

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยข้อมูลของการพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ที่ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบจำลองของการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่(Frequency) และ หาค่าร้อยละ(Percentage) นำเสนอผลในรูปของตาราง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	246	25.3
	หญิง	725	74.7
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	782	80.54
	ปริญญาตรี	45	4.63
	สูงกว่าปริญญาตรี	144	14.83
สถานภาพ	ผู้บริหารโรงแรม	35	3.60
	ผู้บริหารบริษัททัวร์	29	2.99
	พนักงานโรงแรม	62	6.39
	พนักงานทัวร์	48	4.94
	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยภาครัฐ	27	2.78
	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน	18	1.85
	อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐ	52	5.36
	อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน	47	4.84
	นักศึกษามหาวิทยาลัยภาครัฐ	328	33.78
	นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน	325	33.47
รวม		971	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 971 คน มีเพศชาย จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 เพศหญิง จำนวน 725 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 782 คน ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 80.54 จำนวน 45คน สูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 4.63 จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 14.83 เป็นผู้บริหารโรงแรม จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ผู้บริหารบริษัททัวร์จำนวน 29คน คิดเป็นร้อยละ 2.99พนักงานโรงแรมจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 พนักงานทัวร์จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 4.94 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยภาครัฐ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 1.85 อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 นักศึกษามหาวิทยาลัยภาครัฐ จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 33.78 นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 33.47

1.2 ศึกษาสภาพและปัญหาการสร้างความขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ใน 5 ด้าน โดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลในรูปของตาราง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความขีดความสามารถด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

ก. การสร้างความขีดความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การบริหารเชิงกลยุทธ์			
1.1 องค์กรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ	3.71	0.67	มาก
1.2 ผู้บริหารต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร	3.73	0.68	มาก
1.3 ผู้บริหารต้องวางแผนการบริหารอย่างมีขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	3.80	0.71	มาก
1.4 แผนการบริหารฯการดำเนินงานมีการจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณ อัตรากำลัง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	3.76	0.66	มาก
1.5 มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนการบริหารฯทราบ	3.79	0.68	มาก
1.6 มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนการบริหารฯให้แก่พนักงาน	3.77	0.70	มาก
1.7 พนักงานสามารถนำแผนการบริหารฯ ไปปฏิบัติได้	3.69	0.67	มาก
1.8 มีการประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.65	0.66	มาก
1.9 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.77	0.68	มาก
รวม	3.74	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การสร้างความขีดความสามารถด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1. ผู้บริหารต้องวางแผนการบริหารฯอย่างมีขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด (3.80) 2. มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่

รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนการบริหารฯ ทราบ(3.79) และ 3. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนการบริหารฯ ให้แก่พนักงาน (3.77)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างจิต
ความสามารถด้านจิตความสามารถ

จิตความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2.1 จิตความสามารถหลัก			
2.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานในด้านต่างๆ	3.76	0.66	มาก
2.1.2 สามารถที่จะนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการและการทำงานให้มีผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.71	0.66	มาก
2.1.3 มีทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของพนักงานในองค์กรโดยรวมไปในทิศทางบวก	3.73	0.68	มาก
2.1.4 มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจทำงาน	3.72	0.66	มาก
2.1.5 มีความรับผิดชอบต่อผลงานของตนและหน่วยงาน	3.70	0.66	มาก
2.1.6 สามารถใช้วิธีแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและมีการวิเคราะห์ที่สมเหตุผล	3.70	0.68	มาก
2.1.7 สามารถนำเสนอ สื่อความ ด้วยวาจาและการเขียนได้อย่างถูกต้องตามหลักภาษา	3.76	0.71	มาก
รวม (2.1)	3.73		
2.2 จิตความสามารถด้านการบริหาร			
2.2.1 สามารถจัดเตรียมพนักงานให้สอดคล้องกับการวางแผนการบริหาร	3.81	0.71	มาก
2.2.2 สามารถสร้างตารางการทำงานที่เหมาะสม	3.72	0.68	มาก
2.2.3 มีความรับผิดชอบและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติและสามารถชักนำให้พนักงานปฏิบัติเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.71	0.67	มาก
2.2.4 สามารถในการสอน แนะนำและดำเนินการฝึกอบรม	3.72	0.65	มาก
2.2.5 วางแผนการบริหารฯ ความก้าวหน้าในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงาน	3.73	0.64	มาก
2.2.6 สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	3.81	0.68	มาก
รวม. (2.2)	3.75	0.56	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ขีดความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2.3 ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน			
2.3.1 มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ ในงานที่รับผิดชอบ	3.86	0.70	มาก
2.3.2 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการบริหารฯ การจัดลำดับความสำคัญและกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.95	0.68	มาก
2.3.3 มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจทำงาน รวมทั้งรับผิดชอบต่อผลงานของตนและหน่วยงาน	3.90	0.65	มาก
2.3.4 มีความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อกระทำข้อมูลและติดต่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อมูลภายนอกหน่วยงาน	3.91	0.65	มาก
รวม (2.3)	3.90	0.60	มาก
รวม	3.79	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การสร้างขีดความสามารถด้านขีดความสามารถ อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1.ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (3.90) 2. ขีดความสามารถด้านการบริหาร (3.75) และ 3. ขีดความสามารถหลัก (3.73)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านการสร้างขีดความสามารถด้านการพัฒนาศักยภาพคน

