นการแบ่งช่วงร้อยละความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ร้อยละความต้องการ} &= \frac{\text{ช่วงคะแนนเฉลี่ยที่ได้} \times 100}{5} \\ &= \frac{5.0 \times 100}{5} \\ &= 100 \end{aligned}$$

จะได้เกณฑ์การวัดระดับร้อยละความต้องการ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ความต้องการร้อยละ	84.20 - 100
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ความต้องการร้อยละ	68.20 - 84.19
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ความต้องการร้อยละ	52.20 - 68.19
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ความต้องการร้อยละ	36.20 - 52.19
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ความต้องการร้อยละ	20.20 - 36.19

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในกิจกรรมความรู้ ที่แทรกในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมเป็นคำถามปลายเปิด มีทั้งหมด 2 ข้อ

3.2.2 เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับการจัดการการเดินทางเพื่อฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วยประเด็นสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 9 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับนโยบายและการจัดการการเดินทางเพื่อฝึกอบรมมุมมอง ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3.2.3 เครื่องมือชุดที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทย ประกอบด้วยประเด็นสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 13 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ จุดแข็ง – จุดอ่อนของประเทศไทยในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ รวมถึงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทยของแต่ละหน่วยงาน

การทดสอบเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.2.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร บทความ ตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการบริการเรื่องคัมศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ในการวิจัย และผู้มีความชำนาญ

ด้านการสร้างแบบสอบถามเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

3.2.3.2 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญวิจัยตรวจสอบแก้ไขทั้งในด้านเนื้อหา โครงสร้างแบบสอบถาม และสำนวนภาษา เพื่อตรวจพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.2.3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับการเดินทางเพื่อฝึกอบรมตลอดจนองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.2.1 ทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรม

3.3.2.2 ทำการติดต่อเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และออกหนังสือเพื่อขออนุญาต

3.3.2.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานสายสนับสนุน และอาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จำนวน 500 ชุด โดยผู้ทำวิจัยจะอยู่รอรับแบบสอบถามกลับคืนโดยทันที กรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยไม่เข้าใจ ผู้วิจัยจะคอยชี้แจงและอธิบายข้อสงสัยให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 351 ชุด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ของคำตอบในแบบสอบถาม จัดระเบียบหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามลงรหัส และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติวิเคราะห์

3.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการและแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาใช้ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์คำถามปลายเปิดความต้องการในกิจกรรมความรู้ที่แทรกในการเดินทางเพื่อฝึกรอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและเฉลี่ยรวมทุกด้าน

3.4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จำแนกการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มี เพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ 2 ตัว และการทดสอบ Independent T-test ส่วนอายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

3.4.4 การวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อฝึกรอบรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่สัมภาษณ์

3.4.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้บริการการเดินทางเพื่อฝึกรอบรมในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกรอบรมในประเทศไทย ในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่สัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

(Results)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ และได้ทำการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4.2 ระดับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4.3 การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4.4 การจัดการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4.5 ความคิดเห็นของผู้ให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรรณุกา

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ข้อมูลส่วนบุคคลของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 351 คน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ดังรายละเอียด ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร (n = 351)		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	138	39.3
	หญิง	213	60.7
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	14	4.0
	25-35 ปี	105	29.9
	36-45 ปี	135	38.5
	มากกว่า 45 ปี	97	27.6
หน่วยงานที่สังกัด	คณะวิศวกรรมศาสตร์	44	12.5
	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	58	16.5
	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	21	6.0
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	42	12.0
	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	64	18.2
	คณะบริหารธุรกิจ	31	8.8
	คณะศิลปศาสตร์	53	15.1
	กองคลัง	38	10.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร (n = 351)		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง	พนักงานสายสนับสนุน	57	16.2
	อาจารย์	282	80.3
	ผู้บริหาร	12	3.4
สถานภาพ	โสด	161	45.9
	สมรส	190	54.1
ประสบการณ์	ไม่ถึง 5 ปี	58	16.5
	5-10 ปี	114	32.5
	10 ปีขึ้นไป	179	51.0
เงินเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	38	10.8
	10,001-20,000 บาท	133	37.9
	20,001-30,000 บาท	86	24.5
	30,001-40,000 บาท	67	19.1
	40,001-50,000 บาท	23	6.6
	มากกว่า 50,000 บาท	4	1.1
วุฒิ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	7.1
	ปริญญาตรี	152	43.3
	ปริญญาโท	157	44.7
	ปริญญาเอก	17	4.8

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 351 ตัวอย่าง เป็นหญิงมากกว่าชาย คิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 60.7 และเพศชายร้อยละ 39.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 โดยมากสังกัดหน่วยงานคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 โดยดำรงตำแหน่งอาจารย์จำนวน 282 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 80.3 สถานภาพสมรสจำนวน 190 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 54.1 ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปจำนวน 179 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 133 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 37.9 และมีคุณวุฒิปริญญาโทจำนวน 157 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 44.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2 ระดับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบมณฑลนครของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ

การวิเคราะห์ระดับความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบมณฑลนครของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อ
ฝึกรอบมณฑลนครในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

หัวข้อประเมิน	n = 351		ระดับ ความต้องการ	ร้อยละ ความต้องการ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. เส้นทางในประเทศ				
1.1 เส้นทางราชบุรี กาญจนบุรี	2.77	1.024	ปานกลาง	55.40
1.2 เส้นทางชะอำ หัวหิน ประจวบคีรีขันธ์	2.21	.881	น้อย	44.20
1.3 เส้นทางนครราชสีมา (เขาใหญ่) นครนายก ปราจีนบุรี	2.47	.912	น้อย	49.40
1.4 เส้นทางระยอง จันทบุรี ตราด	2.32	.858	น้อย	46.40
1.5 เส้นทางเชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน	1.93	.922	น้อย	38.60
1.6 เส้นทางภูเก็ต กระบี่ ตรัง	2.00	1.041	น้อย	40.00
1.7 เส้นทางอื่นๆ	4.81	.783	มากที่สุด	96.20
ค่าเฉลี่ยเส้นทางในประเทศ	2.6443	.52803	ปานกลาง	52.89
2. เส้นทางในต่างประเทศ				
2.1 ทวีปยุโรป	1.79	.922	น้อยที่สุด	35.80
2.2 ทวีปอเมริกาเหนือ	2.25	.955	น้อย	45.00
2.3 ทวีปแอฟริกา	2.82	1.139	ปานกลาง	56.40
2.4 เอเชียตะวันออก (จีน ญี่ปุ่น เกาหลี ฯลฯ)	2.04	.917	น้อย	40.80
2.5 เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (เวียดนาม สิงคโปร์ ฯลฯ)	2.48	1.030	น้อย	49.60
2.6 เส้นทางอื่นๆ	4.82	.768	มากที่สุด	96.40
ค่าเฉลี่ยเส้นทางในต่างประเทศ	2.6999	.55835	ปานกลาง	54.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	n = 351		ระดับ	ร้อยละ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความต้องการ	ความต้องการ
3. จำนวนผู้เดินทาง				
3.1 เป็นรายบุคคล	2.43	1.048	น้อย	48.60
3.2 เป็นกลุ่ม	1.69	.866	น้อยที่สุด	33.80
ค่าเฉลี่ยจำนวนผู้เดินทาง	2.0627	.64944	น้อย	41.25
4. รูปแบบการเดินทาง				
4.1 การเดินทางที่มีการฝึกอบรมบุคลากรเพียงอย่างเดียว	2.44	1.015	น้อย	48.80
4.2 การเดินทางที่มีการฝึกอบรม การประชุม สัมมนาหรือดูงานนอกสถานที่และแทรกการพักผ่อน	1.65	.797	น้อยที่สุด	33.00
ค่าเฉลี่ยรูปแบบการเดินทาง	2.0413	.65170	น้อย	40.83
5. กิจกรรมความรู้ที่แทรก				
5.1 การฝึกอบรม	2.07	.879	น้อย	41.40
5.2 การประชุมสัมมนา	2.12	.804	น้อย	42.40
5.3 การดูงานนอกสถานที่	1.73	.788	น้อยที่สุด	34.60
ค่าเฉลี่ยกิจกรรมความรู้ที่แทรกในการเดินทาง	1.9715	.62423	น้อย	39.43
6. ประเภทการพักผ่อน				
6.1 การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม	2.27	.956	น้อย	45.40
6.2 การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและผจญภัย	2.14	.933	น้อย	42.80
6.3 การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	2.12	.904	น้อย	42.40
6.4 การท่องเที่ยวเพื่อซื้อสินค้า (Shopping)	2.58	1.190	น้อย	51.60
6.5 การท่องเที่ยวอื่น ๆ	4.85	.691	มากที่สุด	97.00
ค่าเฉลี่ยประเภทการพักผ่อน	2.7932	.56605	ปานกลาง	55.86
7. ลักษณะการเดินทาง				
7.1 การเดินทางที่เน้นสร้างความประทับใจ	1.90	.834	น้อย	38.00
7.2 การเดินทางที่เน้นในสิ่งที่ดีที่สุด (ทั้งด้านที่พัก อาหาร การเดินทาง)	1.85	.799	น้อย	37.00
7.3 การเดินทางที่ให้สิทธิการนำผู้ติดตามไปด้วย (เช่น แฟนสามี/ภรรยา หรือเพื่อน)	2.36	1.179	น้อย	47.20
ค่าเฉลี่ยลักษณะการเดินทาง	2.0380	.67175	น้อย	40.76

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	n = 351		ระดับ	ร้อยละ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความต้องการ	ความต้องการ
8. ภาระในการเดินทาง				
8.1 เครื่องบิน	1.81	.959	น้อย	36.20
8.2 รถโดยสารปรับอากาศ	2.23	.897	น้อย	44.60
8.3 เรือสำราญ	2.28	1.193	น้อย	45.60
ค่าเฉลี่ยภาระในการเดินทาง	2.1045	.73193	น้อย	42.09
9. เหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมาย				
9.1 ความสะดวกสบายในการเดินทาง	1.72	.773	น้อยที่สุด	34.40
9.2 ความสะดวกสบายของที่พัก	1.82	.757	น้อย	36.40
9.3 ความปลอดภัย	1.50	.713	น้อยที่สุด	30.00
9.4 โปรแกรมการเดินทางที่น่าสนใจ	1.81	.856	น้อย	36.20
9.5 เหตุผลอื่นๆ	4.83	.774	มากที่สุด	96.60
ค่าเฉลี่ยเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมาย	2.3356	.51076	น้อย	46.71
10. จำนวนวัน				
10.1 1-2 วัน	2.74	1.166	ปานกลาง	54.80
10.2 2-3 วัน	2.20	.972	น้อย	44.00
10.3 4-5 วัน	2.16	1.077	น้อย	43.20
10.4 มากกว่าหรือเทียบเท่า 6 วัน	2.48	1.356	น้อย	49.60
ค่าเฉลี่ยจำนวนวัน	2.3967	.71926	น้อย	47.93
11. จำนวนครั้งต่อปี				
11.1 1 ครั้งต่อปี	2.40	1.101	น้อย	48.00
11.2 2 ครั้งต่อปี	2.12	.979	น้อย	42.40
11.3 มากกว่า 2 ครั้งต่อปี	2.64	1.587	ปานกลาง	52.80
ค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งต่อปี	2.3846	.77412	น้อย	47.69

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	n = 351		ระดับความต้องการ	ร้อยละความต้องการ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
12. ช่วงเวลา				
12.1 มิถุนายน - ตุลาคม	2.62	1.152	ปานกลาง	52.40
12.2 พฤศจิกายน – ธันวาคม	2.33	1.121	น้อย	46.60
12.3 มกราคม - กุมภาพันธ์	2.45	1.117	น้อย	49.00
12.4 มีนาคม - พฤษภาคม	1.79	.973	น้อยที่สุด	35.80
ค่าเฉลี่ยช่วงเวลา	2.2999	.73095	น้อย	46.00
ความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพโดยรวม	2.15	.675	น้อย	43.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = .675) คิดเป็นร้อยละ 43.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ด้านเส้นทางเดินทางในประเทศความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6443$, S.D. = .52803) คิดเป็นร้อยละ 52.89 โดยเส้นทางอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .783) คิดเป็นร้อยละ 96.20 รองลงมาคือเส้นทางราชบุรี กาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 1.024) คิดเป็นร้อยละ 55.40 เส้นทางนครราชสีมา(เขาใหญ่) นครนายก ปราจีนบุรี อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = .912) คิดเป็นร้อยละ 49.40
- 2) เส้นทางในต่างประเทศความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6999$, S.D. = .55835) คิดเป็นร้อยละ 54.00 โดยเส้นทางอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = .7683) คิดเป็นร้อยละ 96.40 รองลงมาคือเส้นทางทวีปแอฟริกา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.139) คิดเป็นร้อยละ 56.40 เส้นทางในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (เวียดนาม สิงคโปร์ ฯลฯ) อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.030) คิดเป็นร้อยละ 49.60
- 3) ด้านจำนวนผู้เดินทาง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.0627$, S.D. = .64944) คิดเป็นร้อยละ 41.25 โดยจำนวนผู้เดินทางแบบรายบุคคลอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 1.048) คิดเป็นร้อยละ 48.60 จำนวนผู้เดินทางแบบกลุ่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.69$, S.D. = .866) คิดเป็นร้อยละ 33.80

4) ด้านรูปแบบการเดินทาง เพื่อฝึกอบรมบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.0413$, S.D. = .65170) คิดเป็นร้อยละ 40.83 โดยที่มีรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรเพียงอย่างเดียวอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 1.015) คิดเป็นร้อยละ 48.80 ส่วนการเดินทางที่มีการฝึกอบรม การประชุม สัมมนาหรือดูงานนอกสถานที่และแทรกการพักผ่อนอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.65$, S.D. = .797) คิดเป็นร้อยละ 33.00

5) ด้านกิจกรรม ความต้องการความรู้ที่แทรกในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.9715$, S.D. = .62423) คิดเป็นร้อยละ 39.43 โดยกิจกรรมการประชุมสัมมนาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = .804) คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมาคือ กิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.07$, S.D. = .8798) คิดเป็นร้อยละ 41.40 และกิจกรรมดูงานนอกสถานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.73$, S.D. = .788) คิดเป็นร้อยละ 34.60

6) ด้านประเภทการพักผ่อน ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.7932$, S.D. = .56605) คิดเป็นร้อยละ 55.86 โดยมีความต้องการการท่องเที่ยวประเภทอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = .691) คิดเป็นร้อยละ 97.00 รองลงมาคือการท่องเที่ยวเพื่อซื้อสินค้า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 1.190) คิดเป็นร้อยละ 51.60 การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27$, S.D. = .956) คิดเป็นร้อยละ 45.40

7) ลักษณะการเดินทาง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.0380$, S.D. = .67175) คิดเป็นร้อยละ 40.76 โดยการเดินทางที่ให้สิทธิการนำผู้ติดตามไปด้วย (เช่น แฟน สามี หรือภรรยา เพื่อน)อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.36$, S.D. = 1.179) คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมาคือการเดินทางที่เน้นสร้างความประทับใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.90$, S.D. = .834) คิดเป็นร้อยละ 38.00 และการเดินทางท่องเที่ยวที่เน้นในสิ่งที่ดีที่สุด (ที่พัก อาหาร การเดินทาง) อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.85$, S.D. = .799) คิดเป็นร้อยละ 37.00

8) ด้านพาหนะในการเดินทาง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.1045$, S.D. = .73193) คิดเป็นร้อยละ 42.09 โดยต้องการพาหนะเป็นเรือสำราญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$, S.D. = 1.193) คิดเป็นร้อยละ 45.60 รองลงมาเป็นรถโดยสารปรับอากาศ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23$, S.D. = .897) คิดเป็นร้อยละ 44.60 เครื่องบินอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.81$, S.D. = .959) คิดเป็นร้อยละ 36.20

9) ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเดินทาง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.3356$, S.D. = .51076) คิดเป็นร้อยละ 46.71 โดยมีเหตุผลอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = .774) คิดเป็นร้อยละ 96.60 รองลงมาคือเลือกความสะดวกสบายของที่พักอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.82$, S.D. =

.757) คิดเป็นร้อยละ 36.40 ความสะดวกสบายในการเดินทางอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.72$, S.D. = .773) คิดเป็นร้อยละ 36.20 และความปลอดภัยเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมายในการท่องเที่ยวอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.50$, S.D. = .713) คิดเป็นร้อยละ 30.00

10) ด้านจำนวนวัน ความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.3967$, S.D. = .71926) คิดเป็นร้อยละ 47.93 โดยต้องการใช้เวลา 1-2 วัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 1.166) คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาคือ จำนวน มากกว่าหรือเทียบเท่า 6 วัน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.356) คิดเป็นร้อยละ 49.60 และจำนวน 2-3 วันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = .972) คิดเป็นร้อยละ 44.00

11) ด้านจำนวนครั้งต่อปี ความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.3846$, S.D. = .77412) คิดเป็นร้อยละ 47.69 โดยต้องการมากกว่า 2 ครั้งต่อปีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 1.587) คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาคือ จำนวน 1 ครั้งต่อปีอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 1.101) คิดเป็นร้อยละ 48.00 และจำนวน 2 ครั้งต่อปีอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = .979) คิดเป็นร้อยละ 42.40

12) ด้านช่วงเวลาที่ต้องการเดินทาง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.2999$, S.D. = .73095) คิดเป็นร้อยละ 46.00 โดยช่วงเดือนมิถุนายน - ตุลาคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 1.152) คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาคือช่วงเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 1.117) คิดเป็นร้อยละ 49.00 และช่วงเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = 1.121) คิดเป็นร้อยละ 46.60

ตารางที่ 4.3 แสดงการสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

หัวข้อประเมิน	n = 351		ระดับ	ร้อยละ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความต้องการ	ความต้องการ
ด้านเส้นทางในประเทศ	2.6443	.52803	ปานกลาง	52.89
ด้านเส้นทางในต่างประเทศ	2.6999	.55835	ปานกลาง	54.00
ด้านจำนวนผู้เดินทาง	2.0627	.64944	น้อย	41.25
ด้านรูปแบบการเดินทาง	2.0413	.65170	น้อย	40.83
ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกในการเดินทาง	1.9715	.62423	น้อย	39.43
ด้านประเภทการพักผ่อน	2.7932	.56605	ปานกลาง	55.86
ด้านลักษณะการเดินทาง	2.0380	.67175	น้อย	40.76
ด้านพาหนะในการเดินทาง	2.1045	.73193	น้อย	42.09
ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมาย	2.3356	.51076	น้อย	46.71
ด้านจำนวนวัน	2.3967	.71926	น้อย	47.93
ด้านจำนวนครั้งต่อปี	2.3846	.77412	น้อย	47.69
ด้านช่วงเวลา	2.2999	.73095	น้อย	46.00
รวม	2.15	.675	น้อย	43.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบมบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.15, S.D. = .675) คิดเป็นร้อยละ 43.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบมบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกด้านอยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จด้านประเภทการพักผ่อนมากที่สุด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.7932, S.D. = .56605) คิดเป็นร้อยละ 55.86 รองลงมาคือด้านเส้นทางในต่างประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.6999, S.D. = .55835) คิดเป็นร้อยละ54.00 ด้านเส้นทางในประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.6443, S.D. = .52803) คิดเป็นร้อยละ 52.89 ด้านจำนวนวัน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.3967, S.D. = .71926) คิดเป็นร้อยละ 47.93 ด้านจำนวนครั้งต่อปี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.3846, S.D. = .77412) คิดเป็นร้อยละ 47.69 ด้านช่วงเวลาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.2999, S.D. = .73095) คิดเป็นร้อยละ 46.00 ด้านพาหนะในการเดินทางโดยรวมอยู่ในระดับ

น้อย ($\bar{X} = 2.1045$, S.D. = .73193) คิดเป็นร้อยละ 42.09 ด้านจำนวนผู้เดินทางด้านลักษณะการเดินทางโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.0627$, S.D. = .64944) คิดเป็นร้อยละ 41.25 ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกในการเดินทาง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.9715$, S.D. = .62423) คิดเป็นร้อยละ 39.43 เป็นลำดับสุดท้าย

วิเคราะห์คำถามปลายเปิดความต้องการในกิจกรรมความรู้ที่แทรกในบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า

1) ความต้องการฝึกอบรมภายในประเทศ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา หรือดูงานนอกสถานที่ภายในประเทศ จำนวน 284 ตัวอย่าง หรือร้อยละ 81 เพราะเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคนในองค์กรและต่างองค์กร ได้เจอสิ่งแปลกใหม่ ได้ติดตามความเคลื่อนไหวของวงการการศึกษาภายในประเทศ เป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในการเรียนการสอน และมีส่วนที่เสนอว่าก่อเกิดการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน เกิดความชำนาญในการเรียนการสอนมากขึ้น เพิ่มทักษะในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกับบุคลากรในองค์กร ได้รับรู้พฤติกรรมและแนวโน้มความต้องการของนักศึกษาภายในประเทศ กิจกรรมความรู้ที่แทรกในบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรภายในประเทศไทยนั้นไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไกล ไม่เหนื่อยในการเดินทาง ทำให้ได้รับความรู้อย่างเต็มที่และประหยัดค่าใช้จ่าย บางส่วนต้องการพักผ่อนอย่างเดียว

ส่วนใหญ่เรื่องที่ต้องการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและ/หรือดูงานนอกสถานที่ภายในประเทศ คือ ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ เกี่ยวกับด้านวิชาการ การเรียนการสอนที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านอื่นๆ เช่น ด้านการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรม การรับประทานอาหาร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การบริการ การตลาด การขาย การวางแผนและบริหารจัดการองค์กร ด้านสุขภาพ ด้านสังคม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น หลักในการทำงาน วิธีการทำงาน การฝึกความเป็นผู้นำ เป็นต้น เพื่อนำมาพัฒนาและสร้างเสริมองค์กรให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมองค์กรอื่นๆ

2) ความต้องการฝึกอบรมในต่างประเทศ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและ/หรือดูงานนอกสถานที่ในต่างประเทศ จำนวน 279 ตัวอย่าง หรือร้อยละ 79 เพราะ โดยส่วนใหญ่ต้องการไปประเทศญี่ปุ่น อเมริกา ยุโรป เช่น ฝรั่งเศส สวิตแลนด์ เยอรมัน เพราะจะได้เรียนรู้การทำงานของคนและเทคโนโลยีของประเทศเหล่านั้น

ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกับชาวต่างชาติ บางส่วนเสนอว่าไม่อยากไปฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศ เพราะระยะทางไกล น้อยในการเดินทางและไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้

ความต้องการการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและ/หรือดูงานนอกสถานที่ในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ต้องการความรู้ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ระดับสูงๆ ด้านกระบวนการผลิต ด้านการขาย การตลาด การบริการ เรียนรู้แนวคิด หลักในการทำงานและระบบการทำงานของบริษัทแม่ในต่างประเทศ บางส่วนต้องการเรียนรู้ศิลปะ วัฒนธรรมและวิถีความเป็นอยู่ในต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีความต้องการในด้านสิ่งแวดล้อม การวางแผนและบริหารจัดการองค์กร งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทราบพฤติกรรมของผู้บริโภคในต่างประเทศ และได้เรียนรู้/เพิ่มทักษะภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ

4.3 การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มี เพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ 2 ตัว และการทดสอบ Independent T-test แสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.4 และ 4.5

ตารางที่ 4.4 แสดงการค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกัน

ความต้องการในการใช้บริการรายด้าน	เพศ	n = 351	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ	ร้อยละ
1. ด้านเส้นทางในประเทศ	ชาย	138	2.7174	0.51188	ปานกลาง	54.35
	หญิง	213	2.5969	0.53409	ปานกลาง	51.94
2. ด้านเส้นทางในต่างประเทศ	ชาย	138	2.8116	0.58253	ปานกลาง	56.23
	หญิง	213	2.6275	0.53104	ปานกลาง	52.55
3. ด้านจำนวนผู้เดินทาง	ชาย	138	2.1232	0.65572	น้อย	42.46
	หญิง	213	2.0235	0.64385	น้อย	40.47
4. ด้านรูปแบบการเดินทาง	ชาย	138	2.1304	0.65709	น้อย	42.61
	หญิง	213	1.9836	0.64315	น้อย	39.67

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความต้องการในการใช้บริการรายด้าน	เพศ	n = 351	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ	ร้อยละ
5. ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรก	ชาย	138	2.0942	0.67029	น้อย	41.88
	หญิง	213	1.8920	0.58036	น้อย	37.84
6. ด้านประเภทการพักผ่อน	ชาย	138	2.9145	0.62870	ปานกลาง	58.29
	หญิง	213	2.7146	0.50770	ปานกลาง	54.29
7. ด้านลักษณะการเดินทาง	ชาย	138	2.1618	0.67900	น้อย	43.24
	หญิง	213	1.9577	0.65620	น้อย	39.15
8. ด้านพาหนะในการเดินทาง	ชาย	138	2.1860	0.75457	น้อย	43.72
	หญิง	213	2.0516	0.71371	น้อย	41.03
9. ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือก จุดมุ่งหมาย	ชาย	138	2.4203	0.50532	น้อย	48.41
	หญิง	213	2.2808	0.50791	น้อย	45.62
10. ด้านจำนวนวัน	ชาย	138	2.5054	0.73771	น้อย	50.11
	หญิง	213	2.3263	0.69981	น้อย	46.53
11. ด้านจำนวนครั้งต่อปี	ชาย	138	2.4831	0.73282	น้อย	49.66
	หญิง	213	2.3208	0.79493	น้อย	46.42
12. ด้านช่วงเวลา	ชาย	138	2.4203	0.74847	น้อย	48.41
	หญิง	213	2.2218	0.71029	น้อย	44.44

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านที่มากที่สุด คือ ประเภทการพักผ่อนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.9145 คิดเป็นร้อยละ 58.29 รองลงมา คือ ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.8116 คิดเป็นร้อยละ 56.23 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.7174 คิดเป็นร้อยละ 54.35 ตามลำดับ ส่วนเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านที่มากที่สุด คือประเภทการพักผ่อน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.7146 คิดเป็นร้อยละ 54.29 รองลงมา คือ ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.6275 คิดเป็นร้อยละ 52.55 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.5969 คิดเป็นร้อยละ 51.94 ตามลำดับ

นอกจากนี้ จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวต่าง ๆ พบว่า

ด้านเส้นทางในประเทศ บุคลากรเพศชาย มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.7174$ - ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.35) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.5969$ - ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.94)

ด้านเส้นทางในต่างประเทศ บุคลากรเพศชาย มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.8116$ - ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.23) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.6275$ - ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.55)

ด้านจำนวนผู้เดินทาง บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.1232$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 42.46) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.0235$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 40.47)

ด้านรูปแบบการเดินทาง บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.1304$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 42.61) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 1.9836$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 39.67)

ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรก บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.0942$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 41.88) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 1.8920$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 37.84)

ด้านประเภทการพักผ่อน บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.9145$ - ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.29) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.7146$ - ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.29)

ด้านลักษณะการเดินทาง บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.1618$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 43.24) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 1.9577$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 39.15)

ด้านพาหนะในการเดินทาง บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.1860$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 43.72) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.0516$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 41.03)

ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมาย บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.4203$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 48.41) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.2808$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 45.625)

ด้านจำนวนวัน บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.5054$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 50.11) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.3263$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 46.53)

ด้านจำนวนครั้งต่อปี บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.4831$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 49.66) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.3208$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 46.42)

ด้านช่วงเวลา บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.4203$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 48.41) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 2.2218$ - น้อย คิดเป็นร้อยละ 44.44)

ตารางที่ 4.5 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ
บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกัน

		ผลการทดสอบ				t-test for Equality of Means				
		ค่าความแปรปรวนของ		กลุ่ม						
		F	Sig.	t	องศาอิสระ	Sig. (2-tailed)	ผลต่างค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่ม	ค่าความคาดเคลื่อนของผลต่าง	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
									ล่าง	บน
Aver1	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.002	.965	2.098	349	<u>.037*</u>	.1205	.05742	.00754	.23341
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			2.117	301.492	.035	.1205	.05690	.00850	.23245
Aver2	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	1.009	.316	3.052	349	<u>.002*</u>	.1841	.06030	.06545	.30265
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			2.992	273.082	.003	.1841	.06151	.06296	.30514
Aver3	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.006	.940	1.407	349	.160	.0997	.07087	-.03967	.23910
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			1.402	288.789	.162	.0997	.07115	-.04032	.23975
Aver4	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.181	.671	2.072	349	<u>.039*</u>	.1469	.07088	.00746	.28628
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			2.062	288.119	.040	.1469	.07121	.00671	.28702

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

		ผลการทดสอบ				t-test for Equality of Means				
		ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม								
		F	Sig.	t	องศาอิสระ	Sig. (2-tailed)	ผลต่างค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่ม	ค่าความคลาดเคลื่อนของผลต่าง	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
									ล่าง	บน
Aver5	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	1.825	.178	2.998	349	.003*	.2022	.06745	.06953	.33484
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			2.907	262.398	.004	.2022	.06955	.06524	.33913
Aver6	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	5.921	.015	3.277	349	.001*	.1999	.06101	.07994	.31994
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			3.132	248.549	.002	.1999	.06383	.07422	.32566
Aver7	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.750	.387	2.807	349	.005*	.2041	.07270	.06111	.34706
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			2.787	285.424	.006	.2041	.07323	.05995	.34823
Aver8	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.376	.540	1.684	349	.093	.1343	.07977	-.02255	.29124
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			1.664	280.864	.097	.1343	.08073	-.02457	.29326

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

		ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่ม								
		t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	องศาอิสระ	Sig. (2-tailed)	ผลต่างค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่ม	ค่าความคลาดเคลื่อนของผลต่าง	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
									ล่าง	บน
Aver9	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.000	.991	2.519	349	.012*	.1395	.05539	.03059	.24848
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			2.522	293.721	.012	.1395	.05533	.03064	.24843
Aver10	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.003	.960	2.293	349	.022*	.1791	.07812	.02549	.33280
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			2.267	281.484	.024	.1791	.07901	.02362	.33467
Aver11	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.669	.414	1.926	349	.055	.1623	.08427	-.00346	.32801
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			1.960	309.333	.051	.1623	.08281	-.00067	.32523
Aver12	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.231	.631	2.503	349	.013*	.1985	.07928	.04253	.35439
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			2.475	281.567	.014	.1985	.08018	.04064	.35628

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 พิจารณาค่าความน่าจะเป็น (Sig.) ของความแปรปรวนกลุ่มเพศเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนในแต่ละด้าน มีค่ามากกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า มีความแปรปรวนเท่ากัน จึงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากค่าความน่าจะเป็น (Sig.(2-tailed)) ในแถวความแปรปรวนเท่ากันของกลุ่ม (Equal Variances Assumed) ได้ดังนี้

ค่าความน่าจะเป็น (Sig.(2-tailed)) ในแถวความแปรปรวนเท่ากันของกลุ่มเพศเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อน พบว่ามี 9 ด้านที่มีค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) คือ

ด้านเส้นทางในประเทศ (Aver1) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.037 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านเส้นทางในประเทศแตกต่างกัน

ด้านเส้นทางในต่างประเทศ (Aver2) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านเส้นทางในต่างประเทศแตกต่างกัน

ด้านจำนวนผู้เดินทาง (Aver4) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.039 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านเส้นทางในประเทศแตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรก (Aver5) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกแตกต่างกัน

ด้านประเภทการพักผ่อน (Aver6) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านประเภทการพักผ่อนแตกต่างกัน

ด้านลักษณะการเดินทาง (Aver7) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านลักษณะการเดินทางแตกต่างกัน

ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมาย (Aver9) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านพาหนะในการเดินทางแตกต่างกัน

ด้านจำนวนวัน (Aver10) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.022 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านจำนวนวันแตกต่างกัน

ด้านช่วงเวลา (Aver12) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.013 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนด้านช่วงเวลาแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการบริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6 และ ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 แสดงการค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกัน

ความต้องการในการใช้บริการรายด้าน	สถานภาพ	n = 351	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ	ร้อยละ
Aver 1	โสด	161	2.6211	.53649	ปานกลาง	52.422
	สมรส	190	2.6639	.52137	ปานกลาง	53.278
Aver 2	โสด	161	2.6377	.55232	ปานกลาง	52.754
	สมรส	190	2.7526	.55944	ปานกลาง	55.052
Aver 3	โสด	161	2.0311	.61920	น้อย	40.622
	สมรส	190	2.0895	.67447	น้อย	41.79
Aver 4	โสด	161	2.0217	.63578	น้อย	40.434
	สมรส	190	2.0579	.66612	น้อย	41.158
Aver 5	โสด	161	1.9027	.56965	น้อย	38.054
	สมรส	190	2.0298	.66290	น้อย	40.596

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความต้องการในการ ให้บริการรายด้าน	สถานภาพ	n = 351	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ	ร้อยละ
Aver 6	โสด	161	2.7764	.49009	ปานกลาง	55.528
	สมรส	190	2.8074	.62416	ปานกลาง	56.148
Aver 7	โสด	161	2.0580	.67244	น้อย	41.16
	สมรส	190	2.0211	.67248	น้อย	40.422
Aver 8	โสด	161	2.0642	.64605	น้อย	41.284
	สมรส	190	2.1386	.79761	น้อย	42.772
Aver 9	โสด	161	2.3565	.47365	น้อย	47.13
	สมรส	190	2.3179	.54082	น้อย	46.358
Aver 10	โสด	161	2.2919	.69216	น้อย	45.838
	สมรส	190	2.4855	.73156	น้อย	49.71
Aver 11	โสด	161	2.3768	.84503	น้อย	47.536
	สมรส	190	2.3912	.71074	น้อย	47.824
Aver 12	โสด	161	2.2422	.75799	น้อย	44.844
	สมรส	190	2.3487	.70556	น้อย	46.974
ภาพรวม	โสด	161	2.2817	.42595	น้อย	45.634
	สมรส	190	2.3420	.48185	น้อย	46.84

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านที่มากที่สุด คือ ประเภทการพักผ่อนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.8074 คิดเป็นร้อยละ 56.148 รองลงมา คือ ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.7526 คิดเป็นร้อยละ 55.052 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.6639 คิดเป็นร้อยละ 53.278 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านที่มากที่สุด คือประเภทการพักผ่อน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.7764 คิดเป็นร้อยละ 55.528 รองลงมา คือ ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.6377 คิดเป็นร้อยละ 52.754 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.6211 คิดเป็นร้อยละ 52.422 ตามลำดับ

นอกจากนี้ จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านต่าง ๆ พบว่า

ด้านเส้นทางในประเทศ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.6639$ – ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.278) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 2.6211$ – ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.422)

ด้านเส้นทางในต่างประเทศ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.7526$ – ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 55.052) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 2.6377$ – ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.754)

ด้านจำนวนผู้เดินทาง บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.0895$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 41.79) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 2.0311$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 40.622)

ด้านรูปแบบการเดินทาง บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.0579$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 41.158) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 2.0217$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 40.434)

ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรก บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.0298$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 40.596) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 1.9027$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 38.054)

ด้านประเภทการพักผ่อน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.8074$ – ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.148) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 2.7764$ – ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.528)

ด้านลักษณะการเดินทาง บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.0211$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 40.422) น้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 2.0580$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 41.16)

ด้านพาหนะในการเดินทาง บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.1386$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 42.772) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 2.0642$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 41.284)

ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมาย บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X} = 2.3179$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 46.358) น้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 2.3565$ – น้อย คิดเป็นร้อยละ 47.13)

ด้านจำนวนวัน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X}$ = 2.4855 - น้อย คิดเป็นร้อยละ 49.71) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X}$ = 2.2919 - น้อย คิดเป็นร้อยละ 45.838)

ด้านจำนวนครั้งต่อปี บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X}$ = 2.3912 - น้อย คิดเป็นร้อยละ 47.824) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}$ = 2.3768- น้อย คิดเป็นร้อยละ 47.536)

ด้านช่วงเวลา บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความต้องการ ($\bar{X}$ = 2.3420 - น้อย คิดเป็นร้อยละ 46.84) มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}$ = 2.2817- น้อย คิดเป็นร้อยละ 45.634)

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

		ผลการทดสอบ		t-test for Equality of Means						
		ค่าความแปรปรวนของ								
		กลุ่ม								
		F	Sig.	t	องศาอิสระ	Sig. (2-tailed)	ผลต่างค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่ม	ค่าความคลาดเคลื่อนของผลต่าง	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
									ล่าง	บน
Aver 1	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.010	.919	-756	349	.450	-.0428	.05660	-.15410	.06852
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-754	336.252	.451	-.0428	.05673	-.15438	.06880
Aver 2	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.005	.944	-1.929	349	.054	-.11150	.05958	-.23213	.00223
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-1.931	340.964	.054	-.11150	.05951	-.23201	.00211

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

		ผลการทดสอบ		t-test for Equality of Means						
		ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม								
		F	Sig.	t	องศาอิสระ	Sig. (2-tailed)	ผลต่างค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่ม	ค่าความคาดเคลื่อนของผลต่าง	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
									ล่าง	บน
Aver 3	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	1.153	.284	-839	349	.402	-.0584	.06960	-.19530	.07846
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-.845	346.743	.399	-.0584	.06911	-.19434	.07750
Aver 4	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.018	.894	-.517	349	.605	-.0362	.06988	-.17360	.10129
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-.519	344.072	.604	-.0362	.06961	-.17308	.10077
Aver 5	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.526	.469	-1.908	349	.057	-.1271	.06662	-.25815	.00389
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-1.932	348.927	.054	-.1271	.06579	-.25653	.00226
Aver 6	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.434	.510	.513	349	.609	.0369	.07203	-.10475	.17859
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			.513	339.616	.609	.0369	.07203	-.10477	.17860
Aver 7	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	4.507	.034	-.949	349	.343	-.0744	.07841	-.22864	.07981
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-.965	348.316	.335	-.0744	.07708	-.22601	.07718

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

		ผลการทดสอบ		t-test for Equality of Means						
		ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม								
		F	Sig.	t	องศาอิสระ	Sig. (2-tailed)	ผลต่างค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่ม	ค่าความคลาดเคลื่อนของผลต่าง	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
									ล่าง	บน
Aver 8	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	3.419	.065	.706	349	.481	.0386	.05475	-.06906	.14631
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			.713	348.610	.476	.0386	.05416	-.06789	.14514
Aver 9	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.017	.898	-2.532	349	.012	-.1936	.07646	-.34398	-.04323
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-2.544	344.758	.011	-.1936	.07611	-.34330	-.04391
Aver 10	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	.513	.474	-.174	349	.862	-.0144	.08304	-.17773	.14890
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-.171	313.846	.864	-.0144	.08423	-.18013	.15130
Aver 11	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	2.050	.153	-1.361	349	.174	-.1064	.07820	-.26026	.04736
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			-1.353	330.412	.177	-.1064	.07867	-.26120	.04831
Aver 12	ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน	1.019	.313	.506	349	.613	.0217	.04291	-.06268	.10610
	ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน			.504	334.644	.614	.0217	.04305	-.06299	.10640

จากตารางที่ 4.7 พิจารณาค่าความน่าจะเป็น (Sig.) ของความแปรปรวนกลุ่มสถานภาพสมรสเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนในแต่ละด้าน มีค่ามากกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า มีความแปรปรวนเท่ากัน จึงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากค่าความน่าจะเป็น (Sig.(2-tailed)) ในแถวความแปรปรวนเท่ากันของกลุ่ม (Equal Variances Assumed) ได้ดังนี้

ค่าความน่าจะเป็น (Sig.(2-tailed)) ในแถวความแปรปรวนเท่ากันของกลุ่มสถานภาพสมรสเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อน พบว่าไม่มีด้านใดที่ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) แสดงว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนบุคลากรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มี อายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่น ๆ และวุฒิการศึกษาต่างกัน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD แสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการบริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8 และ ตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อผจญภัยของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	Aver 1	Aver 2	Aver 3	Aver 4	Aver 5	Aver 6	Aver 7	Aver 8	Aver 9	Aver 10	Aver 11	Aver 12
น้อยกว่า 25 ปี												
Mean	2.4286	2.4762	2.0714	1.7857	2.6714	1.7381	1.8333	2.4714	2.1071	2.0952	2.1071	1.2143
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Std. Deviation	.52564	.52647	.67531	.60774	.54692	.61573	.62361	.64977	.64833	.52993	.56086	.42582
ค่าระดับ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด	ปานกลาง	น้อยที่สุด	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ	48.57	49.52	41.43	35.71	53.43	34.76	36.67	49.43	42.14	41.90	42.14	24.29
25-35 ปี												
Mean	2.5741	2.5794	2.0476	1.9429	2.7086	1.9683	2.0540	2.3067	2.4071	2.3651	2.2476	1.1905
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Std. Deviation	.49526	.55233	.62220	.58736	.50002	.68176	.63401	.45999	.69792	.67704	.73829	.39456
ค่าระดับ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ	51.48	51.59	40.95	38.86	54.17	39.37	41.08	46.13	48.14	47.30	44.95	23.81
36-45 ปี												
Mean	2.6190	2.7074	1.9630	1.9753	2.7911	1.9778	2.0642	2.3081	2.3222	2.2938	2.2167	1.2074
N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Std. Deviation	.47122	.52997	.61883	.64470	.55925	.63246	.75475	.47866	.73230	.83264	.67664	.40696
ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ	52.38	54.15	39.26	39.51	55.82	39.56	41.28	46.16	46.44	45.88	44.33	24.15

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

อายุ	Aver 1	Aver 2	Aver 3	Aver 4	Aver 5	Aver 6	Aver 7	Aver 8	Aver 9	Aver 10	Aver 11	Aver 12	
มากกว่า 45 ปี	Mean	2.7865	2.8522	2.1392	2.0241	2.9052	2.2405	2.2543	2.3856	2.5309	2.5739	2.5000	1.1959
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Std. Deviation		.60824	.57427	.71714	.63873	.63054	.68337	.79462	.58112	.71740	.78873	.78561	.39894
ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ	55.73	57.04	42.78	40.48	58.10	44.81	44.81	45.09	47.71	50.62	51.48	50.00	23.92
รวม	Mean	2.6443	2.6999	2.0413	1.9715	2.7932	2.0380	2.1045	2.3356	2.3967	2.3846	2.2999	1.1994
	N	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
Std. Deviation		.52803	.55835	.65170	.62423	.56605	.67175	.73193	.51076	.71926	.77412	.73095	.40014
ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ	52.89	54.00	40.83	39.43	55.86	40.76	42.09	42.09	46.71	47.93	47.69	46.00	23.99

จากตารางที่ 4.8 พบว่า นุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกกลุ่มอายุ มีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}$ = 2.7932, S.D.=.56605) คิดเป็นร้อยละ 55.86 ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.6999, S.D.=.55835) คิดเป็นร้อยละ 54.00 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.6443, S.D.=.52803) คิดเป็นร้อยละ 52.89

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยว เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver1	ระหว่างกลุ่ม	3.214	3	1.071	3.940	.009*
	ภายในกลุ่ม	94.372	347	.272		
	รวม	97.586	350			
Aver2	ระหว่างกลุ่ม	4.485	3	1.495	4.958	.002*
	ภายในกลุ่ม	104.628	347	.302		
	รวม	109.112	350			
Aver3	ระหว่างกลุ่ม	.663	3	.221	.521	.668
	ภายในกลุ่ม	146.959	347	.424		
	รวม	147.621	350			
Aver4	ระหว่างกลุ่ม	1.775	3	.592	1.397	.243
	ภายในกลุ่ม	146.876	347	.423		
	รวม	148.651	350			
Aver5	ระหว่างกลุ่ม	.839	3	.280	.716	.543
	ภายในกลุ่ม	135.543	347	.391		
	รวม	136.382	350			
Aver6	ระหว่างกลุ่ม	2.176	3	.725	2.289	.078
	ภายในกลุ่ม	109.968	347	.317		
	รวม	112.144	350			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver7	ระหว่างกลุ่ม	6.239	3	2.080	4.757	.003*
	ภายในกลุ่ม	151.699	347	.437		
	รวม	157.938	350			
Aver8	ระหว่างกลุ่ม	3.693	3	1.231	2.324	.075
	ภายในกลุ่ม	183.810	347	.530		
	รวม	187.503	350			
Aver9	ระหว่างกลุ่ม	.690	3	.230	.881	.451
	ภายในกลุ่ม	90.615	347	.261		
	รวม	91.305	350			
Aver10	ระหว่างกลุ่ม	3.682	3	1.227	2.401	.068
	ภายในกลุ่ม	177.387	347	.511		
	รวม	181.069	350			
Aver11	ระหว่างกลุ่ม	5.800	3	1.933	3.289	.021*
	ภายในกลุ่ม	203.944	347	.588		
	รวม	209.744	350			
Aver12	ระหว่างกลุ่ม	5.626	3	1.875	3.588	.014*
	ภายในกลุ่ม	181.376	347	.523		
	รวม	187.002	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ถ้าค่าความน่าจะเป็น (Sig.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แล้วแปลว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ ไม่เช่นนั้นแปลว่า อายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ค่า Sig. รายด้านที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ด้านเส้นทางภายในประเทศ(ค่า Sig. ของ Aver1 = 0.009) ด้านเส้นทางในต่างประเทศ(ค่า Sig. ของ Aver2=0.002) ด้านลักษณะการเดินทาง (ค่า Sig. ของ Aver7 = 0.003) ด้านจำนวนวัน (ค่า Sig. ของ Aver11 = 0.021) ด้านช่วงเวลาที่ต้องการเดินทาง(ค่า Sig. ของ

Aver11 = 0.014) ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรายด้านว่ามีคู่ของกลุ่มอายุใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการLSD ในการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ รายละเอียด ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมในด้านต่างๆเปรียบเทียบอายุเป็นรายคู่

ความพึงพอใจรายด้าน	(I) อายุ	(J) อายุ	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95%	
					ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
Aver 1	มากกว่า 45 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	.3579(*)	.14910	.017	.0646
		25-35 ปี	.2123(*)	.07344	.004	.0679
		36-45 ปี	.1674(*)	.06941	.016	.0309
Aver 2	มากกว่า 45 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	.3760(*)	.15699	.017	.0673
		25-35 ปี	.2729(*)	.07733	.000	.1208
		36-45 ปี	.1448(*)	.07309	.048	.0011
Aver 7	มากกว่า 45 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	.5025(*)	.18903	.008	.1307
		25-35 ปี	.2723(*)	.09312	.004	.0892
		36-45 ปี	.2628(*)	.08801	.003	.0897
Aver 11	มากกว่า 45 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	.4786(*)	.21918	.030	.0476
		36-45 ปี	.2801(*)	.10204	.006	.0794
Aver 12	มากกว่า 45 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	.3929	.20670	.058	-.0137
		25-35 ปี	.2524(*)	.10182	.014	.0521
		36-45 ปี	.2833(*)	.09623	.003	.0941

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของกลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรายด้านแตกต่างกัน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านเส้นทางภายในประเทศ มีคู่ช่วงอายุที่ค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7865 คิดเป็นร้อยละ 55.73) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4286 คิดเป็น

ร้อยละ 48.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ .14910) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3579

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7865 คิดเป็นร้อยละ 55.73) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุระหว่าง 25-35 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5741 คิดเป็นร้อยละ 51.48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.07344) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2123

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7865 คิดเป็นร้อยละ 55.73) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6190 คิดเป็นร้อยละ 52.38) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.06941) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.06941

ด้านเส้นทางในต่างประเทศ มีคู่ช่วงอายุที่ค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6999 คิดเป็นร้อยละ 54.00) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4762 คิดเป็นร้อยละ 49.52) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.15699) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3760

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6999 คิดเป็นร้อยละ 54.00) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุระหว่าง 25-35 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5794 คิดเป็นร้อยละ 51.59) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.07344) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.7733

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6999 คิดเป็นร้อยละ 54.00) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7074 คิดเป็นร้อยละ 54.15) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.06941) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.07309

ด้านลักษณะการเดินทาง มีคู่ช่วงอายุที่ค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1392 คิดเป็นร้อยละ 42.78) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0714 คิดเป็น

ร้อยละ 41.43) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.18903) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.5025

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1392 คิดเป็นร้อยละ 42.78) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุระหว่าง 25-35 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0476 คิดเป็นร้อยละ 40.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.09312) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2723

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1392 คิดเป็นร้อยละ 42.78) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9630 คิดเป็นร้อยละ 39.26) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.08801) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2628

ด้านจำนวนครั้งต่อปี มีคู่ช่วงอายุที่ค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อสัปดาห์แตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 คิดเป็นร้อยละ 50.00) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1071 คิดเป็นร้อยละ 42.14) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.4786) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.21918

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5000 คิดเป็นร้อยละ 50.00) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2167 คิดเป็นร้อยละ 44.33) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.08801) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.10204

ด้านช่วงเวลาที่ต้องการเดินทาง มีคู่ช่วงอายุที่ค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อสัปดาห์แตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1959 คิดเป็นร้อยละ 23.92) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2143 คิดเป็นร้อยละ 24.29) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.20670) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3929

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1959 คิดเป็นร้อยละ 23.92) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มอายุระหว่าง 25-35 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1905 คิด

เป็นร้อยละ 23.81) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.10182) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2524

 คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรอายุมากกว่า 45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1959 คิดเป็นร้อยละ 23.92) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (น้อยกว่า) กลุ่มอายุอายุระหว่าง 36-45 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2074 คิดเป็นร้อยละ 24.15) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.09623) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2833

 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.11 และ ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

หน่วยงานที่สังกัด		Aver1	Aver2	Aver3	Aver4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver10	Aver11	Aver12
วิศวกรรมศาสตร์	คณะ	2.6526	2.8826	2.1250	2.0076	3.0455	2.0833	2.2197	2.4591	2.5057	2.3788	2.4830	1.0455
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Std.	.51314	.63853	.80785	.59493	.62037	.58898	.80356	.60782	.67447	.68044	.78946	.21071
	Deviation												
	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ครุศาสตร์	ร้อยละ	53.05	57.65	42.50	40.15	60.91	41.67	44.39	49.18	50.11	47.58	49.66	20.91
	คณะ	2.5837	2.6006	1.9138	1.8851	2.6069	1.8793	1.8276	2.1759	2.2112	2.1609	2.1207	1.4483
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Std.	.41653	.50912	.55518	.52446	.59231	.66578	.66737	.43055	.69270	.65855	.64421	.50166
	Deviation												
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	ค่าระดับ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	51.67	52.01	38.28	37.70	52.14	37.59	36.55	43.52	44.22	43.22	42.41	28.97
	คณะ	2.8980	2.9524	2.2381	2.0635	3.1905	2.3810	2.4286	2.3143	2.6667	2.5714	2.7262	1.1905
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Std.	.44065	.61270	.70034	.91055	.66476	.59894	.61593	.51214	.63901	.63371	.73274	.40237
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	Deviation												
	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	57.96	59.05	44.76	41.27	63.81	47.62	48.57	46.29	53.33	51.43	54.52	23.81

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด		Aver1	Aver2	Aver3	Aver4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver10	Aver11	Aver12
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	Mean	2.8061	2.9127	2.0595	2.0000	2.8571	2.0317	2.2857	2.2714	2.6607	2.5714	2.6190	1.0714
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Std.	.64417	.57646	.64583	.68273	.56618	.67398	.71215	.58738	.51449	.59028	.73509	.26066
	Deviation												
	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	น้อยที่สุด
คณากรรรมศาสตร์	ร้อยละ	56.12	58.25	41.19	40.00	57.14	40.63	45.71	45.43	53.21	51.43	52.38	21.43
	Mean	2.4353	2.4531	1.8047	1.8125	2.5750	1.9896	1.9219	2.4781	1.8008	2.0729	1.8203	1.2344
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Std.	.36571	.29765	.50093	.38889	.37289	.55704	.54024	.33922	.46736	.94369	.45090	.42696
	Deviation												
คณะบริหารธุรกิจ	ค่าระดับ	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	48.71	49.06	36.09	36.25	51.50	39.79	38.44	49.56	36.02	41.46	36.41	24.69
	Mean	2.7650	2.7849	2.2258	2.2151	2.7935	2.0108	2.3118	2.3935	2.8226	2.5591	2.7581	1.2581
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Std.	.67163	.60430	.81485	.81445	.63767	.85411	.86895	.64804	.70176	.75712	.84035	.44480
	Deviation												
	Std.	.52803	.55835	.65170	.62423	.56605	.67175	.73193	.51076	.71926	.77412	.73095	.40014
	Deviation												
	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	55.30	55.70	44.52	44.30	55.87	40.22	46.24	47.87	56.45	51.18	55.16	25.16

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด		Aver 1	Aver 2	Aver 3	Aver 4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver 10	Aver 11	Aver12
คณะศิลปศาสตร์	คณะ	2.7439	2.6887	2.0755	2.0063	2.8981	2.1258	2.1258	2.2302	2.6226	2.6164	2.4104	1.1321
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Std.	.52216	.51994	.61548	.64215	.50019	.64790	.83006	.46969	.76996	.70528	.60267	.34181
	Deviation												
	ค่าระดับปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กองคลัง	ร้อยละ	54.88	53.77	41.51	40.13	57.96	42.52	42.52	44.60	52.45	52.33	48.21	22.64
	Mean	2.5226	2.6272	2.2105	2.0000	2.7158	2.0263	2.1228	2.3789	2.4539	2.4825	2.0526	1.1316
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Std.	.57746	.64658	.58853	.62960	.44994	.80681	.67748	.51316	.68983	.87232	.63978	.34257
	Deviation												
รวม	ค่าระดับ	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	50.45	52.54	44.21	40.00	54.32	40.53	42.46	47.58	49.08	49.65	41.05	22.63
	Mean	2.6443	2.6999	2.0413	1.9715	2.7932	2.0380	2.1045	2.3356	2.3967	2.3846	2.2999	1.1994
	N	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
	Std.	.52803	.55835	.65170	.62423	.56605	.67175	.73193	.51076	.71926	.77412	.73095	.40014
	Deviation												
	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	52.89	54.00	40.83	39.43	55.86	40.76	42.09	46.71	47.93	47.69	46.00	23.99

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกกลุ่ม หน่วยงานที่สังกัด มีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.7932$, S.D.=.56605) คิดเป็นร้อยละ 55.86 ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6999$, S.D.=.55835) คิดเป็นร้อยละ 54.00 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6443$, S.D.=.52803) คิดเป็นร้อยละ 52.89

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความ ต้องการใช้บริการท่องเที่ยว เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver1	ระหว่างกลุ่ม	7.004	7	1.001	3.789	.001*
	ภายในกลุ่ม	90.582	343	.264		
	รวม	97.586	350			
Aver2	ระหว่างกลุ่ม	9.610	7	1.373	4.733	.000*
	ภายในกลุ่ม	99.502	343	.290		
	รวม	109.112	350			
Aver3	ระหว่างกลุ่ม	10.635	7	1.519	3.804	.001*
	ภายในกลุ่ม	136.986	343	.399		
	รวม	147.621	350			
Aver4	ระหว่างกลุ่ม	7.867	7	1.124	2.738	.009*
	ภายในกลุ่ม	140.784	343	.410		
	รวม	148.651	350			
Aver5	ระหว่างกลุ่ม	4.254	7	.608	1.578	.141
	ภายในกลุ่ม	132.127	343	.385		
	รวม	136.382	350			
Aver6	ระหว่างกลุ่ม	12.157	7	1.737	5.958	.000*
	ภายในกลุ่ม	99.986	343	.292		
	รวม	112.144	350			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลังสอง เฉลี่ย	F	Sig.
Aver7	ระหว่างกลุ่ม	4.609	7	.658	1.473	.176
	ภายในกลุ่ม	153.329	343	.447		
	รวม	157.938	350			
Aver8	ระหว่างกลุ่ม	12.120	7	1.731	3.386	.002*
	ภายในกลุ่ม	175.383	343	.511		
	รวม	187.503	350			
Aver9	ระหว่างกลุ่ม	4.398	7	.628	2.480	.017*
	ภายในกลุ่ม	86.907	343	.253		
	รวม	91.305	350			
Aver10	ระหว่างกลุ่ม	38.157	7	5.451	13.083	.000*
	ภายในกลุ่ม	142.912	343	.417		
	รวม	181.069	350			
Aver11	ระหว่างกลุ่ม	15.475	7	2.211	3.903	.000*
	ภายในกลุ่ม	194.269	343	.566		
	รวม	209.744	350			
Aver12	ระหว่างกลุ่ม	35.629	7	5.090	11.533	.000*
	ภายในกลุ่ม	151.373	343	.441		
	รวม	187.002	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ถ้าค่าความน่าจะเป็น (Sig.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แล้วแปลว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ ไม่เช่นนั้นแปลว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ค่า Sig. รายด้านที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ด้านเส้นทางภายในประเทศ(ค่า Sig. ของ Aver1 = 0.001) ด้านเส้นทางในต่างประเทศ(ค่า Sig. ของ Aver2=0.000) ด้านจำนวนผู้เดินทาง (ค่า Sig. ของ Aver3 = 0.001) ด้านรูปแบบการเดินทาง (ค่า Sig. ของ Aver4 = 0.009) ด้านประเภทการพักผ่อน (ค่า Sig. ของ Aver6 = 0.000) ด้านพาหนะในการเดินทาง (ค่า Sig. ของ Aver8 = 0.002) ด้าน

เหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมาย(ค่า Sig. ของ Aver9 = 0.017) ด้านจำนวนวัน(ค่า Sig. ของ Aver10 = 0.000) ด้านจำนวนครั้งต่อปี(ค่า Sig. ของ Aver11 = 0.000) และด้านช่วงเวลาที่ต้องการเดินทาง(ค่า Sig. ของ Aver12 = 0.000) ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรายด้านว่ามีคู่ของกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการLSD ในการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ รายละเอียด ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

ความต้องการ รายด้าน	(I) หน่วยงานที่ สังกัด	(J) หน่วยงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
Aver 1	คณะ วิศวกรรมศาสตร์ คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอ	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.2173(*)	.032	.0194	.4153
		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.3142(*)	.017	.0568	.5716
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.4627(*)	.000	.2085	.7169
		กองคลัง	.3754(*)	.008	.1006	.6502
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.2224(*)	.033	.0176	.4272
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3709(*)	.000	.1701	.5716
		กองคลัง	.2836(*)	.014	.0573	.5099
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3297(*)	.004	.1085	.5509
	คณะบริหารธุรกิจ	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3297(*)	.004	.1085	.5509
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3087(*)	.001	.1209	.4964
		กองคลัง	.2214(*)	.043	.0065	.4362
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3087(*)	.001	.1209	.4964
	คณะศิลปศาสตร์	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3087(*)	.001	.1209	.4964
		กองคลัง	.2214(*)	.043	.0065	.4362
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3087(*)	.001	.1209	.4964
		กองคลัง	.2214(*)	.043	.0065	.4362

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการ รายด้าน	(I) หน่วยงานที่ สังกัด	(J) หน่วยงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
Aver 2	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะครุศาสตร์	.2820(*)	.009	.0702	.4938
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี	.4295(*)	.000	.2220	.6369
		คหกรรมศาสตร์				
	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอ	กองคลัง	.2554(*)	.033	.0208	.4900
		คณะครุศาสตร์	.3518(*)	.011	.0820	.6216
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี	.4993(*)	.000	.2328	.7657
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คหกรรมศาสตร์				
		กองคลัง	.3252(*)	.027	.0371	.6132
		คณะครุศาสตร์	.3121(*)	.004	.0975	.5268
		อุตสาหกรรม				
	คณะบริหารธุรกิจ	คณะเทคโนโลยี	.4596(*)	.000	.2492	.6699
		คหกรรมศาสตร์				
		คณะศิลปศาสตร์	.2240(*)	.045	.0052	.4429
		กองคลัง	.2855(*)	.018	.0483	.5227
Aver 3	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยี	.3318(*)	.005	.1000	.5636
		คหกรรมศาสตร์				
	คณะศิลปศาสตร์	คณะเทคโนโลยี	.2356(*)	.019	.0388	.4323
		คหกรรมศาสตร์				
Aver 3	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะครุศาสตร์	.2716(*)	.032	.0230	.5201
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี	.2891(*)	.020	.0456	.5325
		คหกรรมศาสตร์				

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการ รายด้าน	(I) หน่วยงานที่ สังกัด	(J) หน่วยงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.4323(*)	.008	.1157	.7488
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.4498(*)	.005	.1372	.7624
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.2537(*)	.048	.0018	.5055
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.2712(*)	.031	.0244	.5180
	คณะบริหารธุรกิจ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.4853(*)	.001	.2087	.7618
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.5028(*)	.000	.2308	.7748
	คณะศิลปศาสตร์	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.3541(*)	.003	.1179	.5903
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3716(*)	.002	.1408	.6025
	กองคลัง	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.2562(*)	.049	.0016	.5107
Aver 4	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3203(*)	.011	.0735	.5671
	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.3243(*)	.048	.0034	.6452
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.4334(*)	.007	.1165	.7503
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.2548(*)	.046	.0046	.5051

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการ รายด้าน	(I) หน่วยงานที่ สังกัด	(J) หน่วยงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
	คณะบริหารธุรกิจ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.3120(*)	.029	.0317	.5924
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.4211(*)	.003	.1454	.6969
	คณะศิลปศาสตร์	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.2708(*)	.023	.0368	.5048
	กองคลัง	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.2967(*)	.027	.0337	.5597
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.4058(*)	.002	.1478	.6639
Aver 5	คณะบริหารธุรกิจ	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.4026(*)	.003	.1354	.6697
Aver 6	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.4386(*)	.000	.2263	.6509
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.4705(*)	.000	.2625	.6784
		คณะบริหารธุรกิจ	.2519(*)	.047	.0029	.5009
		กองคลัง	.3297(*)	.006	.0945	.5648
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.2502(*)	.023	.0351	.4654
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.2821(*)	.009	.0713	.4930
	คณะศิลปศาสตร์	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3231(*)	.001	.1259	.5203

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการ รายด้าน	(I) หน่วยงานที่ สังกัด	(J) หน่วยงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
Aver 7	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.5016(*)	.003	.1667	.8366
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3914(*)	.021	.0607	.7221
Aver 8	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.3921(*)	.006	.1109	.6733
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.2978(*)	.034	.0224	.5733
	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.6010(*)	.001	.2428	.9592
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.5067(*)	.005	.1530	.8604
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.4581(*)	.002	.1732	.7431
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3638(*)	.011	.0845	.6431
	คณะบริหารธุรกิจ	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.4842(*)	.003	.1713	.7972
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.3900(*)	.013	.0822	.6977
	คณะศิลปศาสตร์	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.2982(*)	.029	.0309	.5655
		กองคลัง	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.2952(*)	.049	.0017
Aver 9	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	.2832(*)	.005	.0853	.4812

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการ รายด้าน	(I) หน่วยงานที่ สังกัด	(J) หน่วยงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
	คณะเทคโนโลยี บริหารศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	.2289(*)	.026	.0270	.4308
		คณะครุศาสตร์	.3023(*)	.001	.1228	.4818
		อุตสาหกรรม				
		คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	.2067(*)	.039	.0101	.4033
		คณะศิลปศาสตร์	.2479(*)	.008	.0641	.4318
Aver 10	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะครุศาสตร์	.2945(*)	.023	.0407	.5483
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี บริหารศาสตร์	.7049(*)	.000	.4563	.9535
	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอ	คณะครุศาสตร์	.4555(*)	.006	.1321	.7788
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี บริหารศาสตร์	.8659(*)	.000	.5466	1.1852
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คณะครุศาสตร์	.4495(*)	.001	.1923	.7067
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี บริหารศาสตร์	.8599(*)	.000	.6078	1.1121
	คณะบริหารธุรกิจ	คณะ				
		วิศวกรรมศาสตร์	.3169(*)	.037	.0192	.6146
		คณะครุศาสตร์	.6114(*)	.000	.3289	.8938
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี บริหารศาสตร์	1.0218(*)	.000	.7440	1.2996
		กองคลัง	.3686(*)	.019	.0614	.6759

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการ รายด้าน	(I) หน่วยงานที่ สังกัด	(J) หน่วยงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
	คณะศิลปศาสตร์	คณะครุศาสตร์	.4114(*)	.001	.1702	.6527
		อุตสาหกรรม				
	กองคลัง	คณะเทคโนโลยี	.8219(*)	.000	.5861	1.0577
		คหกรรมศาสตร์				
		คณะเทคโนโลยีค หกรรมศาสตร์	.6532(*)	.000	.3932	.9132
Aver 11	คณะ	คณะเทคโนโลยี				
		วิศวกรรมศาสตร์	.3059(*)	.039	.0160	.5958
	คณบดี	คหกรรมศาสตร์				
		คณะครุศาสตร์	.4105(*)	.033	.0335	.7875
		อุตสาหกรรม				
	สิ่งทอ	คณะเทคโนโลยี	.4985(*)	.009	.1263	.8708
		คหกรรมศาสตร์				
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	คณะครุศาสตร์	.4105(*)	.007	.1106	.7104
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี	.4985(*)	.001	.2046	.7925
	คณบดีบริหารธุรกิจ	คหกรรมศาสตร์				
		คณะครุศาสตร์	.3982(*)	.018	.0689	.7276
		อุตสาหกรรม				
	คณะศิลปศาสตร์	คณะเทคโนโลยี	.4862(*)	.003	.1623	.8101
		คหกรรมศาสตร์				
		คณะครุศาสตร์	.4554(*)	.002	.1741	.7367
	กองคลัง	อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี	.5434(*)	.000	.2685	.8184
		คหกรรมศาสตร์				
		คณะครุศาสตร์	.3215(*)	.041	.0126	.6305
		อุตสาหกรรม				

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการ รายด้าน	(I) หน่วยงานที่ สังกัด	(J) หน่วยงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.4095(*)	.008	.1064	.7127
Aver 12	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	คณะครุศาสตร์	.3623(*)	.007	.1010	.6235
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.6626(*)	.000	.4068	.9185
	คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอ	กองคลัง	.4303(*)	.004	.1410	.7197
		คณะครุศาสตร์	.6055(*)	.000	.2727	.9383
		อุตสาหกรรม				
	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	กองคลัง	.6736(*)	.000	.3183	1.0289
		คณะครุศาสตร์	.4984(*)	.000	.2336	.7631
		อุตสาหกรรม				
	คณะบริหารธุรกิจ	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.7987(*)	.000	.5393	1.0582
		กองคลัง	.5664(*)	.000	.2739	.8590
		คณะครุศาสตร์	.6374(*)	.000	.3467	.9281
	คณะศิลปศาสตร์	อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.9378(*)	.000	.6518	1.2237
		คณะศิลปศาสตร์	.3477(*)	.021	.0522	.6431
		กองคลัง	.7054(*)	.000	.3892	1.0217
		คณะครุศาสตร์	.2897(*)	.022	.0414	.5380
		อุตสาหกรรม				
		คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	.5901(*)	.000	.3474	.8327

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการรายด้านแตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านเส้นทางในประเทศ มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 10 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6526 คิดเป็นร้อยละ 53.05) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4353 คิดเป็นร้อยละ 48.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.032) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2173

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8980 คิดเป็นร้อยละ 57.96) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5837 คิดเป็นร้อยละ 51.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.017) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3142

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8980 คิดเป็นร้อยละ 57.96) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4353 คิดเป็นร้อยละ 48.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4627

คู่ที่ 4 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8980 คิดเป็นร้อยละ 57.96) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5226 คิดเป็นร้อยละ 50.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.008) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3754

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8061 คิดเป็นร้อยละ 56.12) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5837 คิดเป็นร้อยละ 51.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.033) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2224

คู่ที่ 6 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8061 คิดเป็นร้อยละ 56.12) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4353 คิดเป็นร้อยละ 48.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3709

คู่ที่ 7 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8061คิดเป็นร้อยละ 56.12) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5226 คิดเป็นร้อยละ 50.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.014) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.2836

คู่ที่ 8 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7650 คิดเป็นร้อยละ 55.30) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.4353 คิดเป็นร้อยละ 48.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.004) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.3297

คู่ที่ 9 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7439 คิดเป็นร้อยละ 54.88) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.4353 คิดเป็นร้อยละ 48.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.3087

คู่ที่ 10 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7439 คิดเป็นร้อยละ 54.88) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.5226 คิดเป็นร้อยละ 50.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.043) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.2214

ด้านเส้นทางในต่างประเทศ มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 23 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8826 คิดเป็นร้อยละ 57.65) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.6006 คิดเป็นร้อยละ 52.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.009) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.2820

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8826 คิดเป็นร้อยละ 57.65) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.4531 คิดเป็นร้อยละ 49.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.4295

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8826 คิดเป็นร้อยละ 57.65) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.6272 คิด

เป็นร้อยละ 52.54) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.033) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2554

คู่ที่ 4 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9524 คิดเป็นร้อยละ 59.05) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6006 คิดเป็นร้อยละ 52.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.011) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3518

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89524 คิดเป็นร้อยละ 59.05) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4531 คิดเป็นร้อยละ 49.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4993

คู่ที่ 6 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9524 คิดเป็นร้อยละ 56.12) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6272 คิดเป็นร้อยละ 52.54) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.027) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3252

คู่ที่ 7 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9127 คิดเป็นร้อยละ 58.25) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6006 คิดเป็นร้อยละ 52.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.004) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3121

คู่ที่ 8 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9127 คิดเป็นร้อยละ 58.25) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45313 คิดเป็นร้อยละ 49.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4596

คู่ที่ 9 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9127 คิดเป็นร้อยละ 58.25) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6887 คิดเป็นร้อยละ 53.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.045) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2240

คู่ที่ 10 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9127 คิดเป็นร้อยละ 58.25) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.6272 คิดเป็นร้อยละ 52.54) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.018) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2855

คู่ที่ 11 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7849 คิดเป็นร้อยละ 55.70) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4531 คิดเป็นร้อยละ 49.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.005) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3318

คู่ที่ 12 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6887 คิดเป็นร้อยละ 53.77) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4531 คิดเป็นร้อยละ 49.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.019) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2356

ด้านจำนวนผู้เดินทาง มีหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 11 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1250 คิดเป็นร้อยละ 42.50) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9138 คิดเป็นร้อยละ 38.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.032) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2716

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1250 คิดเป็นร้อยละ 42.50) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9138 คิดเป็นร้อยละ 38.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.020) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2891

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2381 คิดเป็นร้อยละ 44.76) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9138 คิดเป็นร้อยละ 38.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.033) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2554

คู่ที่ 4 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2381 คิดเป็นร้อยละ 44.76) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8047 คิดเป็นร้อยละ 36.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.005) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4498

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0595 คิดเป็นร้อยละ 41.19) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.9138 คิดเป็นร้อยละ38.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.048) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2537

คู่ที่ 6 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0595 คิดเป็นร้อยละ 41.19) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.8047 คิดเป็นร้อยละ 36.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.031) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.2712

คู่ที่ 7 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2258 คิดเป็นร้อยละ 44.52) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9138 คิดเป็นร้อยละ 38.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.4853

คู่ที่ 8 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2258 คิดเป็นร้อยละ 44.52) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.8047 คิดเป็นร้อยละ 36.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.5028

คู่ที่ 9 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0755 คิดเป็นร้อยละ 41.51) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9138 คิดเป็นร้อยละ 38.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.003) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.3541

คู่ที่ 10 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0755 คิดเป็นร้อยละ 41.51) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.8047 คิดเป็นร้อยละ 36.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.002) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.3716

คู่ที่ 11 กลุ่มบุคลากรกองคลัง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2105 คิดเป็นร้อยละ 44.21) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8047 คิดเป็นร้อยละ 36.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.049) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.2562

ด้านรูปแบบการเดินทาง มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 9 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0076 คิดเป็นร้อยละ 40.15) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.8125 คิดเป็นร้อยละ 36.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.011) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.3203

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0635 คิดเป็นร้อยละ 41.27) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.8851 คิดเป็นร้อยละ 37.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.048) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.3243

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0635 คิดเป็นร้อยละ 41.27) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะ เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.8125 คิดเป็นร้อยละ 36.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.007) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.4334

คู่ที่ 4 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 คิดเป็นร้อยละ 40.00) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.8125 คิดเป็นร้อยละ 36.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.046) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.2548

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2151 คิดเป็นร้อยละ 44.30) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8851 คิดเป็นร้อยละ37.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.029) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3120

คู่ที่ 6 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2151 คิดเป็นร้อยละ 44.30) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.8125 คิดเป็นร้อยละ 36.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.003) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.4211

คู่ที่ 7 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0063 คิดเป็นร้อยละ 40.13) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 1.8125 คิดเป็นร้อยละ 36.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.023) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2708

คู่ที่ 8 กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 คิดเป็นร้อยละ 40.00) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8851 คิดเป็นร้อยละ 37.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.027) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2967

คู่ที่ 9 กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 คิดเป็นร้อยละ 40.00) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8125 คิดเป็นร้อยละ 36.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.002) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4058

ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรก มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7935 คิดเป็นร้อยละ 55.87) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5750 คิดเป็นร้อยละ 51.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.003) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4026

ด้านประเภทการพักผ่อน มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 7 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0833 คิดเป็นร้อยละ 41.67) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8793 คิดเป็นร้อยละ 37.59) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4386

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0833 คิดเป็นร้อยละ 41.67) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9896 คิดเป็นร้อยละ 39.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4705

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0833 คิดเป็นร้อยละ 41.67) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0108 คิดเป็นร้อยละ 40.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.047) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2519

คู่ที่ 4 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0833 คิดเป็นร้อยละ 41.67) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มคณะกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0263 คิดเป็นร้อยละ 40.53) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.006) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3297

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0317 คิดเป็นร้อยละ 40.63) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8793 คิดเป็นร้อยละ 37.59) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.023) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2502

คู่ที่ 6 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0317 คิดเป็นร้อยละ 40.63) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9896 คิดเป็นร้อยละ 39.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.009) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2821

คู่ที่ 7 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2158 คิดเป็นร้อยละ 42.52) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9896 คิดเป็นร้อยละ 39.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3231

ด้านลักษณะการเดินทาง มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4286 คิดเป็นร้อยละ 48.57) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8276 คิดเป็นร้อยละ 36.55) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.003) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.5016

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4286 คิดเป็นร้อยละ 48.57) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะ เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9219 คิดเป็นร้อยละ 38.44) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.021) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3914

ด้านพาหนะในการเดินทาง มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 10 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 8 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3935 คิดเป็นร้อยละ 47.87) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4781 คิดเป็นร้อยละ 49.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.013) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3900

คู่ที่ 9 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2302 คิดเป็นร้อยละ 44.60) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ศึกษาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1759 คิดเป็นร้อยละ 43.52) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.029) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2982

คู่ที่ 10 กลุ่มบุคลากรกองคลัง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3789 คิดเป็นร้อยละ 47.58) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ศึกษาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1759 คิดเป็นร้อยละ 43.52) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.049) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2952

ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมาย มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 5 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5057 คิดเป็นร้อยละ 50.11) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2112 คิดเป็นร้อยละ 44.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.005) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2832

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5057 คิดเป็นร้อยละ 50.11) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8008 คิดเป็นร้อยละ 36.02) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.026) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2289

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8008 คิดเป็นร้อยละ 36.02) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2112 คิดเป็นร้อยละ 44.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3023

คู่ที่ 4 กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8008 คิดเป็นร้อยละ 36.02) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6607 คิดเป็นร้อยละ 53.21) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.039) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2067

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8008 คิดเป็นร้อยละ 36.02) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (น้อยกว่า) กลุ่มคณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6226 คิดเป็นร้อยละ 52.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.008) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2479

ด้านจำนวนวัน มีหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 13 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3788 คิดเป็นร้อยละ 47.58) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1609 คิดเป็นร้อยละ 43.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.023) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2945

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3788 คิดเป็นร้อยละ 47.58) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0729 คิดเป็นร้อยละ 41.46) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.7049

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5714 คิดเป็นร้อยละ 51.43) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1609 คิดเป็นร้อยละ 43.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.006) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4555

คู่ที่ 4 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5714 คิดเป็นร้อยละ 51.43) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0729 คิดเป็นร้อยละ 41.46) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.8659

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5714 คิดเป็นร้อยละ 51.43) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1609 คิดเป็นร้อยละ 43.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4495

คู่ที่ 6 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5714 คิดเป็นร้อยละ 51.43) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4781 คิดเป็นร้อยละ 49.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.8599

คู่ที่ 7 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5591 คิดเป็นร้อยละ 51.18) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3788 คิดเป็นร้อยละ 47.58) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.037) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3169

คู่ที่ 8 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5591 คิดเป็นร้อยละ 51.18) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1609 คิดเป็นร้อยละ 43.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.6114

คู่ที่ 9 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5591 คิดเป็นร้อยละ 51.18) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0729 คิดเป็นร้อยละ 41.46) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 1.0218

คู่ที่ 10 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5591 คิดเป็นร้อยละ 51.18) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4825 คิดเป็นร้อยละ 49.65) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.019) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3686

คู่ที่ 11 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6164 คิดเป็นร้อยละ 52.33) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1609 คิดเป็นร้อยละ 43.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4114

คู่ที่ 12 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6164 คิดเป็นร้อยละ 52.33) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0729 คิดเป็นร้อยละ 41.46) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.8219

คู่ที่ 13 กลุ่มบุคลากรกองคลัง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4825 คิดเป็นร้อยละ 49.65) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0729 คิดเป็นร้อยละ 41.46) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.6532

ด้านจำนวนครั้งต่อปี มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 11 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4830 คิดเป็นร้อยละ 49.66) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8203 คิดเป็นร้อยละ 36.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.039) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3059

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7262 คิดเป็นร้อยละ 54.52) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0729 คิดเป็นร้อยละ 41.46) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.033) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4105

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7262 คิดเป็นร้อยละ 54.52) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8203 คิดเป็นร้อยละ 36.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.009) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4985

คู่ที่ 4 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6190 คิดเป็นร้อยละ 52.38) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1609 คิดเป็นร้อยละ 43.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.007) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4105

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6190 คิดเป็นร้อยละ 52.38) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8203 คิดเป็นร้อยละ 36.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4985

คู่ที่ 6 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7581 คิดเป็นร้อยละ 55.16) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.3788 คิดเป็นร้อยละ 47.58) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.018) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3982

คู่ที่ 7 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7581 คิดเป็นร้อยละ 55.16) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8203 คิดเป็นร้อยละ 36.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.003) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4862

คู่ที่ 8 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4104 คิดเป็นร้อยละ 48.21) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1609 คิดเป็นร้อยละ 43.22) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.002) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4554

คู่ที่ 9 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4104 คิดเป็นร้อยละ 48.21) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8203 คิดเป็นร้อยละ 36.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.5434

คู่ที่ 10 กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0526 คิดเป็นร้อยละ 41.05) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0729 คิดเป็นร้อยละ 41.46) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.041) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3215

คู่ที่ 13 กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0526 คิดเป็นร้อยละ 41.05) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8203 คิดเป็นร้อยละ 36.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.008) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4095

ด้านช่วงเวลา มีคู่หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 14 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0455 คิดเป็นร้อยละ 20.91) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.4483 คิดเป็นร้อยละ 28.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.007) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3623

คู่ที่ 2 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0455 คิดเป็นร้อยละ 20.91) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2344 คิดเป็นร้อยละ 24.69) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.6626

คู่ที่ 3 กลุ่มบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0455 คิดเป็นร้อยละ 20.91) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะกองคลัง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1316 คิดเป็นร้อยละ 22.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.004) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4303

23.81) **ข้อที่ 4** กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1905 คิดเป็นร้อยละ 23.81) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.4483 คิดเป็นร้อยละ 28.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.6055

คู่ที่ 5 กลุ่มบุคลากรคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.1905 คิดเป็นร้อยละ 23.81) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.1316 คิดเป็นร้อยละ 22.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน0.6736

คู่ที่ 6 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0714 คิดเป็นร้อยละ 21.43) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.4483 คิดเป็นร้อยละ 28.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.4984

คู่ที่ 7 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0714 คิดเป็นร้อยละ 21.43) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (น้อยกว่า) กลุ่มคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2344 คิดเป็นร้อยละ 24.69) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.7987

คู่ที่ 8 กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0714 คิดเป็นร้อยละ 21.43) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1316 คิดเป็นร้อยละ 22.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.5664

คู่ที่ 9 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2581 คิดเป็นร้อยละ 25.16) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.4483 คิดเป็นร้อยละ 28.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.6374

คู่ที่ 10 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2581 คิดเป็นร้อยละ 25.16) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 1.2344 คิดเป็นร้อยละ 24.69) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.9378

คู่ที่ 11 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2581 คิดเป็นร้อยละ 25.16) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1321 คิดเป็นร้อยละ 22.64) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.021) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3477

คู่ที่ 12 กลุ่มบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2581 คิดเป็นร้อยละ 25.16) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มบุคลากรกองคลัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1316 คิดเป็นร้อยละ 22.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.7054

คู่ที่ 13 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1321 คิดเป็นร้อยละ 22.64) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.4483 คิดเป็นร้อยละ 28.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.022) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2897

คู่ที่ 14 กลุ่มบุคลากรคณะศิลปศาสตร์(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1321 คิดเป็นร้อยละ 22.64) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2344 คิดเป็นร้อยละ 24.69) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.5901

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีลักษณะของตำแหน่งงาน ต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14 และ ตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ มุณฑลการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 ราชภัฏนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน

ตำแหน่งงาน		Aver1	Aver2	Aver3	Aver4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver10	Aver11	Aver12
พนักงานสาย สนับสนุน	Mean	2.5689	2.6871	2.1667	1.9298	2.7053	1.9181	2.0234	2.3158	2.4167	2.4269	2.1842	1.1754
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Std.	.56662	.67852	.63621	.62277	.55176	.76449	.71786	.51954	.75050	.83750	.73728	.38372
	Deviation												
	ค่าระดับ	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
อาจารย์	ร้อยละ	51.38	53.74	43.33	38.60	54.11	38.36	40.47	46.32	48.33	48.54	43.68	23.51
	Mean	2.6687	2.7104	2.0230	1.9929	2.8170	2.0674	2.1277	2.3496	2.3963	2.3830	2.3236	1.2057
	N	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282	282
	Std.	.51973	.53270	.64829	.62055	.56844	.65212	.73025	.50183	.70844	.76647	.72582	.40491
	Deviation												
ผู้บริหาร	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	53.37	54.21	40.46	39.86	56.34	41.35	42.55	46.99	47.93	47.66	46.47	24.11
	Mean	2.4286	2.5139	1.8750	1.6667	2.6500	1.9167	1.9444	2.1000	2.3125	2.2222	2.2917	1.1667
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Std.	.49111	.53399	.77239	.68165	.56003	.63763	.85083	.65227	.87338	.67170	.83144	.38925
	Deviation												
	ค่าระดับ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	48.57	50.28	37.50	33.33	53.00	38.33	38.89	42.00	46.25	44.44	45.83	23.33

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน												
รวม	Aver1	Aver2	Aver3	Aver4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver10	Aver11	Aver12
Mean	2.6443	2.6999	2.0413	1.9715	2.7932	2.0380	2.1045	2.3356	2.3967	2.3846	2.2999	1.1994
N	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
Std.	.52803	.55835	.65170	.62423	.56605	.67175	.73193	.51076	.71926	.77412	.73095	.40014
Deviation												
ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ	52.89	54.00	40.83	39.43	55.86	40.76	42.09	46.71	47.93	47.69	46.00	23.99

จากตารางที่ 4.14 พบว่า นุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกกลุ่ม
 ตำแหน่งงาน มีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกโดยรวมอยู่ในระดับปาน
 กลาง ($\bar{X} = 2.7932$, S.D.=.56605) คิดเป็นร้อยละ 55.86 ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6999$, S.D.=.55835) คิดเป็นร้อยละ 54.00 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่
 ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6443$, S.D.=.52803) คิดเป็นร้อยละ 52.89

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้อการใช้บริการท่องเที่ยว
 เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม
 ตำแหน่งงาน

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver1	ระหว่างกลุ่ม	1.050	2	.525	1.893	.152
	ภายในกลุ่ม	96.536	348	.277		
	รวม	97.586	350			
Aver2	ระหว่างกลุ่ม	.456	2	.228	.730	.483
	ภายในกลุ่ม	108.657	348	.312		
	รวม	109.112	350			
Aver3	ระหว่างกลุ่ม	.079	2	.040	.093	.911
	ภายในกลุ่ม	147.542	348	.424		
	รวม	147.621	350			
Aver4	ระหว่างกลุ่ม	1.322	2	.661	1.561	.211
	ภายในกลุ่ม	147.329	348	.423		
	รวม	148.651	350			
Aver5	ระหว่างกลุ่ม	1.343	2	.672	1.731	.179
	ภายในกลุ่ม	135.038	348	.388		
	รวม	136.382	350			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver6	ระหว่างกลุ่ม	.847	2	.423	1.324	.267
	ภายในกลุ่ม	111.297	348	.320		
	รวม	112.144	350			
Aver7	ระหว่างกลุ่ม	1.239	2	.620	1.376	.254
	ภายในกลุ่ม	156.699	348	.450		
	รวม	157.938	350			
Aver8	ระหว่างกลุ่ม	.834	2	.417	.777	.461
	ภายในกลุ่ม	186.669	348	.536		
	รวม	187.503	350			
Aver9	ระหว่างกลุ่ม	.744	2	.372	1.430	.241
	ภายในกลุ่ม	90.561	348	.260		
	รวม	91.305	350			
Aver10	ระหว่างกลุ่ม	.108	2	.054	.104	.902
	ภายในกลุ่ม	180.961	348	.520		
	รวม	181.069	350			
Aver11	ระหว่างกลุ่ม	.419	2	.210	.348	.706
	ภายในกลุ่ม	209.324	348	.602		
	รวม	209.744	350			
Aver12	ระหว่างกลุ่ม	.922	2	.461	.862	.423
	ภายในกลุ่ม	186.081	348	.535		
	รวม	187.002	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ถ้าค่าความน่าจะเป็น (Sig.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แล้วแปลว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ ไม่เช่นนั้นแปลว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรไม่

แตกต่างกัน ในที่นี้ค่า Sig. รายด้านที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 ไม่พบในด้านใด ๆ แปลว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบบรมบุคลากรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีลักษณะของประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.16 และ ตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน		Aver 1	Aver 2	Aver 3	Aver4	Aver 5	Aver6	Aver 7	Aver 8	Aver 9	Aver 10	Aver 11	Aver 12
ไม่ถึง 5 ปี	Mean	2.6330	2.6379	2.1293	1.9713	2.7655	1.8563	2.0287	2.3069	2.4612	2.4540	2.3448	1.1724
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Std.	.60793	.68337	.62520	.64371	.50142	.69561	.67620	.56097	.70213	.69725	.73870	.38104
	Deviation												
	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
5-10 ปี	ร้อยละ	52.66	52.76	42.59	39.43	55.31	37.13	40.57	46.14	49.22	49.08	46.90	23.45
	Mean	2.5563	2.5708	2.0133	1.9381	2.6867	2.0383	2.0531	2.3681	2.2721	2.2625	2.1150	1.2301
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Std.	.42057	.40385	.61767	.56087	.53176	.63112	.72998	.44124	.75412	.86883	.66651	.42276
	Deviation												
10 ปีขึ้นไป	ค่าระดับ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	51.13	51.42	40.27	38.76	53.73	40.77	41.06	47.36	45.44	45.25	42.30	24.60
	Mean	2.7007	2.8026	2.0307	1.9926	2.8704	2.0968	2.1620	2.3274	2.4623	2.4395	2.4050	1.1899
	N	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
	Std.	.55591	.58151	.68319	.65909	.59828	.68372	.75149	.53578	.68923	.73049	.74910	.39336
	Deviation												
	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	54.01	56.05	40.61	39.85	57.41	41.94	43.24	46.55	49.25	48.79	48.10	23.80

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ประมาณการทำงาน		Aver 1	Aver 2	Aver 3	Aver 4	Aver 5	Aver 6	Aver 7	Aver 8	Aver 9	Aver 10	Aver 11	Aver 12
รวม	Mean	2.6443	2.6999	2.0413	1.9715	2.7932	2.0380	2.1045	2.3356	2.3967	2.3846	2.2999	1.1994
	N	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
	Std.												
	Deviation	.52803	.55835	.65170	.62423	.56605	.67175	.73193	.51076	.71926	.77412	.73095	.40014
	ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
	ร้อยละ	52.89	54.00	40.83	39.43	55.86	40.76	42.09	46.71	47.93	47.69	46.00	23.99

จากตารางที่ 4.16 พบว่า นุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกกลุ่ม
 ประสิทธิภาพทำงาน มีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกโดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 2.7932$, S.D.=.56605) คิดเป็นร้อยละ 55.86 ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6999$, S.D.=.55835) คิดเป็นร้อยละ 54.00 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่
 ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6443$, S.D.=.52803) คิดเป็นร้อยละ 52.89

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยว
 เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม
 ประสิทธิภาพทำงาน

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver1	ระหว่างกลุ่ม	1.702	3	.567	2.053	.106
	ภายในกลุ่ม	95.884	347	.276		
	รวม	97.586	350			
Aver2	ระหว่างกลุ่ม	4.034	3	1.345	4.441	.004*
	ภายในกลุ่ม	105.078	347	.303		
	รวม	109.112	350			
Aver3	ระหว่างกลุ่ม	1.745	3	.582	1.384	.248
	ภายในกลุ่ม	145.876	347	.420		
	รวม	147.621	350			
Aver4	ระหว่างกลุ่ม	.560	3	.187	.437	.727
	ภายในกลุ่ม	148.091	347	.427		
	รวม	148.651	350			
Aver5	ระหว่างกลุ่ม	.207	3	.069	.175	.913
	ภายในกลุ่ม	136.175	347	.392		
	รวม	136.382	350			
Aver6	ระหว่างกลุ่ม	2.429	3	.810	2.561	.055
	ภายในกลุ่ม	109.714	347	.316		
	รวม	112.144	350			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver7	ระหว่างกลุ่ม	2.535	3	.845	1.887	.131
	ภายในกลุ่ม	155.402	347	.448		
	รวม	157.938	350			
Aver8	ระหว่างกลุ่ม	1.234	3	.411	.767	.513
	ภายในกลุ่ม	186.269	347	.537		
	รวม	187.503	350			
Aver9	ระหว่างกลุ่ม	.466	3	.155	.594	.619
	ภายในกลุ่ม	90.838	347	.262		
	รวม	91.305	350			
Aver10	ระหว่างกลุ่ม	4.716	3	1.572	3.093	.027*
	ภายในกลุ่ม	176.353	347	.508		
	รวม	181.069	350			
Aver11	ระหว่างกลุ่ม	2.505	3	.835	1.398	.243
	ภายในกลุ่ม	207.239	347	.597		
	รวม	209.744	350			
Aver12	ระหว่างกลุ่ม	6.259	3	2.086	4.006	.008
	ภายในกลุ่ม	180.743	347	.521		
	รวม	187.002	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ถ้าค่าความน่าจะเป็น (Sig.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แล้วแปลว่าค่าเฉลี่ย
ของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ ไม่เช่นนั้น
แปลว่าประสบการณ์ทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากร
ไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ค่า Sig. รายด้านที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ค่าเส้นทางในต่างประเทศ(ค่า Sig. ของ
Aver2 = 0.004) และด้านจำนวนวัน (ค่า Sig. ของ Aver10 = 0.027) ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ความพึงพอใจรายด้านว่ามีคู่ของกลุ่มประสบการณ์ทำงานใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการ LSD ในการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ รายละเอียด ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบมในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบประสบการณ์เป็นรายคู่

ความต้องการรายด้าน	(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน (I-J)	Sig	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
Aver 1		5-10 ปี	.1393(*)	.06301	.0154	.2632
Aver 2	10 ปีขึ้นไป	ไม่ถึง 5 ปี	.1647(*)	.08303	.0014	.3280
		5-10 ปี	.2324(*)	.06585	.1029	.3619
Aver 6	10 ปีขึ้นไป	5-10 ปี	.1844(*)	.06728	.0521	.3168
Aver 7	10 ปีขึ้นไป	ไม่ถึง 5 ปี	.2405(*)	.10097	.0419	.4391
Aver10	10 ปีขึ้นไป	5-10 ปี	.2013(*)	.08569	.0328	.3699
Aver12	ไม่ถึง 5 ปี	5-10 ปี	.2330(*)	.11628	.0043	.4617
	10 ปีขึ้นไป	5-10 ปี	.2932(*)	.08639	.1233	.4631

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของกลุ่มประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวรายด้านแตกต่างกัน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านเส้นทางในประเทศ มีคู่ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7007 คิดเป็นร้อยละ 54.01) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5563 คิดเป็นร้อยละ 51.13) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.06031) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.1393

ด้านเส้นทางในต่างประเทศ มีคู่ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8026 คิดเป็นร้อยละ 56.05) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (มากกว่า) กลุ่มประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 5 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.6379 คิดเป็นร้อยละ 52.76) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.08303) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.1647

คู่ที่ 2 กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8026 คิดเป็นร้อยละ 56.05) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5708 คิดเป็นร้อยละ 51.42) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.06585) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2324

ด้านประเภทการพักผ่อน มีคู่ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0968 คิดเป็นร้อยละ 41.94) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0383 คิดเป็นร้อยละ 40.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.06728) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.1844

ด้านลักษณะการเดินทาง มีคู่ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1620 คิดเป็นร้อยละ 43.24) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 5 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0287 คิดเป็นร้อยละ 40.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.10097) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2405

ด้านจำนวนวัน มีคู่ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4395 คิดเป็นร้อยละ 48.79) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2625 คิดเป็นร้อยละ 45.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.08569) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2013

ด้านช่วงเวลา มีคู่ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 5 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1724 คิดเป็นร้อยละ 23.45) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2301 คิดเป็นร้อยละ 24.60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.11628) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2330

คู่ที่ 2 กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1899 คิดเป็นร้อยละ 23.80) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2301 คิดเป็นร้อยละ 24.60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.08639) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2932

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีลักษณะของเงินเดือนทำงาน ต่างกัน ดังรายละเอียด
ในตารางที่ 4.19 และ ตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเงินเดือน ต่างกัน

เงินเดือน		Aver1	Aver 2	Aver 3	Aver 4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver 10	Aver 11	Aver 12	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท		Mean	2.6466	2.7368	2.2500	1.9123	2.7474	1.9298	1.9649	2.3368	2.5329	2.4825	2.2961	1.1053
		N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Std. Deviation		.59297	.70990	.68527	.66974	.59126	.78713	.75849	.58468	.76928	.77768	.78382	.31101	
ค่าระดับ		ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด	
ร้อยละ		52.93	54.74	45.00	38.25	54.95	38.60	39.30	46.74	50.66	49.65	45.92	22.11	
10,001-20,000 บาท		Mean	2.5725	2.6090	1.9436	1.9373	2.7835	1.9900	2.0501	2.3699	2.2124	2.2506	2.1654	1.1955
		N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Std. Deviation		.45601	.46196	.57949	.59196	.45862	.60154	.62697	.41524	.65677	.80759	.64321	.39808	
ค่าระดับ		น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด	
ร้อยละ		51.45	52.18	38.87	38.75	55.67	39.80	41.00	47.40	44.25	45.01	43.31	23.91	
20,001-30,000 บาท		Mean	2.6013	2.6938	2.0988	1.9845	2.7884	2.0775	2.1783	2.2837	2.4826	2.4574	2.3808	1.2209
		N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Std. Deviation		.51397	.51631	.64086	.58501	.59358	.65614	.73866	.49607	.65394	.71042	.72531	.41731	
ค่าระดับ		น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด	
ร้อยละ		52.03	53.88	41.98	39.69	55.77	41.55	43.57	45.67	49.65	49.15	47.62	24.42	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประเภทการทำงาน		Aver1	Aver2	Aver3	Aver4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver10	Aver11	Aver12
30,001-40,000 บาท		Mean	2.7953	2.8507	2.0149	2.0846	2.8358	2.0846	2.1692	2.2985	2.5187	2.4577	1.2090
		N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Std. Deviation			.55452	.63374	.61527	.63655	.65220	.64704	.83962	.52728	.77888	.72668	.40963
ค่าระดับ		ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ		55.91	57.01	40.30	41.69	56.72	41.69	43.38	45.97	50.37	49.15	47.46	24.18
40,001-50,000 บาท		Mean	2.7702	2.7464	2.1522	1.9565	2.8174	2.2319	2.4435	2.5543	2.5217	2.5326	1.2609
		N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Std. Deviation			.70216	.68510	1.02730	.84867	.74324	.94094	.90137	.83982	.85930	.86938	.44898
ค่าระดับ		ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ		55.40	54.93	43.04	39.13	56.35	45.51	44.64	48.87	51.09	50.43	50.65	25.22
มากกว่า 50,000 บาท		Mean	2.6786	2.7083	1.8750	1.5833	2.8000	1.6667	1.8333	2.3000	2.4375	2.3333	1.2500
		N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation			.51343	.15957	.25000	.16667	.58878	.47140	.57735	.34641	.85086	.98131	.50000
ค่าระดับ		ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ปานกลาง	น้อยที่สุด	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ		53.57	54.17	37.50	31.67	56.00	33.33	36.67	46.00	48.75	46.67	50.00	25.00

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประสบการณ์ทำงาน		Aver1	Aver2	Aver3	Aver4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver10	Aver11	Aver12
รวม	Mean	2.6443	2.6999	2.0413	1.9715	2.7932	2.0380	2.1045	2.3356	2.3967	2.3846	2.2999	1.1994
	N	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
	Std.												
	Deviation	.52803	.55835	.65170	.62423	.56605	.67175	.73193	.51076	.71926	.77412	.73095	.40014
	การระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
	ร้อยละ	52.89	54.00	40.83	39.43	55.86	40.76	42.09	46.71	47.93	47.69	46.00	23.99

จากตารางที่ 4.19 พบว่า นุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกกลุ่ม
 เงินเดือน มีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 2.7932$, S.D.=.56605) คิดเป็นร้อยละ 55.86 ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปาน
 กลาง ($\bar{X} = 2.6999$, S.D.=.55835) คิดเป็นร้อยละ 54.00 ด้านเส้นทางในประเทศโดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 2.6443$, S.D.=.52803) คิดเป็นร้อยละ 52.89

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้อการใช้บริการท่องเที่ยว
 เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม
 เงินเดือน

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver1	ระหว่างกลุ่ม	2.742	5	.548	1.995	.079
	ภายในกลุ่ม	94.844	345	.275		
	รวม	97.586	350			
Aver2	ระหว่างกลุ่ม	2.728	5	.546	1.769	.118
	ภายในกลุ่ม	106.384	345	.308		
	รวม	109.112	350			
Aver3	ระหว่างกลุ่ม	3.843	5	.769	1.844	.104
	ภายในกลุ่ม	143.778	345	.417		
	รวม	147.621	350			
Aver4	ระหว่างกลุ่ม	3.649	5	.730	1.736	.126
	ภายในกลุ่ม	145.002	345	.420		
	รวม	148.651	350			
Aver5	ระหว่างกลุ่ม	1.768	5	.354	.906	.477
	ภายในกลุ่ม	134.614	345	.390		
	รวม	136.382	350			
Aver6	ระหว่างกลุ่ม	.230	5	.046	.142	.982
	ภายในกลุ่ม	111.914	345	.324		
	รวม	112.144	350			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver7	ระหว่างกลุ่ม	2.878	5	.576	1.281	.272
	ภายในกลุ่ม	155.059	345	.449		
	รวม	157.938	350			
Aver8	ระหว่างกลุ่ม	2.549	5	.510	.951	.448
	ภายในกลุ่ม	184.954	345	.536		
	รวม	187.503	350			
Aver9	ระหว่างกลุ่ม	.753	5	.151	.574	.720
	ภายในกลุ่ม	90.552	345	.262		
	รวม	91.305	350			
Aver10	ระหว่างกลุ่ม	7.431	5	1.486	2.953	.013*
	ภายในกลุ่ม	173.638	345	.503		
	รวม	181.069	350			
Aver11	ระหว่างกลุ่ม	4.008	5	.802	1.344	.245
	ภายในกลุ่ม	205.736	345	.596		
	รวม	209.744	350			
Aver12	ระหว่างกลุ่ม	4.734	5	.947	1.792	.114
	ภายในกลุ่ม	182.268	345	.528		
	รวม	187.002	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.561	5	.312	1.503	.188
	ภายในกลุ่ม	71.668	345	.208		
	รวม	73.229	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ถ้าค่าความน่าจะเป็น (Sig.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แล้วแปลว่าค่าเฉลี่ย
ของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ ไม่เช่นนั้น
แปลว่าเงินเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรไม่แตกต่าง

กัน ในที่นี้ค่าSig. รายด้านที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ด้านความจำวัน(ค่า Sig. ของ Aver10 = 0.013) ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรายด้านว่ามีคู่ของกลุ่มเงินเดือนใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการ LSD ในการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ รายละเอียด ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อผิอกอบรมในด้านต่างๆ เปรียบเทียบเงินเดือนเป็นรายคู่

ความต้องการรายด้าน	(I) เงินเดือน	(J) เงินเดือน	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น ที่ 95% ของผลต่างค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขตล่าง	ขอบเขตบน
Aver 1	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.2228(*)	.005	.0683	.3773
		20,001-30,000 บาท	.1940(*)	.024	.0259	.3620
Aver 2	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.2417(*)	.004	.0781	.4054
Aver 3	20,001-30,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.2288(*)	.011	.0531	.4044
Aver 4	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.3064(*)	.011	.0718	.5409
Aver 10	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.3205(*)	.015	.0638	.5772
	20,001-30,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.2702(*)	.006	.0771	.4632
	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.3063(*)	.004	.0972	.5153
Aver 12	40,001-50,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.3419(*)	.034	.0268	.6570
	20,001-30,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.2154(*)	.033	.0176	.4132
	40,001-50,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.3672(*)	.026	.0444	.6900

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของกลุ่มเงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านแตกต่างกัน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านเส้นทางในประเทศ มีคู่เงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7953 คิดเป็นร้อยละ 55.91) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5725 คิดเป็นร้อยละ 51.45) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.005) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2228

คู่ที่ 2 กลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7953 คิดเป็นร้อยละ 55.91) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6013 คิดเป็นร้อยละ 52.03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.024) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.1940

ด้านเส้นทางในต่างประเทศ มีคู่เงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7953 คิดเป็นร้อยละ 55.91) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6090 คิดเป็นร้อยละ 52.18) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.004) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2417

ด้านจำนวนผู้เดินทาง มีคู่เงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0988 คิดเป็นร้อยละ 41.98) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9436 คิดเป็นร้อยละ 38.87) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.011) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2288

ด้านรูปแบบการเดินทาง มีคู่เงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9123 คิดเป็นร้อยละ 38.25) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (น้อยกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9373 คิดเป็นร้อยละ 38.75) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.011) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3064

ด้านจำนวนวัน มีคู่เงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 4 คู่ คือ

คู่ที่ 1 กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4825 คิดเป็นร้อยละ 49.65) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2506 คิดเป็นร้อยละ 45.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.015) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3205

คู่ที่ 2 กลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4574 คิดเป็นร้อยละ 49.15) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.2506 คิดเป็นร้อยละ 45.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.006) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2702

คู่ที่ 3 กลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4577 คิดเป็นร้อยละ 49.15) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2506 คิดเป็นร้อยละ 45.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.004) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3063

คู่ที่ 4 กลุ่มเงินเดือน 40,001-50,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5217 คิดเป็นร้อยละ 50.43) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2506 คิดเป็นร้อยละ 45.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.034) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3419

ด้านช่วงเวลา มีคู่เงินเดือนที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 กลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2209 คิดเป็นร้อยละ 24.42) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1955 คิดเป็นร้อยละ 23.91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.006) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.2154

คู่ที่ 2 กลุ่มเงินเดือน 40,001-50,000 บาท(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2609 คิดเป็นร้อยละ 25.22) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกัน (มากกว่า) กลุ่มเงินเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1955 คิดเป็นร้อยละ 23.91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(ค่า Sig. เท่ากับ 0.034) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3672

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.22 และ ตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลกรุงเทพ ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน

วุฒิการศึกษา		Aver 1	Aver2	Aver3	Aver 4	Aver 5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver 10	Aver 11	Aver 12
ต่ำกว่าปริญญาตรี													
Mean		2.3829	2.5333	2.0200	1.8400	2.5680	1.8267	1.8133	2.4000	2.0400	2.0000	1.9500	1.2400
N		25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Std.		.43977	.47629	.65320	.50111	.43081	.51926	.54501	.46547	.55283	.66667	.57735	.43589
Deviation													
ค่าระดับ		น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ		47.66	50.67	40.40	36.80	51.36	36.53	36.27	48.00	40.80	40.00	39.00	47.66
ปริญญาตรี													
Mean		2.5573	2.6393	2.0000	1.9320	2.7382	2.0263	2.0044	2.3750	2.2039	2.3399	2.1414	1.2105
N		152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
Std.		.47530	.54064	.56381	.56295	.49860	.65725	.64534	.43387	.71492	.85305	.67394	.40903
Deviation													
ค่าระดับ		น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ		51.15	52.79	40.00	38.64	54.76	40.53	40.09	47.50	44.08	46.80	42.83	24.21
ปริญญาโท													
Mean		2.7571	2.7771	2.1051	2.0382	2.8777	2.0722	2.2399	2.2841	2.5987	2.4692	2.4889	1.1847
N		157	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157	157
Std.		.57245	.57814	.73387	.69999	.62086	.71244	.80670	.57563	.67330	.71108	.72686	.38931
Deviation													
ค่าระดับ		ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ		55.14	55.54	42.10	40.76	57.55	41.44	44.80	45.68	51.97	49.38	49.78	23.69

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

พฤติการณ์ศึกษา	Aver1	Aver2	Aver3	Aver4	Aver5	Aver6	Aver7	Aver8	Aver9	Aver10	Aver11	Aver12
ปริญญาเอก												
Mean	2.7647	2.7745	1.8529	1.9020	2.8353	2.1373	2.1765	2.3647	2.7794	2.5686	2.4853	1.1765
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Std.	.40388	.56501	.55240	.53703	.66796	.58995	.76483	.57112	.71196	.53703	.96611	.39295
Deviation												
ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ	55.29	55.49	37.06	38.04	56.71	42.75	43.53	47.29	55.59	51.37	49.71	23.53
รวม												
Mean	2.6443	2.6999	2.0413	1.9715	2.7932	2.0380	2.1045	2.3356	2.3967	2.3846	2.2999	1.1994
N	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
Std.	.52803	.55835	.65170	.62423	.56605	.67175	.73193	.51076	.71926	.77412	.73095	.40014
Deviation												
ค่าระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ร้อยละ	52.89	54.00	40.83	39.43	55.86	40.76	42.09	46.71	47.93	47.69	46.00	23.99

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกกลุ่ม ภูมิการศึกษา มีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.7932$, S.D.=.56605) คิดเป็นร้อยละ 55.86 ด้านเส้นทางในต่างประเทศโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6999$, S.D.=.55835) คิดเป็นร้อยละ 54.00 ด้านเส้นทางในประเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.6443$, S.D.=.52803) คิดเป็นร้อยละ 52.89

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามภูมิการศึกษา

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver1	ระหว่างกลุ่ม	5.101	3	1.700	6.379	.000*
	ภายในกลุ่ม	92.485	347	.267		
	รวม	97.586	350			
Aver2	ระหว่างกลุ่ม	2.282	3	.761	2.471	.062
	ภายในกลุ่ม	106.830	347	.308		
	รวม	109.112	350			
Aver3	ระหว่างกลุ่ม	4.716	3	1.572	3.817	.010*
	ภายในกลุ่ม	142.905	347	.412		
	รวม	147.621	350			
Aver4	ระหว่างกลุ่ม	1.513	3	.504	1.189	.314
	ภายในกลุ่ม	147.138	347	.424		
	รวม	148.651	350			
Aver5	ระหว่างกลุ่ม	1.450	3	.483	1.243	.294
	ภายในกลุ่ม	134.931	347	.389		
	รวม	136.382	350			
Aver6	ระหว่างกลุ่ม	2.880	3	.960	3.048	.029*
	ภายในกลุ่ม	109.264	347	.315		
	รวม	112.144	350			
Aver7	ระหว่างกลุ่ม	1.488	3	.496	1.100	.349
	ภายในกลุ่ม	156.450	347	.451		
	รวม	157.938	350			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความต้องการใช้ บริการท่องเที่ยว รายด้าน	แหล่ง ความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	องศา อิสระ	ผลรวมกำลัง สองเฉลี่ย	F	Sig.
Aver8	ระหว่างกลุ่ม	6.610	3	2.203	4.227	.006*
	ภายในกลุ่ม	180.893	347	.521		
	รวม	187.503	350			
Aver9	ระหว่างกลุ่ม	.771	3	.257	.985	.400
	ภายในกลุ่ม	90.534	347	.261		
	รวม	91.305	350			
Aver10	ระหว่างกลุ่ม	17.726	3	5.909	12.552	.000*
	ภายในกลุ่ม	163.343	347	.471		
	รวม	181.069	350			
Aver11	ระหว่างกลุ่ม	5.701	3	1.900	3.232	.023*
	ภายในกลุ่ม	204.042	347	.588		
	รวม	209.744	350			
Aver12	ระหว่างกลุ่ม	13.067	3	4.356	8.689	.000*
	ภายในกลุ่ม	173.936	347	.501		
	รวม	187.002	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ถ้าค่าความน่าจะเป็น (Sig.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แล้วแปลว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ไม่เช่นนั้นแปลว่า ผู้ศึกษิต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ค่า Sig. รายด้านที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ด้านเส้นทางในประเทศ (ค่า Sig. ของ Aver1 = 0.000) ด้านเส้นทางในต่างประเทศ(ค่า Sig. ของ Aver2=0.010) ด้านประเภทการพักผ่อน (ค่า Sig. ของ Aver6 = 0.029) ด้านพาหนะในการเดินทาง (ค่า Sig. ของ Aver8=0.006) ด้านช่วงเวลาที่ต้องการเดินทาง(ค่า Sig. ของ Aver11 = 0.021) ด้านจำนวนวัน(ค่า Sig. ของ Aver10=0.000) ด้านจำนวนครั้งต่อปี(ค่า Sig. ของ Aver11=0.023)และด้านช่วงเวลา (ค่า Sig. ของ Aver12 = 0.000) ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรายด้านว่ามีคู่ของกลุ่มอายุใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการLSD ในการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ รายละเอียด ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่

ความต้องการ รายด้าน	(I) วุฒิการศึกษา	(J) วุฒิการศึกษา	ค่าเฉลี่ยที่ แตกต่างกัน (I-J)	Sig.	ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น ที่ 95% ของผลต่าง ค่าเฉลี่ย	
					ขอบเขต	ขอบเขต
					ล่าง	บน
Aver 1	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.3742(*)	.001	.1555	.5928
		ปริญญาตรี	.1997(*)	.001	.0842	.3153
Aver 2	ปริญญาเอก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.3818(*)	.019	.0626	.7011
		ปริญญาโท	.2437(*)	.042	.0087	.4787
Aver 3	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.1378(*)	.030	.0136	.2620
		ปริญญาตรี	.3079(*)	.027	.0361	.5797
Aver 6	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.2076(*)	.005	.0640	.3513
		ปริญญาตรี	.3097(*)	.011	.0720	.5474
Aver 8	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.1395(*)	.030	.0140	.2651
		ปริญญาตรี	.1109	.519	-.2268	.4487
		ปริญญาโท	.0651	.705	-.2721	.4023
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	.4266(*)	.006	.1208	.7324
Aver 9	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.2355(*)	.004	.0739	.3971
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	.5587(*)	.000	.2681	.8493
Aver 11	ปริญญาเอก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.3948(*)	.000	.2412	.5483
		ปริญญาตรี	.7394(*)	.001	.3152	1.1636
Aver 12	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.5755(*)	.001	.2304	.9206
		ปริญญาตรี	.3399(*)	.041	.0144	.6654
รวม	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.4692(*)	.005	.1444	.7940
		ปริญญาเอก	.5686(*)	.019	.0945	1.0428
รวม	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.5389(*)	.000	.2390	.8387
		ปริญญาตรี	.3474(*)	.000	.1890	.5059
รวม	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.5353(*)	.017	.0975	.9730
		ปริญญาตรี	.3035(*)	.002	.1133	.4936
รวม	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.1632(*)	.002	.0627	.2636

คู่ที่ 2 กลุ่มปริญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1847 คิดเป็นร้อยละ 23.69) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (น้อยกว่า) กลุ่มปริญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2105 คิดเป็นร้อยละ 24.21) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.3474

คู่ที่ 3 กลุ่มปริญาเอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1765 คิดเป็นร้อยละ 23.53) มีค่าเฉลี่ยความต้องการแตกต่างกับ (น้อยกว่า) กลุ่มต่ำกว่าปริญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2400 คิดเป็นร้อยละ 47.66) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.017) โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.5353

4.4 การจัดการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ความคิดเห็นของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 5 คน และตัวแทนบริษัทในการให้บริการการจัดการฝึกอบรมและ จำนวน 13 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

ผู้บริหารคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ กล่าวว่า นโยบายและแผนในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ส่วนแผนก็ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ทางผู้บริหารส่งมา เพราะฉะนั้นกองคลังไม่สามารถจัดเฉพาะได้ จึงต้องมีนโยบายบริหารภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัย ในกองคลังนั้นเราให้สิทธิทุกคนฝึกอบรม ซึ่งขึ้นอยู่กับงานและหัวข้อที่จะฝึกอบรมด้วย ในองค์กรเคยได้จัดไปฝึกอบรมภายในประเทศ เช่น จันทบุรี และหัวหิน ซึ่งการเดินทางนั้นมีทั้งเรื่องของกฎระเบียบข้อบังคับและเรื่องของการสร้างองค์ความรู้ให้ตัวเองและหน่วยงาน รูปแบบที่จะจัดจะเป็นการเดินทางเหมารถไป เป็นกลุ่ม ในปีหนึ่งจะจัดไม่ต่ำกว่าครั้งต่อปี ไปครั้งละ 3-4 วัน ถ้ามากกว่านี้จะมากไป บุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมนั้นไม่ได้มีความพอใจทุกคน ก็จะมีการปรับปรุงต่อไป ซึ่งบุคลากรในกองคลังนั้นนิยมเดินทางออกต่างจังหวัดมากกว่า เพราะจะได้เปลี่ยนบรรยากาศ และก็ชอบที่จะช้อปปิ้งด้วย บรรยากาศก็ไม่จำเจ ผลประโยชน์ที่ได้จากการอบรมนั้น ก็ขึ้นอยู่กับหัวข้อที่เข้าร่วม เช่น ฝึกอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยง เรื่องเทคโนโลยีอาจจะไม่ได้ แต่ก็จะได้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการบริหารองค์กร ประเทศที่จะเป็นเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นควรมีการคมนาคมที่สะดวกและมีวิทยาการที่เก่งๆ มีความรู้ความสามารถ จะได้ให้เราได้นำไปใช้ได้เต็มที่ ซึ่งประเทศไทยนั้นก็อาจยังไม่เหมาะที่จะเป็นประเทศเป้าหมายนัก ยังมีจุดอ่อนในเรื่องการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเสียผลประโยชน์ ในเรื่องของ การทุจริตนั้น ถ้าเราต่างโกงกัน งบประมาณที่มีก็จะไม่นำไปทุ่มเทกับการพัฒนาเต็มที่ทำให้เรายังด้อยกว่าประเทศอื่นๆ แต่เราก็มีจุดแข็งในเรื่องของทัศนียภาพที่สวยงาม เป็นเมืองยิ้ม มีน้ำใจและเรามีในหลวงเป็นจุดศูนย์กลาง

2) คณะบริหารธุรกิจ

ความคิดเห็นของผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มีการจัดการการเดินทางเพื่อฝึกอบรม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และงบประมาณของมหาวิทยาลัย เกณฑ์ในการเลือกนั้นมีทั้งการพิจารณาจากการปฏิบัติงาน และให้โอกาสกับทุกคนโดยไม่มีเกณฑ์การคัดสรรใจ รูปแบบการฝึกอบรมไม่เน้นว่าเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แต่ละปีไม่ได้กำหนดจำนวนครั้งที่จัดและการไปในแต่ละครั้งไม่ได้กำหนดระยะเวลา

ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือการดูงานของมหาวิทยาลัย หรือแนวโน้มการฝึกอบรมในขณะนั้น การฝึกอบรมบุคลากรที่จัดขึ้นมีทั้งการฝึกอบรมอย่างแท้จริงและแทรกการท่องเที่ยว ซึ่งประเด็นหลักคือ เพื่อให้บุคลากรไปเปิดหูเปิดตา ไปดูงาน จัดแสดงสินค้า (Exhibition) ต่าง ๆ เห็นสิ่งแปลกใหม่ สามารถนำความรู้มาประยุกต์กับองค์กร ลักษณะของประเทศที่นั้นจะจัดการฝึกอบรมบุคลากร คือ เป็นสถานที่ที่สามารถรองรับกับจำนวนกลุ่มบุคลากรได้ทั้งหมด มีความปลอดภัย มีความแปลกใหม่และเป็นที่รู้จัก มีความเป็นมืออาชีพในการจัดการจัดการฝึกอบรมบุคลากร สำหรับมุมมองต่อประเทศไทยในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรนั้น เห็นว่า ประเทศไทยเหมาะกับการจัดการฝึกอบรมบุคลากร เพราะมีสถานที่ที่น่าสนใจหลายแห่ง มีอาหารที่หลากหลายและมีตลอดทั้งปี บางบริษัทเห็นว่า ประเทศไทยไม่เหมาะกับการเป็นเป้าหมายของการจัดการฝึกอบรมบุคลากร เนื่องจากความพร้อมเรื่องของเทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความสามารถยังมีไม่มากพอ

3) สำนักงานกองคลัง

ผู้บริหารสำนักงานกองคลัง กล่าวว่า นโยบายและแผนในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ส่วนแผนก็ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ทางผู้บริหารส่งมา เพราะฉะนั้นกองคลังไม่สามารถจัดเฉพาะได้ จึงต้องมีนโยบายบริหารภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัย ในกองคลังนั้นเราให้สิทธิทุกคนฝึกอบรม ซึ่งขึ้นอยู่กับงานและหัวข้อที่จะฝึกอบรมด้วย ในองค์กรเคยได้จัดไปฝึกอบรมภายในประเทศ เช่น จันทบุรี และหัวหิน ซึ่งการเดินทางนั้นก็มีเรื่องของกฎระเบียบข้อบังคับและเรื่องของการสร้างองค์ความรู้ให้ตัวเองและหน่วยงาน รูปแบบที่จะเป็นการเดินทางเหมารถไป เป็นกลุ่ม ในปีที่หนึ่งจะจัดไม่ต่ำกว่าครั้งต่อปี ไปครั้งละ 3-4 วัน ถ้ามากกว่านี้จะมากไป บุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมนั้นไม่ได้มีความพอใจทุกคน ก็จะมีการปรับปรุงต่อไป ซึ่งบุคลากรในกองคลังนั้นนิยมเดินทางออกต่างจังหวัดมากกว่า เพราะจะได้เปลี่ยนบรรยากาศ และชอบที่จะซื้อบั้งด้วย บรรยากาศก็ไม่จำเจ ผลประโยชน์ที่ได้จากการอบรมนั้น ก็ขึ้นอยู่กับหัวข้อที่เข้าร่วม เช่น ฝึกอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยง เรื่องเทคโนโลยีอาจจะไม่ได้ แต่ก็จะได้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการบริหารองค์กร ประเทศที่จะเป็นเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นควรมีการคมนาคมที่สะดวกและมีวิทยาการที่เก่งๆ มีความรู้ความสามารถ จะได้ให้เราได้นำไปใช้ได้เต็มที่ ซึ่งประเทศไทยนั้นก็อาจยังไม่เหมาะที่จะเป็นประเทศเป้าหมายนัก ยังมีจุดอ่อนในเรื่องการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเสียผลประโยชน์ ในเรื่องของการคอร์รัปชันนั้น ถ้าเราต่างโกงกัน งบประมาณมีก็จะไม่นำไปทุ่มเทกับการพัฒนาเต็มที่ทำให้เรายัวยกว่าประเทศอื่นๆ แต่เราก็มีจุดแข็งในเรื่องของทัศนียภาพที่สวยงาม เป็นเมืองยิ้ม มีน้ำใจและเรามีในหลวงเป็นจุดศูนย์กลาง

4) คณะวิศวกรรมศาสตร์

ผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ กล่าวว่า นโยบายและแผนในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากร มีนโยบาย มีการส่งเสริมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ต้องดูที่นโยบาย งบประมาณที่ได้รับ สิทธิของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งขึ้นอยู่กับงานที่ว่าหัวข้อนั้นมีประโยชน์ต่อผู้ที่เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาหรือบุคลากรผู้นั้น ทำงานอยู่ ในองค์กร เคยได้จัดไปฝึกอบรมภายในประเทศ เช่น กาญจนบุรี, สระบุรี หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับการบริหาร จัดทำหลักสูตร การปฏิบัติธรรม อบรมทางด้านค่าย ส่วนจัดไปฝึกอบรมต่างประเทศยังไม่เคยจัด รูปแบบที่จัดจะเป็นการเดินทาง ทางรถยนต์ ใช้รถมหาวิทยาลัย และรถเช่า ในปีๆหนึ่งจะจัด 2-3 ครั้ง โดยใช้ระยะเวลาแต่ละครั้งประมาณ 3 วัน 2 คืน บุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมนั้นมีความพอใจทุกคน โดยมีความต้องการเดินทางเพื่อไปฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ปีละประมาณ 3 ครั้ง ประโยชน์ที่ได้รับเป็นความรู้เรื่องที่ไปอบรม ศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยว สถานที่ ประเทศเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมเน้นเรื่องของงบประมาณเป็นอันดับแรก นอกจากนี้เน้นไปฝึกอบรมยังประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีหน่วยงานด้านการศึกษา ส่วนมากนั้นการไปฝึกอบรมในประเทศไทยเป็นหลัก ปัญหาที่พบในการเดินทาง เช่น การเดินทาง เรื่องของเวลา การนัดเวลา การเดินทางไม่เป็นตามกำหนดเนื่องจากมีการแวะ ข้อเสนอแนะในการดำเนินการการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ได้แก่ ระหว่างการเดินทางควรมีการบอกประวัติความสำคัญ ทุกที่ที่แวะควรบอกประวัติความสำคัญ การจัดไปดูงานต่างประเทศ เช่น ดูงานที่มหาวิทยาลัยประเทศสิงคโปร์ ประมาณ 60-70 คน

5) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมกล่าวว่า นโยบายและแผนในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ส่วนแผนก็ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ทางผู้บริหารส่งมาเพราะฉะนั้นคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมไม่สามารถจัดเฉพาะได้ จึงต้องมีนโยบายบริหารภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัย ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมนั้นเราให้สิทธิทุกคนฝึกอบรม ซึ่งขึ้นอยู่กับงานและหัวข้อที่จะฝึกอบรมด้วย ในองค์กรเคยได้จัดไปฝึกอบรมภายในประเทศ เช่น กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งการเดินทางนั้นมันทั้งเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับ และเรื่องของการสร้างองค์ความรู้ให้ตัวเองและหน่วยงาน รูปแบบที่จัดจะเป็นการเดินทางเหมารถไป เป็นกลุ่ม ในปี ๆ หนึ่งจะจัดไม่ต่ำกว่า 1 ครั้งต่อปี ไปครั้งละ 3-4 วัน ถ้ามากกว่านี้จะมากไป บุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมนั้นไม่ได้มีความพอใจทุกคน ก็จะมีการปรับปรุงต่อ ๆ ไป ซึ่งบุคลากรในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมนั้นนิยมเดินทางออกต่างจังหวัดมากกว่า เพราะจะได้เปลี่ยนบรรยากาศ และสัมนาดูงานด้วย บรรยากาศก็ไม่จำเจ ผลประโยชน์ที่ได้จากการอบรมนั้น ก็ขึ้นอยู่กับ

กับหัวข้อที่เข้าร่วม เช่น ฝึกอบรมเรื่องการบริหารบุคลากร และเทคโนโลยีเครื่องจักรกล

ประเทศที่จะเป็นเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นควรมีการคมนาคมที่สะดวกและมีวิทยาการที่เก่ง ๆ มีความรู้ความสามารถ จะทำให้เราได้นำไปใช้ได้เต็มที่ ซึ่งประเทศไทยนั้นก็อาจยังไม่เหมาะที่จะเป็นประเทศเป้าหมายมากนัก ยังมีจุดอ่อนในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ประชาชนเสียผลประโยชน์ ในเรื่องการทุจริตนั้น ถ้าเราต่างโกงกิน งบประมาณที่มีก็จะไม่นำไปทุ่มเทกับการพัฒนาเต็มที่ทำให้เรายังด้อยกว่าประเทศอื่น ๆ แต่เราก็มีจุดแข็งในเรื่องทัศนียภาพที่สวยงาม เป็นสยามเมืองยิ้ม มีน้ำใจและเรามีในหลวงเป็นจุดศูนย์กลาง

4.1.2 ความคิดเห็นของตัวแทนบริษัทในการให้บริการการจัดการฝึกอบรม

1) คุณสุภาภรณ์ ศรีเลขารัตน์ ตำแหน่ง Managing Director บริษัท สมาร์ท แอนด์ลีสเซอร์ทิวส์ จำกัด กล่าวว่า สถานการณ์การเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศนั้นมีการเปลี่ยนแปลงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนฟองสบู่แตก การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นก็มีจำนวนลดลง เนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดีนั่นเอง ซึ่งเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมจะนิยมจัดในต่างประเทศ ได้แก่ เยอรมัน ญี่ปุ่น จีน เกาหลี คูไบ นโยบายในการจัดนั้น อันดับแรกเราก็ต้องรู้ว่าเราต้องการอะไร ต้องการพัฒนาด้านไหน อย่างเช่น เอกชน เน้นการบริการ องค์กรก็จะส่งบุคลากรไปฝึกอบรมการบริการ ที่เห็นชัดเจนคือ โรงแรมต่างๆ ซึ่งโรงแรมต่างๆก็จะมีChainทั้งในและต่างประเทศ ก็จะให้บุคลากรไปดูงาน ตามChainต่างๆเพื่อที่จะปรับปรุงนั่นเอง การมองเรื่องของประโยชน์นั้นให้มองจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เห็นเป็นรูปธรรมอยู่แล้ว อย่างเช่น ในส่วนรัฐบาลเรื่องของรถไฟฟ้า นั่นก็จะส่งกรมโยธาไปดูงาน หรือสนามบินสุวรรณภูมิ ก็จะส่งการทำเรือไป ดูตั้งแต่ระบบขนส่งกระเป๋าดินทาง ว่าสายพานแต่ละที่จะต้องไปจุดไหนๆ เพราะระบบพวกนี้จะให้ผิดพลาดไม่ได้เลย ซึ่งจะเกิดความเสียหายมากหากผิดพลาดขึ้นมา กลยุทธ์ที่จะใช้ล่อใจให้บุคลากรนั้นมีความสนใจในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นก็คือ การล่อใจด้วยทริปการท่องเที่ยว แทรกไปกับการฝึกอบรมด้วย ความสำเร็จที่เห็นนั้นก็ให้มองปัจจุบันเปรียบเทียบกับอดีตมีการพัฒนาไปมาก เราอบรมเพื่อนำสิ่งที่ได้มาพัฒนาบ้านเมืองเราให้ดีขึ้นนั่นเอง การวางแผนนั้นต้องมิงงบประมาณให้เพียงพอเพื่อจะได้พัฒนาบุคลากรให้ทัดเทียมชาวต่างชาติ ประเทศที่เหมาะสมจะเป็นเป้าหมายนั้นต้องมีความเจริญพร้อม ทั้งทางด้านคมนาคม สาธารณสุข เศรษฐกิจที่มั่นคงและที่สำคัญการเมืองต้องสงบด้วย ซึ่งประเทศไทยยังไม่เหมาะที่จะเป็นประเทศเป้าหมาย เพราะน้อยมากที่ชาวต่างชาติจะมาใช้ศูนย์ประชุมที่ประเทศไทย เช่น ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ไบเทค หรือเมืองทองธานี ถ้าเทียบกับสิงคโปร์หรือฮ่องกงแล้ว ผู้เขาไม่ได้ ที่สิงคโปร์ จะมีExhibitionของต่างชาติจัดงานตลอด เช่นเดียวกับฮ่องกง จุดอ่อนของประเทศไทยเรานั้นคือ ความทันสมัยของเรายังผู้เขาไม่ได้ โอกาสในการเป็นคู่แข่งตอนนี้ยังไม่มี แต่ในระยะยาวเราสู้ได้แน่ แต่เราก็มีจุดแข็ง ในเรื่องของทรัพยากร

มากมาย ด้านสถานที่ก็มีกว้างขวาง ใหญ่โตไม่น้อยหน้าต่างชาติ และแต่ละภาคก็มีข้อดีต่างกันไป ในภาคกลาง – กรุงเทพมหานคร มีความทันสมัย และเทคโนโลยีมากมาย ภาคใต้ – ภูเก็ต มีโรงแรมที่ทันสมัย ห้องประชุมใหญ่โต ทั้งยังเป็นเมืองท่องเที่ยวด้วย ส่วนในภาคอื่นๆก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงต่อไป ซึ่งประเทศที่เป็นคู่แข่งเราตอนนี้คือฮ่องกง สิงคโปร์ ญี่ปุ่น

2) คุณธีระ มากอำไพ ตำแหน่ง Food and Beverage Manager โรงแรมทวารวดี กล่าวว่า การให้บริการของโรงแรมนั้น ได้ให้บริการแก่แขกที่มาพักทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งทางโรงแรมนี้จะเน้นทางด้านบริการเป็นสำคัญ โดยจะให้ความสำคัญกับแขกในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านของที่พักร้านอาหาร และการบริการด้านอื่นๆอีกด้วย ซึ่งการที่เราจะให้บริการที่ดีแก่แขกได้นั้น บุคลากรของเรานั้นต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งทางโรงแรมของเรานั้นได้มีการฝึกอบรมบุคลากรของเราในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับล่าง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ฝ่ายบุคคล (Human Resource) ทางโรงแรมก็จะได้มีการส่งบุคลากรในส่วนนี้ไปฝึกอบรมดูงานที่โรงแรมที่ใหญ่ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งโรงแรมที่เราไปฝึกอบรมดูงานนี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นโรงแรมที่เป็น เครือ หรือเป็น Group หรือเป็นโรงแรมแบบเครือข่ายที่เป็นโรงแรม 4-5 ดาว เพราะว่าโรงแรมที่เป็น chain แบบนี้จะมีระบบการจัดการที่ได้มาตรฐานและมีระบบการจัดการที่ดี หรือการฝึกอบรมของแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งผู้เข้าฝึกอบรมจะได้รับการพัฒนาระดับความรู้ความเข้าใจในการควบคุมต้นทุนในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์วิธีการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆกัน ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมที่มีอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปขยายผลเพื่อใช้ในการต่อยอดในแผนกของต่อไป และในปัจจุบันนี้สถานการณ์การเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรมีแนวโน้มที่จางกว่าในอดีต เพราะว่าธุรกิจของโรงแรมในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงอย่างมากในหลายๆด้าน ทั้งทางด้านการบริหารและการบริการ และโรงแรมที่พร้อมและมีมาตรฐานเท่านั้นที่จะสามารถต่อสู้และแข่งขันได้ในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมอยู่เสมอ

3) คุณวันชัย อุดมเลิศลักษณ์ ตำแหน่ง Managing Director บริษัท สยามนครเดินรถกล่าวว่า ในปัจจุบันการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น เพราะจากสถานประกอบการท่องเที่ยวมีคณะข้าราชการเดินทางออกต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น เป้าหมายจะเป็นต่างประเทศ เช่น นิวซีแลนด์ เนื่องจากนิวซีแลนด์เป็นประเทศที่สวยงาม และสะอาด เป็นประเทศที่มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย ฉะนั้นบุคลากรจึงต้องการที่จะเดินทางไปศึกษาดูงานในระบบนั้น นโยบาย คือ นำบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมอบรม มาเปิดเป็นการอบรมคราวๆ ก่อนที่จะอบรมอย่างจริงจังเพื่อให้บุคลากรนั้นๆได้เตรียมตัว หรือการเพิ่มสวัสดิการให้ผู้เข้าร่วมอบรมเช่น เมื่อต้องอบรมที่ต่างจังหวัดจะมีเบี้ยเลี้ยงให้ เป็นต้น ความรู้และเทคโนโลยีที่ได้จากการเดินทาง

เพื่อฝึกอบรมนั้น เป็นความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาและใช้ได้จริงเพราะเทคโนโลยีต่างๆก็ได้รับพัฒนาควบคู่ไปกับการทดลองเพื่อนำไปใช้จริงอยู่แล้ว ส่วนกลยุทธ์นั้น คือ การจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ ที่ไม่เน้นเชิงวิชาการ เป็นสถานการณ์จำลองที่ว่าเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและไม่เครียดจนเกินไป ซึ่งบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปศึกษา นำมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้และเพิ่มทักษะให้แก่ตนเอง การวางแผนนโยบายนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ในการอบรมไปเรื่อยๆ ไม่ให้ซ้ำที่กัน บุคลากรจะได้ไม่เบื่อและยังได้พบปะเจอผู้คนใหม่ๆ ในสถานที่ใหม่ๆ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ประเทศเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรม คือ ประเทศจีน ปัจจุบันประเทศจีนเป็นประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมากในระยะสิบปีที่ผ่านมา และจีนเป็นประเทศมหาอำนาจด้วย ส่วนประเทศไทยนั้นเหมาะที่จะเป็นเป้าหมายเช่นกัน เพราะประเทศไทยมีจุดแข็งในเรื่องอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ดี เพราะมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจมากมาย จังหวัดที่เหมาะสมคือ กู๋เจ็ด เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางด้านการท่องเที่ยวมาก ถึงแม้ว่าจะโดนภัยสึนามิก็ตาม แต่ก็สามารถพลิกฟื้นคืนได้อย่างรวดเร็ว ส่วนจุดอ่อนนั้น ก็คือ ไม่ค่อยมีการจัดการส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรในประเทศประเทศที่ถือว่าเป็นคู่แข่งกับเราคือ ประเทศเวียดนาม เนื่องจากตอนนี้เวียดนามเป็นประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางด้านการท่องเที่ยวไม่แพ้ชาติไทย ซึ่งข้อได้เปรียบ คือ ด้านคมนาคม และข้อเสียเปรียบ คือ เวียดนามเพิ่งเปิดประเทศ ฉะนั้น สถานที่ท่องเที่ยวต่างๆจึงมีความสวยงามและแปลกใหม่สำหรับนักท่องเที่ยว ฉะนั้นจึงเป็นที่สนใจแก่นักท่องเที่ยว

4) คุณรัชฎาภรณ์ ฆณาเกียรติ ตำแหน่ง Ground Service Officer ของ บ. โอเมกา 2000กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทยปัจจุบันนั้น มีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทต่างๆมีมากขึ้น เพราะการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละองค์กรมีความสำคัญ ทำให้องค์กรนั้นๆเติบโตเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายทั้งในและต่างประเทศ แต่ไม่ใช่การฝึกอบรมอย่างเดียว เหมือนเป็นการดูงานและทำงานจริงกับหน่วยงานที่บริษัทมีอยู่แต่ละที่ สำหรับต่างประเทศจะเป็นจีน, ลาว, พม่า, สิงคโปร์ เป็นต้น สำหรับในประเทศ จะเป็นสนามบินที่เราไปอยู่ เช่น สมุย ทรู หรือสุโขทัย ทางบริษัทจะให้บุคลากรไปปฏิบัติงานจริงและอบรมไปด้วย เพราะการทำงานแต่ละสถานที่จะต่างกัน ทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น แนวทางนโยบายมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว แผนในการส่งเสริมอาจจะวางแผนทางให้บุคลากรมีส่งบุคลากรให้มีการอบรมในเรื่องระบบและความรู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสายการบินมากขึ้น การมองเรื่องผลประโยชน์ด้านความรู้และเทคโนโลยี มีความสำคัญเพราะทุกบริษัทมีความคาดหวังต่อบุคลากรของบริษัทว่า ต้องสามารถทำประโยชน์ให้กับบริษัทได้ และนำความรู้ต่างๆที่ได้เรียนมา เข้ามาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ในการส่งเสริมนั้น ต้องมีการ

พัฒนาบุคลากรให้ตรงต่อเวลา ด้านการบริการผู้โดยสารให้ได้รับการบริการอย่างดีที่สุด ซึ่งความสำเร็จที่ได้จากการอบรมคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและมีความผิดพลาดน้อยลง ทำให้องค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี การวางแผนในอนาคตนั้นต้องมีอยู่ การฝึกอบรมในอนาคตอาจจะไม่ต้องเดินทางไปต่างประเทศแต่สามารถทำได้ภายในองค์กรเอง ประเทศเป้าหมายควรเป็นประเทศที่พร้อมในเรื่องที่บริษัทต้องการ และมีการจัดการทรัพยากรในองค์กรได้ดี เพื่อให้บริษัทมีการวางแผนแนวทางที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้นในการพัฒนา ส่วนประเทศไทยนั้นก็เหมาะสมจะเป็นประเทศเป้าหมายด้วยเพราะเป็นประเทศที่มีการพัฒนาองค์กร และหน่วยงานได้ดี เห็นได้จากต่างประเทศ มีการศึกษามากขึ้น มีการคมนาคมที่สะดวก การสื่อสารมีความคล่องตัวมากกว่าแต่ก่อน แต่ก็มีจุดอ่อนในเรื่องบุคลากรซึ่งมีน้อยไม่เพียงพอ และงบประมาณก็ไม่เพียงพอในการจัดการด้านการฝึกอบรม แต่ประเทศไทยเรานั้นก็มีโอกาสในการแข่งขันกับต่างประเทศ เพราะประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งในโลกที่มีสถานที่ท่องเที่ยวสวยงาม การจัดการอบรมไปด้วยและมีการท่องเที่ยวไปด้วย เป็นสิ่งที่ดีและน่าสนใจเป็นอย่างมาก เพราะเป็นเหมือนการประชาสัมพันธ์ประเทศของเราไปในตัว ประเทศที่เป็นคู่แข่งคือ ประเทศญี่ปุ่น เพราะมีความพร้อมในด้านการลงทุน การนำเสนอด้านการอบรมที่มีความทันสมัยที่สุดในแถบเอเชีย ด้วยเทคโนโลยี และบุคลากร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ญี่ปุ่นเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีความน่าสนใจมากกว่าประเทศหนึ่งเลยก็ว่าได้

5) คุณสุชาติ โนริสุวธรรม ตำแหน่ง Manager Director ห้างหุ้นส่วน ฟาสาวทราเวล กล่าวว่า สถานการณ์การเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศนั้นมีการเปลี่ยนแปลงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนฟองสบู่แตก การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นก็มีจำนวนลดลงเนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดีนั่นเอง ซึ่งเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมจะนิยมจัดในต่างประเทศ ได้แก่ เยอรมัน ญี่ปุ่น จีน เกาหลี ญี่ปุ่น นโยบายในการจัดการนั้น อันดับแรกเราก็ต้องรู้ว่าเราต้องการอะไร ต้องการพัฒนาส่วนไหน อย่างเช่น เอกชน เน้นการบริการ องค์กรก็จะส่งบุคลากรไปฝึกอบรมการบริการ ที่เห็นชัดเจนคือโรงแรมต่าง ๆ ซึ่งโรงแรมต่าง ๆ ก็จะมี Chain ทั้งในและต่างประเทศก็จะให้บุคลากรไปดูงานตาม Chain ต่าง ๆ เพื่อที่จะปรับปรุงนั่นเอง การมองเรื่องของประโยชน์นั้นให้มองจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เห็นเป็นรูปธรรมอยู่แล้ว อย่างเช่น ในส่วนรัฐบาลเรื่องของรถไฟฟ้า นั่นก็จะส่งกรมโยธาไปดูงาน หรือสนามบินสุวรรณภูมิ ก็จะส่งการทำเรื่องไป ดูตั้งแต่ระบบขนส่งกระเป๋าเดินทาง ว่าสายพานแต่ละที่จะต้องไปจุดไหน ๆ เพราะระบบพวกนี้จะให้ผิดพลาดไม่ได้เลย ซึ่งก็จะเกิดความเสียหายมากหากผิดพลาดขึ้นมา กลยุทธ์ที่จะใช้ล่อใจให้บุคลากรนั้นมีความสนใจในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นก็คือ การล่อใจด้วยทริปการท่องเที่ยว แทรกไปกับการฝึกอบรมด้วย ความสำเร็จที่เห็นนั้นก็ให้มองปัจจุบันเปรียบเทียบกับอดีตมีการพัฒนาไปมาก เรา

อบรมเพื่อนำสิ่งดีๆมาพัฒนาบ้านเมืองเราให้ดีขึ้นนั่นเอง การวางแผนนั้นต้องมิงบประมาณให้เพียงพอเพื่อจะได้พัฒนาบุคลากรให้ทัดเทียมชาวต่างชาติ ประเทศที่เหมาะสมจะเป็นเป้าหมายนั้นต้องมีความเจริญพร้อม ทั้งด้านคมนาคม สาธารณสุข เศรษฐกิจที่มั่นคงและที่สำคัญการเมืองต้องสงบด้วย ซึ่งประเทศไทยยังไม่เหมาะที่จะเป็นประเทศเป้าหมาย เพราะน้อยมากที่ชาวต่างชาติจะมาใช้ศูนย์ประชุมที่ไทย เช่น ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ไบเทค หรือ เมืองทองธานี ถ้าเปรียบเทียบกับ สิงคโปร์หรือฮ่องกงแล้ว ผู้เข้าไม่ได้ ที่สิงคโปร์ จะมีExhibition ของต่างชาติจัดงานตลอด เช่นเดียวกับฮ่องกง จุดอ่อนของประเทศไทยเรานั้น คือความทันสมัยของเรายังผู้เข้าไม่ได้ โอกาสในการเป็นคู่แข่งตอนนี้ยังไม่มี แต่ในระยะยาวเราผู้ได้แน่ แต่เรามีจุดแข็งในเรื่องของทรัพยากรมากมาย ด้านสถานที่ก็มีกว้างขวาง ใหญ่โตไม่น้อยหน้าต่างชาติ และแต่ละภาคก็มีข้อดีต่าง ๆ กันไป ในภาคกลาง-กรุงเทพมหานคร มีความทันสมัย และเทคโนโลยีมากมาย ภาคใต้-ภูเก็ต มีโรงแรมที่ทันสมัย ห้องประชุมใหญ่โต ทั้งยังเป็นเมืองท่องเที่ยวด้วย ส่วนในภาคอื่น ๆ ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงต่อไป ซึ่งประเทศที่เป็นคู่แข่งของเราตอนนี้คือ ฮ่องกง สิงคโปร์ ญี่ปุ่น

6) คุณอรุณวรรณ มงคลรัตน์ Sales Representative บริษัทรอยัล เอ็กซ์คลูซิฟ แทเวล จำกัด ไม่ค่อยมีให้เห็น เพราะไม่ค่อยมีการอบรมตามต่างจังหวัดมากนักเท่าไร ชอบความสะดวกสบาย นัดตามโรงแรม ห้องจัดสัมมนาแบบวันเดียวตามกรุงเทพฯ เนื่องจากงบประมาณเป็นตัวกำหนด และไม่อยากเดินทางไกล ถึงอำนวยความสะดวกไม่พร้อมในประเทศเพราะเนื่องจากเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นตัวกำหนดและงบประมาณในการเดินทาง ถ้าไปต่างประเทศจำนวนบุคลากรที่ได้ไปจะถูกจำกัด แต่ถ้าภายในประเทศไปได้หลายคน จัดการอบรมเพื่อพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ ความเห็นที่แปลกใหม่เป็นผู้นำด้านต่างๆ ทำให้เกิดความสามัคคีมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดก่อให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์และมีการฝึกอบรมโดยมีการพาไปเที่ยวพักผ่อน นอกเหนือจากวิชาการ เป็นการผ่อนคลาย มีแรงกระตุ้นที่อยากจะพัฒนางานให้ดีกว่าการที่ได้รับประสบการณ์ที่ก้าวไกลเนื่องจากมีการแลกเปลี่ยนความคิด และได้พาศึกษา ในองค์กรของเราไป ดูงานต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าและทันสมัยว่ามีการพัฒนามากน้อยแค่ไหนเพื่อที่จะได้นำกลับมาพัฒนาในองค์กรของเรา เพราะเนื่องจากมีการพัฒนาเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างรวดเร็วมีการตัดสินใจในการทำสิ่งต่างๆ อย่างเด็ดขาด เนื่องจากเป็นที่ที่มีความทันสมัย และมีสภาพแวดล้อมที่น่าพักผ่อน จุดแข็งมีค่าใช้จ่ายในการอบรมต่ำ และมีเทคโนโลยีใช้ได้ จุดอ่อนบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ และความชำนาญในสายงาน มีโอกาสแข่งขันกับต่างประเทศได้ เนื่องจากประเทศใช้ต้นทุนในการอบรมบุคลากรถ้าเปรียบเทียบกับประเทศในทวีปยุโรปค่าเงินจะสูงกว่า ใช้การลงทุนสูง และเรายังมีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ดึงดูดอีกทางหนึ่ง อุปสรรค คือตัวบุคลากรยังไม่สามารถ เพราะความเชี่ยวชาญและความรู้น้อยกว่าประเทศ

คู่แข่ง เชียงใหม่มีศักยภาพเพราะมีอากาศสภาพแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน ไม่ว่าจะเป็นที่พัก ร้านอาหาร สถานีดำรง โรงพยาบาล มีความพร้อมที่สามารถรองรับการจัดอบรม เยอรมันได้เปรียบไทยเพราะสิ่งต่าง ๆ ทันสมัยกว่าและมีความรู้ความสามารถมากกว่าไทย เสียเปรียบไทยตรงที่ต้นทุนต่ำกว่าประเทศเยอรมัน คนไทยมีมนุษยสัมพันธ์ดีกว่า ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อุปสรรคที่เป็นปัญหา คือ การจราจรติดขัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกเข้าไม่ถึง ควรพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเทียบเท่าต่างประเทศ

7) คุณกาญจนา สิริวิวัฒน์ Director Manager บริษัทพาโนรามา จำกัด สถานการณ์การเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทย กิจกรรมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นมีมาก ตัวอย่างเช่น บริษัทประกันจะนิยมนำพนักงานไปฝึกอบรมด้วยการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มความน่าสนใจ และเป็นการเอาใจพนักงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อบริษัท และยังสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน และผู้บริหารด้วย การที่บริษัทต่าง ๆ จะจัดการอบรมอย่างเดียวแต่ไม่มีการเดินทาง ก็จะทำให้พนักงานไม่ออกไป ดังนั้นในปัจจุบันนี้จึงทำให้บริษัทต่าง ๆ นิยมที่จะจัดการอบรมโดยมีการเดินทางเข้าร่วมด้วย และการที่บริษัทจะจัดการเองก็มีเรื่องมาก ยุ่งยาก ดังนั้น จึงนิยมจ้างบริษัททัวร์แทนปัจจุบันการจัดการเดินทางเพื่อการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีเป้าหมายในประเทศเพราะประหยัดงบประมาณและไม่ยุ่งยากในการจัดการเรื่องต่าง ๆ แนวนโยบาย และแผนในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในไทยก็เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรนั้น ๆ การมองผลประโยชน์ด้านความรู้และเทคโนโลยีที่ได้รับความรู้จากการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในไทยค่อนข้างมองข้าม ผลประโยชน์ทางนี้ ส่วนใหญ่จะเน้นผลประโยชน์ทางด้านความสัมพันธ์ และความรู้สึกต่อองค์กร กลยุทธ์ในการฝึกอบรมในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรม จะใช้กลยุทธ์จูงใจให้แข่งขันการสร้างผลงาน หรือสร้างยอดขาย ผลกำไร ให้บริษัท และถ้ามีไหนมีการเจริญเติบโตของบริษัทมากก็จะมีจัดการการเดินทางเพื่อฝึกอบรมความสำเร็จจากการทำงานที่ผ่านในการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทย บุคลากรที่ผ่านการอบรมจะเปิดใจและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น และจะมีจิตใจ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้มีความกระตือรือร้น และ รอคอยของตนเอง จึงทำให้งานออกมาดี ขึ้นการวางแผนกรอบนโยบายในการฝึกอบรม ด้วยการเดินทางมีการวางแผนที่จะสร้างการอบรมลักษณะนี้มากขึ้น เพราะเกิดผลที่ดีทั้งองค์กรและบุคลากร ตลอดจนบริษัทที่บริหารจัดการอบรมประเทศเป้าหมายในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมควรจะเป็นประเทศที่มีค่าใช้จ่ายไม่สูงมากเพื่อการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีผู้อบรมมาก และควรเป็นประเทศที่มีความสวยงาม สะดวกสบาย เพื่อสร้างความประทับใจ กับผู้อบรม ประเทศไทยเหมาะกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรม เพราะจุดแข็งของไทยที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมเพราะไทย มีความสะดวกสบาย สวยงาม มีเทคโนโลยีที่ดีและวัฒนธรรมที่น่าชื่นชม โอกาสในการแข่งขันกับ

ต่างประเทศในการเป็นประเทศเป้าหมายก็มีมากเพราะมีสิ่งที่น่าสนใจและความสะดวกสบายอยู่มาก เพราะมีสิ่งที่น่าสนใจและความสะดวกสบายอยู่มากจึงมีโอกาสนในการแข่งขันกับต่างประเทศได้ อุปสรรคในการแข่งขันกับต่างประเทศในการเป็นประเทศเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อการฝึกอบรม เพราะเป็นประเทศที่มีการจราจรค่อนข้างล่าช้ามาก และในบางพื้นที่ เช่น ในชนบท จะไม่มีความเจริญ เพราะบางพื้นที่ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมได้เพราะขาดเทคโนโลยี ความเจริญไม่ทั่วถึง จังหวัดเชียงใหม่มีศักยภาพในการจัดอบรมได้เพราะเป็นเมืองที่เจริญ อากาศดี การจราจรสะดวกสบาย มีทัศนียภาพที่สวยงาม ดึงดูดผู้อบรมได้ ประเทศที่เป็นคู่แข่งในการฝึกอบรมบุคลากร คือ ประเทศสิงคโปร์ ข้อได้เปรียบของสิงคโปร์ คือมีเทคโนโลยีที่เจริญ สะอาด อากาศดี แต่ข้อด้อยของสิงคโปร์ จำกัดสิทธิเสรีมากเกินไป ค่าเงินแพง ค่าครองชีพสูง ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการส่งเสริมในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทยคือมีงบประมาณน้อย ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทยเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดในต่างประเทศได้ เพื่อความประทับใจทางด้านวัฒนธรรม และรอยยิ้มสยาม ความมีน้ำใจและมีการหาทางแก้ไขปัญหามาตรการให้ได้ และแก้ปัญหาทางมลพิษทางอากาศในชุมชนเมือง ให้ได้จะทำให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

8) คุณธีรภัทร เองตระกูล Senior Exclusive บริษัทโกล่า ทัวร์ จำกัด ไม่ค่อยพบเห็นเท่าไรเพราะเนื่องจากปัจจุบันบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้จัดการเตรียมความพร้อมภายในมหาวิทยาลัยกันเองด้วยเหตุที่ว่ามีงบประมาณหลวงซึ่งถ้าเงินส่วนนี้ไปใช้จ่ายก็อาจจะเห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สิ้นเปลือง ไปต่างประเทศเพราะต้องการออกไปศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาเทคโนโลยีให้เจริญก้าวหน้าทันโลกปัจจุบัน และสามารถนำพาคณาจารย์และนักศึกษาเพื่อไปเรียนรู้ระบบสถานการณ์จริงของประเทศญี่ปุ่น เพราะประเทศญี่ปุ่นก้าวหน้าเทคโนโลยีด้านเครื่องกล หลักกลศาสตร์เน้นอบรมทางด้านเทคโนโลยี โดยนำพาคณาจารย์ไปอบรมความรู้เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นนำความรู้มาเผยแพร่บุคลากรต่อไป เป็นการพัฒนาการในแบบลูกโซ่ซึ่งนโยบายนี้จะช่วยให้เทคโนโลยีไทยก้าวหน้าทันเทคโนโลยีต่างประเทศได้ เพราะจุดประสงค์ของการเดินทางเพื่อไปอบรมนำเอาความรู้ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ในอนาคต เน้นนโยบายด้วยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนั้นอยากจะทำฝึกอบรมด้วยการใช้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียง ความสำเร็จจากการฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทย คือ บุคลากรที่ไปฝึกอบรมมามีคุณภาพมากขึ้น บุคลากรสามารถนำเอาความรู้มาพัฒนาเทคโนโลยีให้มีคุณภาพในการใช้งานที่ดีขึ้น การอบรมนี้เป็นที่ยอมรับทั้งผู้อบรมและผู้ให้ความรู้จนบรรลุเป้าหมาย พยายามเน้นการอบรมโดยให้บุคลากรที่ไปอบรมนั้นมีความรู้ที่ทันสมัยที่สุดเพราะเทคโนโลยีในปัจจุบัน

นับวันจะมีความก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อย ๆ ประเทศญี่ปุ่น เพราะ ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีเทคโนโลยีที่ดีที่สุดในโลก ตลอดทั้งเป็นประเทศที่มีทัศนียภาพที่สวยงาม รวมทั้งประชากรประเทศญี่ปุ่นเป็นประชากรที่มีคุณภาพ เหมาะนำมาเป็นตัวอย่าง เชียงใหม่ ระยอง ชลบุรี ภูเก็ต ประจวบคีรีขันธ์ เพราะจังหวัดเหล่านี้จะมีสถานที่ ๆ เหมาะกับการอบรม เป็นจังหวัดที่มีความเจริญ ทำให้มีการคมนาคมที่สะดวกสบาย บรรยากาศดี มีห้องสำหรับอบรมสัมมนา ประเทศไทยมีค่าครองชีพที่ไม่สูงเท่าญี่ปุ่น ข้อได้เปรียบประเทศไทยมีต้นทุนที่ถูกกว่าประเทศญี่ปุ่น ข้อเสียเปรียบได้แก่ ประเทศญี่ปุ่นมีความก้าวหน้ามากกว่าประเทศไทย และประเทศญี่ปุ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมากกว่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทย ได้แก่ ขาดพาหนะในการเดินทางไม่ค่อยมีคุณภาพ การคมนาคมไม่ค่อยสะดวกโดยเฉพาะสภาพถนนที่ไม่อำนวยทำให้เดินทางช้า ควรมีการพัฒนาด้านการคมนาคมให้มีความสะดวกมากขึ้น โดยให้เชื่อมโยงทั่วถึงจากภูมิภาคสู่เมืองหลวง ควรพัฒนาสถานที่ การจัดการอบรมให้สามารถรองรับบุคลากรที่ไปอบรมได้โดยเฉพาะความสะดวกสบายในด้านต่าง ๆ เช่น สื่อในการอบรม ประชาสัมพันธ์และโฆษณาให้มากกว่านี้

9) คุณอนิตรา อัสวรุ่งนิรันดร์ (Corporate Ticketing Manager) บริษัท อาร์.อาร์.รุ่งนิรันดร์ทัวร์ จำกัด กล่าวว่า ควรทำให้บุคลากรภายในบริษัทมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหาร และพนักงานด้วยกัน ส่วนการเดินทางไปฝึกอบรมก็จะไม่ได้ฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว ยังทำให้พนักงานได้พักผ่อน และมีกำลังใจที่จะกลับมาทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในปัจจุบันการเดินทางส่วนใหญ่มีเป้าหมายในเมืองไทย เพราะประหยัดงบประมาณ ไม่ยุ่งยากในการติดต่อเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการเดินทางไปฝึกอบรมส่วนใหญ่จะไม่น่ามีประโยชน์ต่อด้านเทคโนโลยี เพราะส่วนใหญ่จะเป็นการพักผ่อนและเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรให้รักกัน เพื่อเป็นการให้บุคลากรสร้างผลงานใหม่ ๆ ออกมานำเสนอและสร้างยอดขายเพื่อสร้างผลงานให้กับตัวพนักงานเองและพัฒนาตนเองไปด้วย บุคลากรจะมีความคิดที่ดี และเกิดความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และทำด้วยใจจริง เต็มใจ ควรวางแผนนโยบายให้มีความดึงดูดความสนใจให้มากขึ้น เพราะจะได้เกิดผลดีต่อบริษัทและบุคลากร ประเทศนั้น ๆ ควรมีความเจริญรุ่งเรือง เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้กับสิ่งที่เราไปเห็น จะได้นำกลับมาพัฒนาผลงานและความคิดได้ประเทศไทยเหมาะสำหรับการจัดการฝึกอบรม เพราะประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่าย จุดแข็ง ประเทศไทยยังพัฒนาได้อีกมาก จุดอ่อนบางอย่างควรไปศึกษาจากต่างประเทศ โอกาส ประเทศไทยเป็นประเทศที่สวยงามมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดความสนใจ อุปสรรคในประเทศไทย การเดินทางยังไม่สะดวกสบายมากนัก ในชนบทก็ยังไม่ได้เจริญรุ่งเรืองมาก ส่วนในตัวเมืองก็จะพบปัญหาจราจรติด จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัด

ที่มีภูมิอากาศและภูมิประเทศที่ดี ประเทศญี่ปุ่นและจีน เพราะทั้งสองประเทศในปัจจุบันมีความเจริญรุ่งเรืองมาก มีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ากว่าประเทศอื่น ๆ มาก งบประมาณที่ไม่มากนัก ขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้การที่จะมาแนะนำได้ ต้องเพิ่มความมั่นใจในการเดินทาง ในประเทศแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมให้ดีกว่านี้ เพื่อให้ประเทศไทยจะได้แข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในอนาคต

10) คุณปิ่นเพชร ตะดิโชติพันธุ์ ตำแหน่ง Managing Director บริษัท เอ็ม.พี.ที. แทรเวล ทริป จำกัด กล่าวว่า สถานการณ์การเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศนั้นมีการเปลี่ยนแปลงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนฟองสบู่แตก การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นก็มีจำนวนลดลง เนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดีขึ้นเอง ซึ่งเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมจะนิยมจัดในต่างประเทศ ได้แก่ เยอรมัน ญี่ปุ่น จีน เกาหลี ญี่ปุ่น นโยบายในการจัดนั้น อันดับแรกเราก็ต้องรู้ว่าเราต้องการอะไร ต้องการพัฒนาส่วนไหน อย่างเช่น เอกชน เน้นการบริการ องค์กรก็จะส่งพนักงานไปฝึกอบรมด้านการบริการ ที่เห็นชัดเจนคือ โรงแรมต่างๆ ซึ่งโรงแรมต่างๆก็จะมีChainทั้งในและต่างประเทศ ก็จะให้พนักงานไปดูงาน ตามChainต่างๆเพื่อที่จะปรับปรุงนั่นเอง การมองเรื่องของประโยชน์นั้นให้มองจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เห็นเป็นรูปธรรมอยู่แล้ว อย่างเช่น รัฐบาล เรื่องของรถไฟฟ้า นั้นก็จะส่งกรมโยธาไปดูงาน หรือสนามบินสุวรรณภูมิ ก็จะส่งการทำเรือไป ดูตั้งแต่ระบบขนส่งกระเป๋าสเดินทาง ว่าสายพานแต่ละที่จะต้องไปจุดไหนๆ เพราะระบบพวกนี้จะให้ผิดพลาดไม่ได้เลย ซึ่งจะเกิดความเสียหายมากหากผิดพลาดขึ้นมา กลยุทธ์ที่จะใช้ล่อใจให้บุคลากรนั้นมีความสนใจในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้นก็คือ การล่อใจด้วยทริปการท่องเที่ยว แทรกไปกับการฝึกอบรมด้วย ความสำเร็จที่เห็นนั้นก็ให้มองเรื่องของปัจจุบันเปรียบเทียบกับอดีตมีการพัฒนาไปมาก เพราะเราอบรมเพื่อนำสิ่งที่ดีๆมาพัฒนาบ้านเมืองเราให้ดีขึ้นนั่นเอง การวางแผนนั้นต้องมีงบประมาณให้เพียงพอเพื่อจะได้พัฒนาบุคลากรให้ทัดเทียมชาวต่างชาติ ประเทศที่เหมาะสมจะเป็นเป้าหมายนั้นต้องมีความเจริญพร้อม ทั้งทางด้านคมนาคม สาธารณสุข เศรษฐกิจที่มั่นคงและที่สำคัญการเมืองต้องสงบด้วย ซึ่งประเทศไทยยังไม่เหมาะที่จะเป็นประเทศเป้าหมาย เพราะน้อยมากที่ชาวต่างชาติจะมาใช้ศูนย์ประชุมที่ประเทศไทย เช่น ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ไบเทค หรือเมืองทองธานี ถ้าเทียบกับสิงคโปร์หรือฮ่องกงแล้ว ผู้เขาไม่ได้ ที่สิงคโปร์ จะมีExhibitionของต่างชาติจัดงานตลอด เช่นเดียวกับฮ่องกง จุดอ่อนของประเทศไทยเรานั้นคือ ความทันสมัยของเรายังสู้เขาไม่ได้ โอกาสในการเป็นคู่แข่งคอนนี้ยังไม่มี แต่ในระยะยาวเราสู้ได้แน่ แต่แรกก็มีจุดแข็ง ในเรื่องของทรัพยากรมากมาย ด้านสถานที่ก็มีกว้างขวาง ใหญ่โตไม่น้อยหน้าต่างชาติ และแต่ละภาคก็มีข้อดีต่างๆกันไป ในภาคกลาง - กรุงเทพมหานคร มีความทันสมัย และเทคโนโลยีมากมาย ภาคใต้ - ภูเก็ต มีโรงแรมที่ทันสมัย ห้องประชุมใหญ่โต ทั้งยังเป็นเมืองท่องเที่ยวด้วย ส่วนในภาคอื่นๆก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงต่อไป ซึ่งประเทศที่เป็นคู่แข่งเรากอนี้คือ ฮ่องกง สิงคโปร์ ญี่ปุ่น

11) คุณพรทิพย์ กุศลพิชญ์ ตำแหน่ง Operation บริษัท Big World Holiday กล่าวว่า ในปัจจุบันการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น เพราะจากสถานประกอบการท่องเที่ยวมีคณะข้าราชการเดินทางออกต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น เป้าหมายจะเป็นต่างประเทศ เช่น นิวซีแลนด์ เนื่องจากนิวซีแลนด์เป็นประเทศที่สวยงาม และสะอาด เป็นประเทศที่มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย ฉะนั้นบุคลากรจึงต้องการที่จะเดินทางไปศึกษาหาความรู้ในระบบนั้น นโยบาย คือ นำบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมอบรม มาเปิดเป็นการอบรมคราวๆ ก่อนที่จะอบรมอย่างจริงจังเพื่อให้บุคลากรนั้นๆ ได้เตรียมตัว หรือการเพิ่มสวัสดิการให้ผู้เข้าร่วมอบรมเช่น เมื่อต้องอบรมที่ต่างจังหวัดก็จะมีเบี้ยเลี้ยงให้ เป็นต้น ความรู้และเทคโนโลยีที่ได้จากการเดินทางเพื่อฝึกอบรมนั้น เป็นความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาและใช้ได้จริงเพราะเทคโนโลยีต่างๆ ก็ได้รับพัฒนาควบคู่ไปกับการทดลองเพื่อนำไปใช้จริงอยู่แล้ว ส่วนกลยุทธ์นั้น คือ การจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ที่ไม่เน้นเชิงวิชาการ เป็นสถานการณ์จำลองเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและไม่เครียดจนเกินไป ซึ่งบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปศึกษา นำมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้และเพิ่มทักษะให้แก่ตนเอง การวางแผนนโยบายนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ในการอบรมไปเรื่อยๆ ไม่ให้ซ้ำที่กัน บุคลากรจะได้ไม่เบื่อและยังได้พบปะเจอผู้คนใหม่ๆ ในสถานที่ใหม่ๆ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ประเทศเป้าหมายในการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรม คือ ประเทศจีน ปัจจุบันประเทศจีนเป็นประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมากในระยะสิบปีที่ผ่านมา และจีนเป็นประเทศมหาอำนาจด้วย ส่วนประเทศไทยนั้นก็เหมาะที่จะเป็นเป้าหมายเช่นกัน เพราะประเทศไทยมีจุดแข็งในเรื่องอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ดี เพราะมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจมากมาย จังหวัดที่เหมาะสมคือ กรุงเทพฯ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางด้านการท่องเที่ยวมาก ถึงแม้ว่าจะโดนภัยสึนามิก็ตาม แต่ก็สามารถพลิกฟื้นคืนได้อย่างรวดเร็ว ส่วนจุดอ่อนนั้น ก็คือ ไม่ค่อยมีการจัดการส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรในประเทศ ประเทศที่ถือว่าเป็นคู่แข่งกับเราคือ ประเทศเวียดนาม เนื่องจากตอนนี้เวียดนามเป็นประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางด้านการท่องเที่ยวไม่แพ้ชาติไทย ซึ่งข้อได้เปรียบ คือ ด้านคมนาคม และข้อเสียเปรียบ คือ เวียดนามเพิ่งเปิดประเทศ ฉะนั้น สถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ จึงมีความสวยงามและแปลกใหม่สำหรับนักท่องเที่ยว ฉะนั้นจึงเป็นที่สนใจแก่นักท่องเที่ยว

12) คุณลลิตา เหล่าอั้น ตำแหน่ง Ground Service Officer ของ Bangkok Airways กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทยปัจจุบันนั้น มีการจัดส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทต่างๆ มากขึ้น เพราะการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละองค์กรมีความสำคัญ ทำให้องค์กรนั้นๆ เติบโตเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายทั้งในและต่างประเทศ แต่ไม่ใช่ว่าฝึกอบรมอย่างเดียว เหมือนเป็นการดูงานและทำงานจริงกับหน่วยงานที่

บริษัทมีอยู่แต่ละที่ สำหรับต่างประเทศจะเป็นจีน, ลาว, พม่า, สิงคโปร์ เป็นต้น สำหรับในประเทศ จะเป็น สนามบินที่เราได้อยู่ เช่น สมุย ภูเก็ต หรือสุโขทัย ทางบริษัทจะให้พนักงานไปปฏิบัติงานจริงและอบรมไปด้วย เพราะการทำงานแต่ละสถานที่ต่างกัน ทำให้พนักงานมีความรู้เพิ่มขึ้น แนวทางนโยบายมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว แผนในการส่งเสริม อาจจะวางแผนทางให้พนักงานมีส่งพนักงานให้มีการอบรมในเรื่องระบบและความรู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสายการบินมากขึ้น การมองเรื่องผลประโยชน์ด้านความรู้และเทคโนโลยีมีความสำคัญเพราะทุกบริษัทมีความคาดหวังต่อบุคลากรของบริษัทว่า ต้องสามารถทำประโยชน์ให้กับบริษัทได้ และนำความรู้ต่างๆที่ได้เรียนมา เข้ามาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ในการส่งเสริมนั้น ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความตรงต่อเวลา ด้านการบริการผู้โดยสารให้ได้รับการบริการอย่างดีที่สุด ซึ่งความสำเร็จที่ได้จากการอบรมคือ พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและมีความผิดพลาดน้อยลง ทำให้องค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี การวางแผนในอนาคตนั้นต้องมีอยู่ การฝึกอบรมในอนาคตอาจจะไม่ต้องเดินทางไปต่างประเทศที่แต่สามารถทำได้ภายในองค์กรเอง ประเทศเป้าหมายควรเป็นประเทศที่พร้อมในเรื่องที่บริษัทต้องการ และมีการจัดการทรัพยากรในองค์กรได้ดี เพื่อให้บริษัทมีการวางแผนแนวทางที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้นในการพัฒนา ส่วนประเทศไทยนั้นก็เหมาะสมจะเป็นประเทศเป้าหมายด้วยเพราะ เป็นประเทศที่มีการพัฒนาองค์กร และหน่วยงานได้ดี เห็นได้จากต่างประเทศ มีการมาศึกษามากขึ้น มีการคมนาคมที่สะดวก การสื่อสารมีความคล่องตัวมากกว่าแต่ก่อน แต่ก็มีจุดอ่อนในเรื่องบุคลากรซึ่งมีน้อยไม่เพียงพอ และงบประมาณก็ไม่เพียงพอในการจัดการด้านการฝึกอบรม แต่ประเทศไทยเรานั้นก็มีโอกาสในการแข่งขันกับต่างประเทศ เพราะประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งในโลกที่มีสถานที่ท่องเที่ยวสวยงาม การจัดการอบรมไปด้วยและมีการท่องเที่ยวไปด้วย เป็นสิ่งที่ดีและน่าสนใจเป็นอย่างมาก เพราะเป็นเหมือนการประชาสัมพันธ์ประเทศของเราไปในตัว ประเทศที่เป็นคู่แข่งคือ ประเทศญี่ปุ่น เพราะมีความพร้อมในด้านการลงทุน การนำเสนอด้านการอบรมที่มีความทันสมัยที่สุดในแถบเอเชีย ด้วยเทคโนโลยีและบุคลากร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ญี่ปุ่นเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีความน่าสนใจมากกว่าประเทศหนึ่งเลยก็ได้

13) คุณนพพล เฉลิมสุขสันต์ ตำแหน่ง Food and Beverage Manager โรงแรม Land Mark กล่าวว่า การให้บริการของโรงแรมนั้น ได้ให้บริการแก่แขกที่มาพักทั้งในและต่างประเทศซึ่งทางโรงแรมนี้จะเน้นทางด้านบริการเป็นสำคัญ โดยจะให้ความสำคัญกับแขกในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่พัก ด้านอาหาร และการบริการด้านอื่นๆอีกด้วย ซึ่งการที่เราจะให้บริการที่ดีแก่แขกได้นั้น พนักงานของเรานั้นต้องเป็นพนักงานที่มีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งทางโรงแรมของเรานั้นได้มีการฝึกอบรมบุคลากรของเราในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับสูง

จนถึงระดับล่าง เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ฝายบุคคล (Human Resource) ทางโรงแรมก็จะได้มีการส่งบุคลากรในส่วนนี้ไปฝึกอบรมดูงานที่โรงแรมที่ใหญ่ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งโรงแรมที่เราไปฝึกอบรมดูงานนี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นโรงแรมที่เป็น เครือ หรือเป็น Group หรือเป็นโรงแรมแบบเครือข่ายที่เป็นโรงแรม 4-5 ดาว เพราะว่าโรงแรมที่เป็น chain แบบนี้จะมีระบบการจัดการที่ได้มาตรฐานและมีระบบการจัดการที่ดี หรือการฝึกอบรมของแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งผู้เข้าฝึกอบรมจะได้รับการพัฒนาระดับความรู้ความเข้าใจในการควบคุมต้นทุนในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์วิธีการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆกัน ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมที่มีอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปขยายผลเพื่อใช้ในการต่อยอดในแผนกของต่อไป และในปัจจุบันนี้สถานการณ์การเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรมีแนวโน้มที่จางกว่าในอดีต เพราะว่าธุรกิจของโรงแรมในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงอย่างมากในหลายๆด้าน ทั้งทางด้านการบริหารและการบริการ และโรงแรมที่พร้อมและมีมาตรฐานเท่านั้นที่จะสามารถต่อสู้และแข่งขันได้ในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมอยู่เสมอ

4.5 ความคิดเห็นของผู้ให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากร

4.5.1 ผู้บริหารกองคลัง กล่าวว่า ปัญหาที่มีคือ นักการเมือง พอมีการคอร์รัปชั่นเงินที่ควรจะนำมาพัฒนาเรื่องของการเดินทางก็แย่ง งบประมาณที่ได้มาควรนำมาทุ่มเทส่งเสริมให้เต็มที่ ข้อเสนอแนะ คือ อยากให้สร้างบุคลากรที่เป็นคุณประโยชน์ จะได้ดึงดูดคนเข้ามา ว่าเรามีวิทยากรเก่งๆ มีชื่อเสียง ยกตัวอย่างเช่น คุณศิริ ตรงศิริ เมื่อก่อนเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยแล้วไปอยู่ที่ออสเตรเลีย เดียวนี้ท่านเป็นผู้ตรวจสอบภายในของออสเตรเลีย ซึ่งมีชื่อเสียงมาก และตอนนี้เราก็มีคนเก่งๆคนนี้

4.5.2 คุณสุภาภรณ์ ศรีเลชรัตน์ ตำแหน่ง Managing Director บริษัท สมาร์ทแอนดิลิซเซอร์ทัวร์ จำกัด กล่าวว่า ปัญหาเรื่องงบประมาณ และปัญหาภายในประเทศในแต่ละปี ทั้งเรื่องของการเมือง การพัฒนาที่จะจกไป เพราะเราไม่มีงบประมาณที่จะเก็บไว้นิ่งๆ จะถูกสะสมปีต่อปี ถ้าทราบใดที่การเมืองยังมีปัญหา ก็เหมือนเครื่องจักรที่ต้องชะลอตัวลง ข้อเสนอแนะ คือ อยากให้การเมืองมีความสงบมากขึ้น และควรมีการส่งเสริมด้านการเดินทางเพื่อฝึกอบรม เพราะบ้านเมืองเราเองก็มีทรัพยากรพร้อม และมีใจรักการบริการ ฉะนั้นหากการเมืองสงบ เมืองไทยก็มีความพร้อมอยู่แล้ว

4.5.3 คุณธีระ มากอำไพ ตำแหน่ง Food and Beverage Manager โรงแรมทวาราวดี กล่าวว่า ปัญหาในเรื่องการส่งเสริมการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรประเทศไทย คือ ปัญหา

ด้านบุคลากรที่ไม่สามารถนำสิ่งที่อบรมมาใช้ได้ เนื่องจากไม่มีความรู้ในด้านนั้นอย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะ คือ ควรจะมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้ทัดเทียมกับประเทศต่างๆในโลก และ นำข้อดีๆของประเทศไทยหรือในส่วนที่ทำให้ประเทศไทยแตกต่างจากต่างประเทศอื่นมาเป็นแรงจูงใจ ให้มีการจัดการเดินทางมาอบรมบุคลากรในประเทศไทยให้มากขึ้น

4.5.4 คุณวันชัย อุดมเลิศลักษณ์ ตำแหน่ง Managing Director บริษัท สยามนครเดินรถกล่าวว่า ปัญหาด้านบุคลากรยังไม่มีความพร้อมในหลายๆด้านหรือมีประสิทธิภาพไม่มากพอที่องค์กรนั้นๆต้องการ ข้อเสนอแนะ คือ อยากให้ประเทศไทยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทุกๆด้าน ไม่ควรเน้นด้านใดด้านหนึ่ง เพราะเมื่อเราพัฒนาพร้อมกันทุกๆด้าน เราจะเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ตลาดโลก ต้องการที่จะมาฝึกอบรมในประเทศไทยของเราได้อีกด้วย

4.5.5 คุณรัชฎาภรณ์ ฆณาเกียรติ ตำแหน่ง Ground Service Officer ของ บ. โอม 2000 กล่าวว่า น่าจะมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทต่างๆมีมากขึ้น เพราะการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละองค์กรมีความสำคัญเพื่อให้องค์กรนั้นๆเติบโตเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.5.6 คุณปิ่นเพชร ตะชีดิพันธุ์ ตำแหน่ง Managing Director บริษัท เอ็ม.พี.ที.แตรเวลทริป จำกัด กล่าวว่า ปัญหาเรื่องงบประมาณ และปัญหาภายในประเทศในแต่ละปี ทั้งเรื่องของการเมือง การพัฒนาก็ชะงักไป เพราะเราไม่มีงบประมาณที่จะเก็บไว้นิ่งๆ จะถูกสะสมปีต่อปี ถ้าทราบใดที่การเมืองยังมีปัญหา ก็เหมือนเครื่องจักรที่ต้องชะลอตัวลง ข้อเสนอแนะ คือ อยากให้การเมืองมีความสงบมากขึ้น และควรมีการส่งเสริมด้านการเดินทางเพื่อฝึกอบรม เพราะบ้านเมืองเราเองก็มีทรัพยากรพร้อม และมีใจรักการบริการ ฉะนั้นหากการเมืองสงบ เมืองไทยก็มีความพร้อมอยู่แล้ว

4.5.7 คุณพรทิพย์ คุชท์ชัว ตำแหน่ง Operation บริษัท Big World Holiday กล่าวว่า ปัญหาในเรื่องการส่งเสริมการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรประเทศไทย คือ ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่ไม่สามารถนำสิ่งที่อบรมมาใช้ได้ เนื่องจากไม่มีความรู้ในด้านนั้นอย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะ คือ ควรจะมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้ทัดเทียมกับประเทศต่างๆในโลก และ นำข้อดีๆของประเทศไทยหรือในส่วนที่ทำให้ประเทศไทยแตกต่างจากต่างประเทศมาเป็นแรงจูงใจ ให้มีการจัดการเดินทางมาอบรมบุคลากรในประเทศไทยให้มากขึ้น

4.5.8 คุณลลิตา เหล่าอ้น ตำแหน่ง Ground Service Officer ของ Bangkok Airways กล่าวว่า ปัญหาด้านบุคลากรยังไม่มีความพร้อมในหลายๆด้านหรือมีประสิทธิภาพไม่มากพอที่องค์กรนั้นๆต้องการ ข้อเสนอแนะ คือ อยากให้ประเทศไทยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทุกๆด้าน ไม่ควรเน้นด้านใดด้านหนึ่ง เพราะเมื่อเราพัฒนาพร้อมกันทุกๆด้าน เราจะเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ตลาดโลก ต้องการที่จะมาฝึกอบรมในประเทศไทยของเราได้อีกด้วย

บทที่ 5

การสรุปผลการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(Conclusions and Recommendations)

การวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ”มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน 3) เพื่อวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 4) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในประเทศไทย ในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ 1) บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งสามารถประมาณการจำนวนประชากรได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตำแหน่งงานพนักงานสายสนับสนุน และตำแหน่งอาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 351 ตัวอย่าง 2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 5 ตัวอย่าง 3) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมในประเทศไทย จำนวน 13 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 369 ตัวอย่าง

และเพื่อให้การสรุปผลและการอภิปรายผลการศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเนื้อหาในบทนี้ ออกเป็น 5 ส่วน เรียงตามลำดับเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 สิ่งที่ค้นพบใหม่จากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ
- 5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยหัวข้อเรื่อง “การเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยสรุปความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรตามลักษณะของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 351 คนเป็นหญิงมากกว่าชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สังกัดหน่วยงานคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ โดยดำรงตำแหน่งอาจารย์ สถานภาพสมรส ประสบการณ์10 ปีขึ้นไป มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง10,001-20,000 บาท และมีคุณวุฒิปริญญาโท

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากร พบว่า

1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรอยู่ในระดับน้อย โดยเส้นทางในประเทศมีความต้องการเดินทางเส้นทางอื่นๆ เส้นทางในต่างประเทศมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางโดยต้องการเดินทางเส้นทางอื่นๆ ด้านจำนวนผู้เดินทางมีความต้องการแบบรายบุคคล โดยรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรเพียงอย่างเดียว ด้านกิจกรรมความต้องการกิจกรรมการประชุมสัมมนาเป็นความรู้ที่แทรกในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ด้านประเภทการพักผ่อนมีความต้องการการท่องเที่ยวประเภทอื่น โดยลักษณะการเดินทางที่ต้องการให้สัทธิ์การนำผู้ติดตามไปด้วย (เช่น แฟน สามี หรือภรรยา เพื่อน) ด้านพาหนะในการเดินทาง ต้องการพาหนะเป็นเรือสำราญ ด้านเหตุผลมีเหตุผลอื่น ๆ ในการตัดสินใจเดินทาง ด้านจำนวนวัน ต้องการใช้เวลา 1-2 วัน ด้านจำนวนครั้งต่อปี ต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรมากกว่า 2 ครั้งต่อปี ด้านช่วงเวลาที่ต้องการเดินทาง ความต้องการอยู่ในช่วงเดือนมิถุนายน - ตุลาคม

2) วิเคราะห์คำถามปลายเปิดความต้องการฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า

ความต้องการฝึกอบรมภายในประเทศ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา หรือดูงานนอกสถานที่ภายในประเทศ เพราะเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคนในองค์กรและต่างองค์กร ได้เจอสิ่งแปลกใหม่ ได้ติดตามความเคลื่อนไหวของวงการการศึกษาภายในประเทศ เป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในการเรียนการสอน การฝึกอบรมบุคลากรการภายในประเทศไทยนั้นไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไกล ไม่เหนื่อยในการเดินทาง ทำให้ได้รับความรู้อย่างเต็มที่และประหยัด

ค่าใช้จ่าย หัวข้อเรื่องที่ต้องการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและ/หรือดูงานนอกสถานที่ภายในประเทศ คือ ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ เกี่ยวกับด้านวิชาการ การเรียนการสอนที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนาและสร้างเสริมองค์กรให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมองค์กรอื่นๆ

ความต้องการฝึกอบรมในต่างประเทศ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและ/หรือดูงานนอกสถานที่ในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส สวิตเซอร์แลนด์ เยอรมัน ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ เพราะจะได้เรียนรู้การทำงานของคนและเทคโนโลยีของประเทศเหล่านั้น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชาวต่างชาติ บางส่วนเสนอว่าไม่อยากจะไปฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศ เพราะระยะทางไกล เหนื่อยในการเดินทางและไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ หัวข้อความต้องการการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและ/หรือดูงานนอกสถานที่ในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ต้องการความรู้ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ระดับสูงๆ ด้านกระบวนการผลิต ด้านการขาย การตลาด การบริการ เรียนรู้แนวคิด หลักในการทำงานและระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีความต้องการในด้านสิ่งแวดล้อม การวางแผนและบริหารการจัดการองค์กร งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรบบพฤติกรรมของผู้บริโภคในต่างประเทศ และได้เรียนรู้/เพิ่มทักษะภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ

5.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และวุฒิทางการศึกษาดังกัน พบว่า

1) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมแตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมแตกต่างกัน 9 ด้านคือ ด้านเส้นทางในประเทศ ด้านเส้นทางในต่างประเทศ ด้านจำนวนผู้เดินทาง ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกในการเดินทาง ด้านประเภทการพักผ่อน ด้านลักษณะการเดินทาง ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมาย ด้านจำนวนวัน ด้านช่วงเวลา

2) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

3) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน 6 ด้านคือ ด้านเส้นทางภายในประเทศ ด้านเส้นทางในต่างประเทศ ด้านลักษณะการเดินทาง ด้านจำนวนครั้งต่อปี ด้านช่วงเวลาที่ต้องการเดินทาง

4) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน 12 ด้าน คือ ด้านเส้นทางภายในประเทศ ด้านเส้นทางในต่างประเทศ ด้านจำนวนผู้เดินทาง ด้านรูปแบบการเดินทาง ด้านกิจกรรมความรู้ที่แทรกในการเดินทาง ด้านประเภทการพักผ่อน ด้านลักษณะการเดินทาง ด้านพาหนะในการเดินทาง ด้านเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดหมาย ด้านจำนวนวัน ด้านจำนวนครั้งต่อปี ด้านช่วงเวลา

5) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมไม่แตกต่างกัน

6) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ของกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน 6 ด้าน คือ ด้านเส้นทางในประเทศ ด้านเส้นทางในต่างประเทศ ด้านประเภทการพักผ่อน ด้านลักษณะการเดินทาง ด้านจำนวนวัน ด้านช่วงเวลา

7) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน กัน โดยผลการวิจัยพบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ของกลุ่มเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน 6 ด้าน คือ ด้านเส้นทางในประเทศด้านเส้นทางในต่างประเทศด้านจำนวนผู้เดินทางด้านรูปแบบการเดินทาง ด้านจำนวนด้านช่วงเวลา

8) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีวุฒิทางการศึกษาดังกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกันโดยสรุปผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่วุฒิทางการศึกษาดังกันต่างกันมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน โดยค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของกลุ่มวุฒิทางการศึกษาดังกันมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกรอบรมแตกต่างกัน 6 ด้าน คือ ด้าน

เส้นทางในประเทศ ด้านเส้นทางในต่างประเทศ ด้านจำนวนผู้เดินทางด้านประเภทการพักผ่อน ด้านจำนวนวันด้านช่วงเวลา

5.1.4 การวิเคราะห์การจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพและผู้ประกอบการจากการสัมภาษณ์ พบว่า

มหาวิทยาลัยมีการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรม ทั้งการฝึกอบรมภายในประเทศ และต่างประเทศ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและงบประมาณของมหาวิทยาลัย เกณฑ์ในการคัดเลือคนั้นมีทั้งพิจารณาจากการปฏิบัติงาน เป็นประโยชน์ต่อวิชาหรือบุคลากรผู้นั้น และให้โอกาสกับทุกคนโดยไม่มีเกณฑ์ตัดสินใจ รูปแบบการฝึกอบรมไม่เน้นว่าเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แต่ละปีไม่ได้กำหนดจำนวนครั้งที่จัดและการไปในแต่ละครั้งไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอนขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือการดูงานของมหาวิทยาลัย ในขณะนั้น การฝึกอบรมบุคลากรที่จัดขึ้นมีทั้งการฝึกอบรมอย่างแท้จริงและแทรกการท่องเที่ยว ซึ่งประเด็นหลักคือ เพื่อให้บุคลากร ไปดูงานต่างๆ เห็นสิ่งแปลกใหม่ สามารถนำมาความรู้มาประยุกต์ขององค์กร

ลักษณะของประเทศที่น่าจะจัดการฝึกอบรมบุคลากร คือ เป็นสถานที่ที่สามารถรองรับกับจำนวนกลุ่มบุคลากร ได้ทั้งหมด มีความปลอดภัย มีความแปลกใหม่และเป็นที่รู้จัก มีความเป็นมืออาชีพในการจัดการจัดการฝึกอบรมบุคลากร มีความเจริญพร้อม ทั้งทางด้านคมนาคม สาธารณสุข เศรษฐกิจที่มั่นคงและที่สำคัญการเมืองต้องสงบด้วย การจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ ที่ไม่เน้นเชิงวิชาการ เป็นสันตนาการจะดีกว่าเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและไม่เครียดจนเกินไป ซึ่งบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปศึกษา นำมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้และเพิ่มทักษะให้แก่ตนเอง การวางแผนนโยบายนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ในการอบรมไปเรื่อยๆ ไม่ให้ซ้ำที่กัน บุคลากรจะได้ไม่เบื่อและยังได้พบปะเจอผู้คนใหม่ๆ ในสถานที่ใหม่ๆ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย สำหรับมุมมองต่อประเทศไทยในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรนั้น เห็นว่า ประเทศไทยเหมาะกับการจัดการฝึกอบรมบุคลากร เพราะมีสถานที่ที่น่าสนใจหลายแห่ง หรือแนวโน้มการฝึกอบรมในขณะนั้นและมิตตลอดทั้งปี มีงบประมาณเป็นตัวกำหนด และไม่อยากเดินทางไกลบางหน่วยงานเห็นว่า ประเทศไทยไม่เหมาะกับการเป็นเป้าหมายของการจัดการฝึกอบรมบุคลากร เนื่องจากความพร้อมเรื่องของเทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความสามารถยังมีไม่มากพอ มีจุดอ่อนในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจซึ่งทำให้ประชาชนเสียผลประโยชน์

5.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้บริการการเดินทางเพื่อฝึกอบรม ในด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์

ความคิดเห็นของผู้ให้บริการจัดการฝึกอบรมบุคลากรในด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการฝึกอบรมบุคลากร ในประเทศไทย จำนวน 13 คน

พบว่า สถานการณ์การจัดการฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทยมีแนวโน้มมีการเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ตลอดเวลาทุกปี เพราะประเทศไทยเป็นประเทศที่ชาวต่างชาติทุกคนต้องการมาท่องเที่ยว แต่บริษัทในไทยส่วนใหญ่ก็นั้นมักจะเป็นการเดินทางออกไปยังต่างประเทศ เนื่องจากการท่องเที่ยวในต่างประเทศนั้นจึงคนไทยได้มากกว่าการท่องเที่ยวภายในประเทศ การฝึกอบรมบุคลากรในไทยนั้นส่วนใหญ่ก็จะจัดการฝึกอบรมที่มีการแทรกการท่องเที่ยวด้วย การประชุมสัมมนาหรือที่เรียกว่า Technical Visit เพื่อให้เกิดความรู้ เกิดทักษะในการทำงาน และเป็นการสื่อสารภายในองค์กร (Corporate Communication) และเป็นการพบปะระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ประกอบกันไปด้วย

นโยบายส่งเสริมการจัดการฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทย เห็นตรงกันก็คือต้องมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี มีการจัด Road Show และการให้ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว บริการหรือสิ่งที่น่าสนใจใหม่ๆ ในแต่ละภูมิภาคของไทย เช่น โปรแกรมการท่องเที่ยว สถานที่พัก สปา เป็นต้น แก่องค์กรในต่างประเทศและภายในประเทศด้วย ซึ่งบางองค์กรของไทยอาจจะมองข้ามแหล่งท่องเที่ยวเหล่านั้นไป รวมถึงการให้ข้อมูล การแนะนำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ได้แก่ Event Organizer, Destination Management Company แก่องค์กรหรือบริษัทที่สนใจในการจัดการฝึกอบรมบุคลากร นอกจากนี้ต้องมีการวางแผนด้านการตลาด ศึกษาแนวโน้มความต้องการ (Trend) ที่เปลี่ยนแปลงของตลาด เพื่อวางแผนเตรียมการรับรองได้อย่างถูกต้อง ส่วนเป้าหมายของความสำเร็จวัดจากการใช้จ่ายเงินของนักท่องเที่ยวให้เพิ่มมากขึ้นทุกปี อันเป็นการสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างมาก

ประเทศเป้าหมายในการจัดการนั้นควรเป็นประเทศมีความปลอดภัยเป็นอันดับแรก ที่มีภาพลักษณ์ที่ดี (Positive Image) มีแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยว มีความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยว เช่น คนต้องสื่อสารกับนักท่องเที่ยวได้ ง่ายในการเข้าถึงประเทศ สถานที่ท่องเที่ยว มีโรงแรมที่พักเพียงพอที่จะรองรับนักท่องเที่ยว เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีจุดเด่น คือ ประเพณี วัฒนธรรมและศาสนาที่เป็นเอกลักษณ์ มีความอุดมสมบูรณ์และหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยว และบริการที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ภาคเหนือจรดภาคใต้ แต่การที่นักท่องเที่ยวจะเลือกประเทศจุดหมายปลายทางในการจัดการท่องเที่ยวขึ้นกับการความต้องการของนักท่องเที่ยวกลุ่มนั้นๆ เช่น แนวโน้ม (Trend) การท่องเที่ยว ความปลอดภัย ความชอบ งบประมาณ เป็นต้น ทำให้การส่งเสริมการจัดการฝึกอบรมบุคลากรให้ได้ผลสำเร็จนั้นจึงทำได้ค่อนข้างยาก

จุดอ่อนของประเทศไทยนั้น ปัญหาในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างชาติ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรค่อนข้างมาก จึงควรเน้นให้การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมบุคลากรแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง สถานที่ท่องเที่ยวบางแห่งไม่มีการปรับปรุง/บูรณะ บาง

แห่งมีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในส่วนของ การเก็บรวบรวมข้อมูลของนักท่องเที่ยวที่มาฝึกอบรมบุคลากรด้วย

ส่วนโอกาสของประเทศไทย คือมีสถานที่น่าจดจำสนใจหลายแห่งทั่วทุกภาค เช่น กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ภูเก็ต พัทยา และง่ายที่จะเป็นประตูสู่ประเทศอินโดจีน ไม่ว่าจะเป็นลาว เวียดนามหรือกัมพูชา หากมีการประชาสัมพันธ์ที่ได้ออกสู่กลุ่มเป้าหมายแล้วจะส่งเสริมให้การจัดการฝึกอบรมบุคลากรในประเทศเติบโตขึ้นและเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น สำหรับอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรในประเทศไทยนั้น คือ แรงจูงใจในการไปเที่ยวต่างประเทศนั้นมีมากกว่าการท่องเที่ยวภายในประเทศ และความไม่ปลอดภัย เช่น เหตุการณ์ความไม่สงบ ภัยธรรมชาติหรือโรคระบาด เพราะฉะนั้นต้องมีการประชาสัมพันธ์ที่ได้ออกสู่ต่างประเทศเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยวด้วย

ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการจัดการฝึกอบรมบุคลากรคือ ต้องการการสนับสนุนจากรัฐบาลมากขึ้นในแง่งบประมาณ เพื่อให้เกิดการแข่งขันกับคู่แข่งด้านการจัดการฝึกอบรมบุคลากร เช่นเยอรมัน จีน สิงคโปร์ มาเลเซีย มาเก๊า ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เป็นต้น บริษัทต่าง ๆ นิยมที่จะจัดการอบรมโดยมีการเดินทางเข้าร่วมด้วย และการที่บริษัทจะจัดการเองก็มีเรื่องมาก ยุ่งยาก ดังนั้น จึงนิยมจ้างบริษัททัวร์แทนข้อเสนอแนะอื่นๆ เช่น ควรพัฒนาการคมนาคมและการขนส่ง ความปลอดภัย และการส่งเสริมภาษาอังกฤษให้มากยิ่งขึ้น มีการทำวิจัยภาพรวมเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ความต้องการการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

5.2.1 ความต้องการการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

จากผลการวิจัยความต้องการการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับญณี อมฤตฤติ (บทคัดย่อ : 2546) พัชรีย์ ราวีศรี (บทคัดย่อ : 2544) ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา (บทคัดย่อ : 2544) ที่ค้นพบว่าความต้องการเพื่อฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เส้นทางในประเทศมีความต้องการเดินทางเส้นทางอื่นๆ ตรงกับประเภทของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล จำแนกตามลักษณะการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการจัดนำเที่ยวระยะใกล้ เป็นการเดินทางภายในภูมิภาคหรือทวีปเดียวกัน สำหรับประเทศไทย การ

จัดนำเที่ยวระยะใกล้ หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวที่มีลักษณะการนำเที่ยวภายในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเดินทางจากกรุงเทพฯ ไปยังต่างจังหวัดต่างๆ เช่น ภูเก็ต เชียงใหม่ ชลบุรี กาญจนบุรี เป็นต้น และลักษณะการนำเที่ยวระยะใกล้ให้ผู้ได้รับรางวัลเดินทางไปเที่ยวต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี จีน เป็นต้น (ปภาวดี ประจักษ์สุภณิดิและพรทิพย์ หิรัญเกตุ 2546: 57) เส้นทางในต่างประเทศมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางโดยต้องการเดินทางเส้นทางอื่นๆ ตรงกับประเภทของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล จำแนกตามลักษณะการจัดนำเที่ยว การจัดนำเที่ยวระยะไกล เป็นการเดินทางระหว่างทวีปที่นำนักท่องเที่ยวที่ได้รับรางวัลไปเที่ยวระหว่างประเทศที่มีระยะทางไกลๆ หรือเดินทางข้ามทวีป สำหรับประเทศไทย การจัดงานนำเที่ยวระยะไกล หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวที่นำนักท่องเที่ยวที่นำผู้ที่ได้รับรางวัลเดินทางไปเที่ยวยังต่างประเทศต่างๆ เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส อิตาลี สหรัฐอเมริกา แอฟริกา เป็นต้น การมอบรางวัลลักษณะนี้มักสามารถสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าการท่องเที่ยวระยะใกล้ (ปภาวดี ประจักษ์สุภณิดิ และสุเมธ สุทัศน์ ณ อยุธยา 2546: 30) ด้านจำนวนผู้เดินทางมีความต้องการแบบรายบุคคล ตรงกับการจำแนกตามลักษณะผู้ได้รับรางวัล เป็นการจัดการการท่องเที่ยวให้เป็นเฉพาะราย โดยผู้ที่ได้รับรางวัลอาจเลือกรายละเอียดได้ตามเงื่อนไขที่ผู้มอบรางวัลกำหนดให้ตามความสะดวกของตนเอง เช่น มีโอกาสเลือกเวลาที่สะดวก กิจกรรมที่ชอบ หรือจุดมุ่งหมายปลายทางที่สนใจด้วยตนเอง เนื่องจากในปัจจุบันทั้งสามีและภรรยาต่างทำงานกันทั้งคู่ การที่ผู้ได้รับรางวัลต้องการนำสามีและภรรยาไปเที่ยวด้วยอาจเป็นไปได้ลำบาก หากมีการให้รางวัลเฉพาะบุคคลอาจเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ได้รับรางวัลในการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมของตนเองและผู้ติดตาม (ปภาวดี ประจักษ์สุภณิดิ และสุเมธ สุทัศน์ ณ อยุธยา 2546: 30) และตรงกับแบ่งประเภทผู้ต้องการฝึกอบรมความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล ซึ่งแยกออกเป็นความต้องการส่วนตัวและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อที่จะอบรมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลตามเป้าหมายของตนและองค์กรได้ (ชูติมา นันทะวงษ์, 2531, หน้า 11-12) โดยพิจารณาจากผู้มีความต้องการโดยรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรเพียงอย่างเดียว ตรงกับความหมายการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นรูปแบบกิจกรรมที่องค์กรนั้นมีการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความรู้ เพิ่มทักษะการทำงาน ปรับทัศนคติการทำงานที่ดี และทำความเข้าใจในงานมากขึ้น กับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ภิญโญ สาร (2517 : 422) ศรีอรุณ เรศานนท์ (2537 : 186) เสนาะ ดิยาวัว (2534 : 107) วิเชียร ชิวพิมาย (2532:2) ไมตรี ทองประวดี (2529:9ทองฟู ชินะโชติ (2531 :7) วิจิตร อาวะกุล (2540 : 49) สมชาติ กิจบรรจง (2539 : 13)) และตรงกับบทบาทการฝึกอบรมในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลายๆ ทางด้วยกัน (Johnson,

อ้างในซูซีย์ สมิตทิกอร์ 2542, 14 – 15) ด้านกิจกรรมความต้องการกิจกรรมการประชุมสัมมนาเป็นความรู้ที่แพร่ในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ตรงกับวัตถุประสงค์ของการอบรม เน้นในการพัฒนาและรักษามูลค่าการให้มีความรู้ ความชำนาญ (ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 7-8) ธีรวิมล บุญยโสภณ (2537 : 73) เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531 : 5) Wexley & Latham (อ้างใน เครือวัลย์, 2531 : 5)) และตรงกับประโยชน์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลายๆ ทางด้วยกัน (Johnson, อ้างในซูซีย์ สมิตทิกอร์ 2542, 14 – 15) อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. 2551 ออนไลน์) ด้านประเภทการพักผ่อนมีความต้องการการท่องเที่ยวประเภทอื่น โดยลักษณะการเดินทางที่ต้องการให้สิทธิการนำผู้ติดตามไปด้วย (เช่น แฟน สามี หรือ ภรรยา เพื่อน) ตรงกับทฤษฎีลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเน้นการทำให้ผู้ที่ท่องเที่ยวเกิดความพอใจสูงสุด ฉะนั้นจึงได้กำหนดให้ผู้คนที่ได้รับรางวัลสามารถนำผู้ติดตามร่วมเดินทางไปด้วยได้ โดยอาจมีสิทธินำคู่สมรส หรือลูกนำไปท่องเที่ยวด้วย ผู้ติดตามย่อมได้สิทธิการดูแลอย่างดีที่สุดเช่นกัน (ปภาวดี ประจักษ์สุภนิต และสุเมธ สุทิสัน ฌอยุธยา 2546: 30) ด้านพาหนะในการเดินทาง ต้องการพาหนะเป็นเรือสำราญ เรือสำราญเปรียบเสมือนที่พักเคลื่อนที่ นักท่องเที่ยวสามารถทำกิจกรรมที่หลากหลายขณะอยู่บนเรือ และเมื่อเรือเทียบท่าตามสถานที่ท่องเที่ยวแต่ละแห่ง นักท่องเที่ยวยังสามารถไปเยี่ยมชมสถานที่ต่างๆ รวมถึงทำกิจกรรมบนฝั่งได้ เช่น จิบย่ำซื้อสินค้า การทำกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น(ปภาวดี ประจักษ์สุภนิต และสุเมธ สุทิสัน ฌอยุธยา 2546: 30) ด้านเหตุผลมีเหตุผลอื่นๆ ในการตัดสินใจเดินทาง ตรงกับวัตถุประสงค์ของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล เพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน (enhance productivity) พนักงานที่มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและองค์กร สามารถส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดแนวโน้มของผลผลิตองค์กรที่ดีขึ้นตามมา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน (build morale) การส่งเสริมให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน (รชพร จันทร์สว่าง (2546: 43 – 44)) จงกลนี ชูติเมทวินทร์ (2544 : 5) วิจิตร อาวะกุล (2540 : 41)) และตรงกับหลักการพัฒนามูลค่าการ ในการตอบสนองความต้องการของบุคลากร(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ด้านจำนวนวัน ต้องการใช้เวลา 1-2 วัน ด้านจำนวนครั้งต่อปี ต้องการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรมากกว่า 2 ครั้งต่อปี ด้านช่วงเวลาที่ต้องการเดินทาง ความต้องการอยู่ในช่วงเดือนมิถุนายน - ตุลาคม ตรงกับ ความต้องการฝึกอบรม สภาพปัญหาซึ่งต้องการการแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้โดย จัดประเภทของความต้องการโดยพิจารณาจากช่วงเวลา ความต้องการในปัจจุบัน เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ความต้องการในอนาคต คือสิ่งที่ต้องจัดทำในปัจจุบัน เพื่อสามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในอนาคต เช่น การฝึกอบรมผู้ที่มีความรู้ความสามารถสำหรับดำรงตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต (ชุดิมา นันทะวงษ์, 2531, หน้า 11-12) และตรงกับการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ต้องพิจารณาจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ดูจากเศรษฐกิจการเมืองและสังคม จากนั้นองค์กรจะต้องวิเคราะห์ว่าต้องทำการฝึกอบรมหรือไม่ หากไม่ต้องการฝึกอบรมก็จะต้องทำการพิจารณาทางเลือกอื่น (Latham, 1988, p. 39 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2540, หน้า 46)

5.2.2 การเปรียบเทียบความต้องการการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพพบว่า

1) เพศมีผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความต้องการในการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสุจิตรา โขศรีงาม (2551,ออนไลน์) ขัดแย้งกับพัชรีย์ ราวีศรี (บทคัดย่อ : 2544) และ ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา (บทคัดย่อ : 2544)

2) อายุมีผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความต้องการในการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสุจิตรา โขศรีงาม (2551,ออนไลน์) ขัดแย้งกับพัชรีย์ ราวีศรี (บทคัดย่อ : 2544) และ ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา (บทคัดย่อ : 2544)

3) ตำแหน่งงานไม่ได้มีผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความต้องการในการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกัน สอดคล้องกับสุจิตรา โขศรีงาม (2551,ออนไลน์) และทศพันธ์ พงษ์เกตุรา (บทคัดย่อ : 2544)

4) ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความต้องการในการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสุจิตรา โขศรีงาม (2551,ออนไลน์) ขัดแย้งกับพัชรีย์ ราวีศรี (บทคัดย่อ : 2544)

5) วุฒิต่างการศึกษามีผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความต้องการในการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสุจิตรา โขศรีงาม (2551,ออนไลน์) ขัดแย้งกับทศพันธ์ พงษ์เกตุรา (บทคัดย่อ : 2544)

5.3 สิ่งที่ค้นพบใหม่จากการศึกษา

สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

5.3.1 สถานภาพสมรสไม่ได้มีผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานครมีความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกัน

5.3.2 เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ มีผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมหานครมีความต้องการในการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยคาดว่าผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนการจัดบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในมหาวิทยาลัย และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ

1) ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมหานครยังมีความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมในประเทศอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมบุคลากรภายในประเทศจึงควรทำอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่ใหม่และน่าสนใจในแต่ละภูมิภาคของไทยแก่องค์กรกลุ่มเป้าหมาย การให้ข้อมูลการฝึกอบรมเป็นต้น เพื่อดึงดูดให้องค์กรภายในประเทศจัดการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากรในแหล่งท่องเที่ยวของไทยสามารถและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรด้วย โดยเส้นทางท่องเที่ยวที่ต้องการไปมากที่สุดคือเส้นทางอื่น ๆ (จากความต้องการของบุคลากร) และควรจัดการการท่องเที่ยวแทรกในการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากร ช่วงเวลาที่ต้องการไปมากที่สุดคือเดือนมิถุนายน - ตุลาคม

1.2) ควรจัดการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาหรือดูงาน แทรกเข้าร่วมกับการจัดการท่องเที่ยวให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมหานครเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรด้วย ทั้งในแง่ของการพักผ่อน คลายเครียด และในแง่ของการได้รับความรู้ ฝึกทักษะในการทำงานและเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรด้วย โดยหัวข้อที่จัด ได้แก่ การให้ความรู้และฝึกทักษะในสายงานของบุคลากร การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ ความเคลื่อนไหวของการศึกษา การเรียนการสอน และการวิจัย

1.3) รัฐบาลควรให้การสนับสนุนจากมากขึ้นในแง่งบประมาณ เพื่อให้เกิดการแข่งขันกับคู่แข่งด้านการเดินทางเพื่อฝึกอบรมบุคลากร เช่น เยอรมัน จีน สิงคโปร์ มาเลเซีย มาเก๊า

ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เป็นต้น ควรพัฒนาการคมนาคมและการขนส่ง ความปลอดภัย และการส่งเสริมภาษาอังกฤษให้มากยิ่งขึ้น

2) ข้อเสนอแนะระดับคณะทำงาน/ผู้ประกอบการ

2.1) เส้นทางภายในประเทศ โดยเฉพาะในแหล่งท่องเที่ยวที่จะส่งเสริมเพื่อให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรม ควรมีจุดรองรับนักท่องเที่ยวที่เพียงพอ เช่น ที่พัก รีสอร์ท ร้านอาหาร จุดจำหน่ายสินค้าของฝาก ที่ยวบิน เป็นต้น และสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ควรมีการให้นักท่องเที่ยวตอบแบบสอบถามหรือให้ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเหล่านั้นต่อไป

2.2) เส้นทางในต่างประเทศ ควรมีการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่น ๆ ในการสื่อสารให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรด้วย ทั้งในแง่ของการพักผ่อน คลายเครียด และในแง่ของการได้รับความรู้ ผูกทักษะในการทำงานและเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรด้วย โดยหัวข้อที่จัด ได้แก่ การให้ความรู้และฝึกทักษะภาษาอังกฤษหรือภาษา อื่น ๆ ในจุดมุ่งหมายทางการศึกษา การเรียนการสอน การวิจัย ในการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งเน้นการใช้ภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ เช่น (EAP: English for Academic Purposes) และในสายงานของบุคลากร หรืออื่น ๆ เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งต้องเน้นศัพท์เฉพาะทางวิชาชีพ (ESP: English for Specific Purposes)

2.3) การจัดการบริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมควรคำนึงจำนวนผู้เดินทาง รูปแบบการเดินทาง กิจกรรมความรู้ที่แทรกในการเดินทาง ประเภทที่พักผ่อน ลักษณะการเดินทาง พาหนะในการเดินทาง เหตุผลในการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมาย จำนวนวัน จำนวนครั้งต่อปี ช่วงเวลา โดยใช้เกณฑ์ความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่น ๆ และวุฒิทางการศึกษา ในการกำหนดการให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมในแต่ละครั้ง

2.4) ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการการเดินทางเพื่อฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าทางด้านการฝึกอบรมมากที่สุด เช่น ตัวแทนการท่องเที่ยวและบริษัทจัดการจุดหมายปลายทางและการประชุม (Congress travel & destination management companies) สายการบิน (Airline) ผู้จัดการประชุมหรือผู้จัดนิทรรศการมืออาชีพ (Professional congress and or exhibition organizer) สำนักงานส่งเสริมการประชุมและการท่องเที่ยว (Tourist and convention bureau) ผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูลและเทคนิคการจัดประชุม (Meeting information and technical specialist) โรงแรม (Meeting hotel) ศูนย์การประชุมและแสดงสินค้า (Congress, convention and exhibition center) ที่ปรึกษาด้านการศึกษา (Education Consulting)

5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาอื่น ๆ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.5.1 การศึกษาส่งเสริมในการวิจัยและพัฒนาการจัดการการบริการเพื่อให้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากร

5.5.2 การศึกษาส่งเสริมในการวิจัยและพัฒนากระบวนการจัดการด้านการเงินเพื่อฝึกอบรมบุคลากร

5.5.3 การศึกษาส่งเสริมในการวิจัยและพัฒนากระบวนการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่น ๆ ในการเตรียมบุคลากรไปฝึกอบรมในต่างประเทศ

บรรณานุกรม (Bibliography)

กาญจนา สิริวัฒ. Director Manager บริษัทพานอรามา จำกัด.2552. (ผู้ให้สัมภาษณ์). ชวัลนุช อุทยาน.(ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บริษัทโคล่า ทาวเวอร์ จำกัด.

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางการจัดนิทรรศการ
ศูนย์ประชุมและขอปิ่นนานาชาติ [Online]. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2547
แหล่งที่มา http://space.loxinfo.co.th/tat/tatinfo_duty2.php#menu9

เครือข่าย ล้อมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา. กรุงเทพฯ:สยามศิลป์การพิมพ์,
2531.

จกกลนี ชูติมาเทวินทร์. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต,2544.

ชูติมา นันทะวงษ์. ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดใน
ภาคเหนือ.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต /มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2531.

ชูชัย สมธิไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ชญานิ อมฤตฤดี. การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทสรรพสินค้า
เซ็นทรัล (สาขาชิดลม). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ :
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, 2546.

ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ
เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ทัศนีย์ พงษ์เกตุรา. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี : สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ, 2544.

ธีรภัทร เองตระกูล, Senior Exclusive บริษัท โคล่า ทาว์ จำกัด. (ผู้ให้สัมภาษณ์). ชวัลนุช อุทยาน. (ผู้
สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บริษัท โคล่า ทาว์ จำกัด.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. พื้นฐานบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ, 2537.

ธีระ มากอำไพ, Food and Beverage Manager โรงแรมทวาราวดี. (ผู้ให้สัมภาษณ์). ชวัลนุช อุทยาน. (ผู้
สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ โรงแรมทวาราวดี.

นพดล เกลิมสุขสันต์, Food and Beverage Manager โรงแรม Land Mark. (ผู้ให้สัมภาษณ์). ชวัลนุช
อุทยาน. (ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ โรงแรม Land Mark.

นักรบ ระวีการณ และคณะ. การจัดการอบรมและการเป็นวิทยากร. นครปฐม: โครงการศึกษา
ต่อเนื่อง. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.

เนาวรัตน์ พลายน้อย. ผู้บริหารกับการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาน
มิตร, 2527.

ปภาวดี ประจักษ์สุคนิธิ และสุเมธ สุทัศน์ ณ อยุธยา. “ความหมายของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล”
ใน เอกสารการตอนชุดวิชา การจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 1 – 7
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 29. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- “ลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 1 – 7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 30. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ และพรทิพย์ หิรัญเกตุ. “แนวโน้มการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในประเทศไทย” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 8 – 15 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 57. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.
- ปิ่นเพชร ตะดิชดิพันธุ์, Managing Director บริษัท เอ็ม.พี.ที.แตรเวล ทริป.(ผู้ให้สัมภาษณ์). ชวัลนุช อุทยาน.(ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บริษัท เอ็ม.พี.ที.แตรเวล ทริป.
- พรทิพย์ กุศลชีวะ.Operation บริษัท Big World Holiday. (ผู้ให้สัมภาษณ์). ชวัลนุช อุทยาน.(ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บริษัท Big World Holiday.
- พัชรีย์ ราวีศรี. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี, 2544.
- มงคล วัดตะโร. รายงานสถานการณ์ MICE. จุลสารการท่องเที่ยว 4/2544. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2544.
- สถานการณ์ MICE. จุลสารการท่องเที่ยว 2/2546. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2546.
- ไมตรี ทองประวดี. การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2529.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รขพร จันทรส์ว่าง. “การดำเนินการสำหรับการจูงใจด้วยรางวัล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 1 – 7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 43–44. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- _____. “ความเป็นมาของการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 1 – 7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 54. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- _____. “ลักษณะนักท่องเที่ยวที่ได้รับรางวัลที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 1 – 7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 59. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- _____. “ปัจจัยสนับสนุนด้านโรงแรมและที่พัก” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 1 – 7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 71. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- ราณี อธิชัยกุล. “หน่วยงานผู้รับจ้างจัดบริการท่องเที่ยวเป็นรางวัล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 1 – 7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 137. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- _____. การจัดประชุมนานาชาติ. เอกสารประกอบคำบรรยาย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชฎาภรณ์ ภนาเกียรติ์, Ground Service Officer ของ บ. โอม 2000. (ผู้ให้สัมภาษณ์). ชวลนุช อุทยาน.(ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บ. โอม 2000.
- ลลิตา เหล่าอิน, Ground Service Officer ของ Bangkok Airways.ชวลนุช อุทยาน.(ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บ. โอม 2000.
- วไลวัฒนา สวัสดิ-ชูโต, หม่อมราชวงศ์. “มารู้จักกับธุรกิจ MICE.” ไมซ์แมกกาซีน 1, 11 (พฤศจิกายน 2546): 58.
- วัฒน์ชัย อุคมเลิศลักษณ์.Managing Director บริษัท สยามนครเดินรถ. ชวลนุช อุทยาน.(ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บริษัท สยามนครเดินรถ.
- วิเชียร ชิวพิมาย. การฝึกอบรมและคู่มือวิทยากร.กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532.
- วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2540.
- ศิริพรรณ เปลี่ยนสกุล. MICE หนึ่งในตลาดท่องเที่ยวที่อนาคตสดใส [Online]. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2549 แหล่งที่มา <http://www.scb.co.th/LIB/th/article/ktb/data/k8-37.html>
- ศรีอรุณ เรศานนท์. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการตลาด สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.
- สมาคม กิจยรรยง.108 เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร.พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2539.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมิต ศัชนุกร. หลังสำรวจความต้องการฝึกอบรมแล้วจะนำมาจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีอย่างไร
สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2552 แหล่งที่มา

<http://www.tpa.or.th/tpawbs/viewtopic.php?pid=24292>

เสนาะ ดิยาว.การบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ 8 ฉบับแก้ไขปรับปรุง กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

สุจิตรา โชศรีงาม. ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยอิสเทิร์น จำกัด.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม สาขาวิชาบริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ : สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, 2552.

สุชาติ โนรีสุวรรณ, Manager Director ห้างหุ้นส่วน ฟ้ายาว ทราเวล.ชลบุรี อุทยาน.(ผู้สัมภาษณ์).
เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ ห้างหุ้นส่วน ฟ้ายาว ทราเวล.

สุภาภรณ์ ศรีเลิศรัตน์, Managing Director บริษัท สมาร์ทเอนด์ลีชเชอร์ทัวร์ จำกัด.ชลบุรี อุทยาน.(ผู้
สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บริษัท สมาร์ทเอนด์ลีชเชอร์ทัวร์
จำกัด.

ศิริรัตน์ มีเดช. ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย
สุราษฎร์ธานี.สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2550 แหล่งที่มา <http://www.tat.or.th/e-TAT>
Tourism Journal & Quot.htm

ศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ. นักท่องเที่ยวกลุ่ม MICE หมายถึงอะไร [online].
สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2549 แหล่งที่มา
http://conservation.forest.ku.ac.th/ecotourdb/cgi-bin/Question_Week/q14.asp

อนิตรา อัสวรุ่งนิรันดร์, Corporate Ticketing Manager บริษัท อาร์.อาร์.รุ่งนิรันดร์ทัวร์ จำกัด. ชลบุรี
อุทยาน.(ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บริษัท อาร์.อาร์.รุ่งนิรันดร์
ทัวร์ จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรุณวรรณ มงคลรัตน์. Sales Representative บริษัทรอยัล เอ็กซ์คูลูซีฟ แทรเวล. วิทยาลัยนานาชาติ (ผู้สัมภาษณ์). เมื่อ 1 กรกฎาคม 2552 สถานที่สัมภาษณ์ บริษัทรอยัล เอ็กซ์คูลูซีฟ แทรเวล.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับปรับปรุง) KPI. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2551.
- ภาษาอังกฤษ**
- Beach, Dale S. The Management of People at Work. New York: Mac Millan, 1970.
- Center for concept Development. A Study Conducted among Current Users Merchandise and Travel Items for Motivation/Incentive Applications, 2005.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York: McGraw Hill, 1973.
- Resource Manual, SITE 2001. Society of Incentive & Travel Executives. New York, 2001
- Thailand Convention & Exhibition Bureau. The Summary of MICE 2004 [Online]. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2549 แหล่งที่มา http://www.tceb.or.th/TCEB_Report2004.pdf
- Thailand Incentive & Convention Association. Why Choose Thailand for MICE [Online]. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2549 แหล่งที่มา http://www.tica.or.th/newweb/why_thailand.php
- Welcomethai. the Vocabularies of International Tourism Industries [Online]. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2549 แหล่งที่มา <http://www.welcomethai.com/hotelreservation/vocab.asp?letter=I>

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก การวิเคราะห์ความคงเส้นคงวาหรือความน่าเชื่อถือ และการทดสอบค่าถาม
ที่ตรงตามวัตถุประสงค์งานวิจัย

พิจารณาตาราง Reliability Statistics และ ตาราง Item-Total Statistics มีรายละเอียด
ดังนี้

Cronbach's Alpha	N of Items
.9141	49

1. การทดสอบความคงเส้นคงวาหรือมีความน่าเชื่อถือต่อการวัดผลการวิจัย

จากตาราง Reliability Statistics พิจารณาค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.862 (ค่า Cronbach's Alpha ไม่ควรต่ำกว่า 0.70 เพื่อยืนยันว่าแบบสอบถามนี้มีความคงเส้นคงวาในการวัดผลการวิจัย) ดังนั้น แบบสอบถามนี้มีความคงเส้นคงวาหรือมีความน่าเชื่อถือต่อการวัดผลการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. การทดสอบว่าค่าถามแต่ละข้อตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหรือไม่

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1.1	112.4929	414.7592	.4680	.9118
ข้อ1.2	113.0598	421.2278	.3685	.9128
ข้อ1.3	112.8006	417.0515	.4862	.9118
ข้อ1.4	112.9516	418.4005	.4612	.9120
ข้อ1.5	113.3333	417.8229	.4420	.9121
ข้อ1.6	113.2650	418.2753	.3753	.9128
ข้อ2.1	113.4729	418.5586	.4224	.9123
ข้อ2.2	113.0228	414.8281	.5039	.9114
ข้อ2.3	112.4473	412.0365	.4760	.9117

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ2.4	113.2308	415.7152	.5020	.9115
ข้อ2.5	112.7835	414.1816	.4790	.9116
ข้อ3.1	112.8348	414.3040	.4673	.9118
ข้อ3.2	113.5755	419.1764	.4342	.9122
ข้อ4.1	112.8319	416.9002	.4201	.9123
ข้อ4.2	113.6211	421.3846	.4070	.9125
ข้อ5.1	113.1994	416.5315	.5026	.9115
ข้อ5.2	113.1510	418.1400	.5033	.9117
ข้อ5.3	113.5385	419.7464	.4636	.9120
ข้อ6.1	112.9943	417.3828	.4363	.9121
ข้อ6.2	113.1254	413.2185	.5599	.9109
ข้อ6.3	113.1510	416.1000	.4992	.9115
ข้อ6.4	112.6838	411.3083	.4686	.9118
ข้อ7.1	113.3675	419.4845	.4435	.9121
ข้อ7.2	113.4131	420.2203	.4417	.9122
ข้อ7.3	112.9088	409.3117	.5162	.9112
ข้อ8.1	113.4587	415.6833	.4787	.9117
ข้อ8.2	113.0399	418.7127	.4307	.9122
ข้อ8.3	112.9915	405.9456	.5817	.9103
ข้อ9.1	113.5499	422.8596	.3736	.9128
ข้อ9.2	113.4501	422.5454	.3928	.9126
ข้อ9.3	113.7635	427.6039	.2450	.9138
ข้อ9.4	113.4587	421.5404	.3718	.9128
ข้อ10.1	112.5299	416.3412	.3706	.9129
ข้อ10.2	113.0655	418.7186	.3940	.9125
ข้อ10.3	113.1054	411.7917	.5122	.9112

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ10.4	112.7835	406.9987	.4842	.9117
ข้อ11.1	112.8718	422.1692	.2643	.9141
ข้อ11.2	113.1453	417.2788	.4272	.9122
ข้อ11.3	112.6325	405.4331	.4285	.9129
ข้อ12.1	112.6439	409.1957	.5324	.9110
ข้อ12.2	112.9373	412.2703	.4791	.9116
ข้อ12.3	112.8177	410.9438	.5109	.9112
ข้อ12.4	113.4729	423.7471	.2657	.9138

จากตาราง Item-Total Statistics พิจารณาค่า Corrected Item-Total Correlation ของแต่ละประเด็นคำถาม เพื่อให้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้อนั้นว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ควรมีค่า Corrected Item-Total Correlation ไม่ต่ำกว่า 0.30 ไม่เช่นนั้นอาจส่งผลต่อการทดสอบสมมติฐานโดยตัวแปรต่าง ๆ แทนข้อคำถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความต้องการใช้บริการท่องเที่ยวเพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพต่อไปนี้

- ข้อ1.1 แทนคำถาม เส้นทางราชบุรี กาญจนบุรี
- ข้อ1.2 แทนคำถาม เส้นทางชะอำ หัวหิน ประจวบคีรีขันธ์
- ข้อ1.3 แทนคำถาม เส้นทางนครราชสีมา (เขาใหญ่) นครนายก ปราจีนบุรี
- ข้อ1.4 แทนคำถาม เส้นทางระยอง จันทบุรี ตราด
- ข้อ1.5 แทนคำถาม เส้นทางเชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน
- ข้อ 1.6 แทนคำถาม เส้นทางภูเก็ต กระบี่ ตรัง
- ข้อ2.1 แทนคำถาม ทวีปยุโรป
- ข้อ2.2 แทนคำถาม ทวีปอเมริกาเหนือ
- ข้อ2.3 แทนคำถาม ทวีปแอฟริกา
- ข้อ 2.4 แทนคำถาม เอเชียตะวันออก (จีน ญี่ปุ่น เกาหลี ฯลฯ)
- ข้อ 2.5 แทนคำถาม เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (เวียดนาม สิงคโปร์ ฯลฯ)
- ข้อ 3.1 แทนคำถาม เป็นรายบุคคล
- ข้อ 3.2 แทนคำถาม เป็นกลุ่ม
- ข้อ 4.1 แทนคำถาม การเดินทางที่มีการฝึกอบรมบุคลากรเพียงอย่างเดียว

ข้อ 4.2 แทนคำถาม	การเดินทางที่มีการฝึกอบรม การประชุม สัมมนาหรือดูงานนอกสถานที่และแทรกการพักผ่อน
ข้อ 5.1 แทนคำถาม	การฝึกอบรม
ข้อ 5.2 แทนคำถาม	การประชุมสัมมนา
ข้อ 5.3 แทนคำถาม	การดูงานนอกสถานที่
ข้อ 6.1 แทนคำถาม	การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม
ข้อ 6.2 แทนคำถาม	การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและผจญภัย
ข้อ 6.3 แทนคำถาม	การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
ข้อ 6.4 แทนคำถาม	การท่องเที่ยวเพื่อซื้อสินค้า (Shopping)
ข้อ 7.1 แทนคำถาม	การเดินทางที่เน้นสร้างความประทับใจ
ข้อ 7.2 แทนคำถาม	การเดินทางที่เน้นในสิ่งที่ดีที่สุด (ทั้งด้านที่พัก อาหาร การเดินทาง)
ข้อ 7.3 แทนคำถาม	การเดินทางที่ให้สิทธิการนำผู้ติดตามไปด้วย (เช่น แฟนสามีหรือภรรยา เพื่อน)
ข้อ 8.1 แทนคำถาม	เครื่องบิน
ข้อ 8.2 แทนคำถาม	รถโดยสารปรับอากาศ
ข้อ 8.3 แทนคำถาม	เรือสำราญ
ข้อ 9.1 แทนคำถาม	ความสะดวกสบายในการเดินทาง
ข้อ 9.2 แทนคำถาม	ความสะดวกสบายของที่พัก
ข้อ 9.3 แทนคำถาม	ความปลอดภัย
ข้อ 9.4 แทนคำถาม	โปรแกรมการเดินทางที่น่าสนใจ
ข้อ 10.1 แทนคำถาม	1-2 วัน
ข้อ 10.2 แทนคำถาม	2-3 วัน
ข้อ 10.3 แทนคำถาม	4-5 วัน
ข้อ 10.4 แทนคำถาม	มากกว่าหรือเทียบเท่า 6 วัน
ข้อ 11.1 แทนคำถาม	1 ครั้งต่อปี
ข้อ 11.2 แทนคำถาม	2 ครั้งต่อปี
ข้อ 11.3 แทนคำถาม	มากกว่า 2 ครั้งต่อปี
ข้อ 12.1 แทนคำถาม	มิถุนายน – ตุลาคม
ข้อ 12.2 แทนคำถาม	พฤศจิกายน – ธันวาคม

ข้อ 12.3 แทนคำถาม มกราคม – กุมภาพันธ์

ข้อ 12.4 แทนคำถาม มีนาคม – พฤษภาคม

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล : (ภาษาไทย)นางชวัลณัฐ อุทยาน
(ภาษาอังกฤษ) Mrs. Chawannuch Uthayan
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน : 3-1005-03734-59-8
3. ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ระดับ 7 ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยว ภาควิชาภาษาต่างประเทศ และอุตสาหกรรมบริการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มงคลกรุงเทพ
4. สถานที่ทำงาน : สาขาวิชาการท่องเที่ยว ภาควิชาภาษาต่างประเทศและอุตสาหกรรมบริการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑ 10120 โทรศัพท์/โทรสาร 02-287-9671
5. โทรศัพท์เคลื่อนที่ : 0-81531-7464 E-mail Address diybusiness@gmail.com
6. ประวัติการศึกษา :
 - จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกวิทยาศาสตร์ จากโรงเรียนเศรษฐบุตธิ์บำรุงปัญญา มินบุรี
 - จบบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 - จบศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(ศส.ม.) สาขาการจัดการอุตสาหกรรมบริการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - ได้รับ Certificate of Entrepreneurship Education for Local Business Promotion (Advanced Course I) สถาบันพัฒนาวิชาชีพ ศูนย์บริหารจัดการ เทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรม ประเทศญี่ปุ่น
 - ได้รับวุฒิปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพภาคพิเศษ (ต่างประเทศ) มหาวิทยาลัยนเรศวร
 - ได้รับ Certificate of Intensive English Training สถาบันพัฒนาอาชีพศึกษา ร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศ
 - ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 - ได้รับประกาศนียบัตรการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

7. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ : สาขา สังคมศาสตร์ พยาธิวิทยา การใช้ Web 2.0

8. ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ :

- หัวหน้าโครงการวิจัย : ศักยภาพและความพร้อมของผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวเชิงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- หัวหน้าโครงการวิจัย : การวิจัยประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการของ สดม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน (อาจมากกว่า 1 เรื่อง) ศักยภาพและความพร้อมของผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวเชิงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม จังหวัดเชียงราย ปีที่พิมพ์ 2549 การเผยแพร่: การประชุมวิชาการครุศาสตร์ อุ ต ส า ห ก ร ร ม แห่งชาติ ครั้งที่ 2 วันที่ 24-25 มกราคม 2551 แหล่งทุน : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อข้อเสนอการวิจัย การวิจัยประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการของ สดม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 แหล่งทุน งบประมาณเงินค่าธรรมเนียม ปี พ.ศ. 2552 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสถานภาพในการทำวิจัยว่าได้ทำการวิจัยคล่องแล้วประมาณร้อยละ 80