การพัฒนาศักยภาพคน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3.1 การพัฒนาบุคคล			
3.1.1 มีความสามารถกล้าที่จะแสดงออกอย่างมีเหตุผล	3.86	0.67	มาก
3.1.2 ความตื่นตัวและสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้หรือสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนอยู่เสมอ	3.85	0.63	มาก
3.1.3 มีความรู้เรื่องกระบวนการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรมครบถ้วน	3.92	0.64	มาก
3.1.4 เข้าใจกระบวนการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรมครบถ้วน	3.94	0.60	มาก
3.1.5 สามารถประสานงานและทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมได้	3.93	0.54	มาก
3.1.6 สามารถสรุปรวบรวมเพื่อทำการประเมินผลการฝึกอบรมระดับต้นได้	3.97	0.58	มาก
รวม (3.1)	3.91	0.54	มาก
3.2 การพัฒนาองค์ความรู้			
3.2.1 สนใจและตั้งใจศึกษาค้นคว้าทบทวนข้อมูลและองค์ความรู้ด้านต่างๆ	4.07	0.61	มาก
3.2.2 สังเกต สำรวจ และรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้องนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้	3.99	0.58	มาก
3.2.3 มีทักษะในการสังเคราะห์ วิเคราะห์ วิจัย	4.04	0.58	มาก
3.2.4 นำผลการพัฒนาองค์ความรู้มากำหนดเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้	4.07	0.64	มาก
3.2.5 พัฒนาองค์ความรู้จนนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้	3.82	0.56	มาก
รวม (3.2)	3.99	0.61	มาก
3.3 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			
3.3.1 เน้นความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.53	มาก
3.3.2 ศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	4.04	0.63	มาก
3.3.3 สามารถกำหนดเป้าหมายและทบทวนเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	3.93	0.71	มาก
3.3.4 ประมวลองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง	3.92	0.62	มาก
3.3.5 คิดและมองการณ์ไกลและมีความเข้าใจ โดยสามารถแปรนโยบายของหน่วยงานและปฏิบัติได้	4.06	0.67	มาก
รวม (3.3)	3.99	0.62	มาก
รวม	3.96	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การสร้างจิตความสามารถด้านการพัฒนาศักยภาพคน อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1.การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (3.99) และ.การพัฒนาองค์ความรู้ (3.99) และ 3. การพัฒนาบุคคล(3.91)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างจิตความสามารถด้านการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4.1 ลักษณะงาน			
4.1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน	4.04	0.56	มาก
4.1.2 ได้รับโอกาสในการตัดสินใจปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน	3.95	0.55	มาก
4.1.3 มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.88	0.58	มาก
รวม (4.1)	3.96	0.56	มาก
4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
4.2.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.83	0.61	มาก
4.2.2 งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น	3.82	0.69	มาก
4.2.3 หน่วยงานจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงาน	3.75	0.72	มาก
4.2.4 หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในหน่วยงาน มีความสะดวกสบาย และเพียงพอต่อการใช้งาน	3.73	0.69	มาก
รวม (4.2)	3.78	0.69	มาก
4.3 ขนาดของหน่วยงาน			
4.3.1 พนักงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของขนาดของหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.83	0.71	มาก
4.3.2 ขนาดของหน่วยงานมีผลต่อการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.67	มาก
4.3.3 มีการวางแผนให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามขนาดของหน่วยงานได้	3.77	0.69	มาก
4.3.4 พนักงานพอใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของขนาดของหน่วยงาน	3.81	0.73	มาก
รวม (4.3)	3.82	0.66	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4.4 วัฒนธรรมองค์กร			
4.4.1 วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน	3.76	0.72	มาก
4.4.2 พนักงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ	3.88	0.75	มาก
4.4.3 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร	3.87	0.73	มาก
4.4.4 พนักงานในหน่วยงานสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ	3.93	0.73	มาก
รวม (4.4)	3.86	0.72	มาก
4.5 การทำงานเป็นทีม			
4.5.1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ วางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.96	0.72	มาก
4.5.2 พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.77	0.75	มาก
4.5.3 เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.82	0.74	มาก
4.5.4 พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.76	0.74	มาก
รวม (4.5)	3.83	0.74	มาก
รวม	3.85	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การสร้างขีดความสามารถด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1.ลักษณะงาน(3.96) 2.วัฒนธรรมองค์กร(3.86) และ 3. การทำงานเป็นทีม(3.83)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างจิต
ความสามารถด้านความพึงพอใจของลูกค้า

ความพึงพอใจของลูกค้า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5.1 ความปลอดภัย			
5.1.1 สถานที่ประกอบการมีการรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล	3.85	0.74	มาก
5.1.2 สถานที่ประกอบการมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการรักษาความปลอดภัย	3.91	0.72	มาก
5.1.3 พนักงานได้รับความรู้และฝึกเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย	3.82	0.72	มาก
5.1.4 พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของการรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด	3.79	0.73	มาก
5.1.5 พนักงานมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อการรักษาความปลอดภัย	3.67	0.70	มาก
รวม (5.1)	3.81	0.56	มาก
5.2 พนักงาน			
5.2.1 พนักงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	3.67	0.71	มาก
5.2.2 พนักงานมีสุขอนามัยที่ดี	3.74	0.72	มาก
5.2.3 พนักงานมีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	3.80	0.71	มาก
5.2.4 พนักงานมีความสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตน	3.92	0.72	มาก
รวม (5.2)	3.78	0.54	มาก
5.3 อาหารและที่พัก			
5.3.1อาหาร			
5.3.1.1 ราคาอาหารเหมาะสม	3.84	0.73	มาก
5.3.1.2 รสชาติอาหาร	3.88	0.73	มาก
5.3.1.3 ความสะอาดของอาหาร	3.83	0.75	มาก
5.3.1.4 มีรายการให้เลือกหลากหลาย	3.88	0.73	มาก
รวม (5.3.1)	3.86	0.57	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความพึงพอใจของลูกค้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5.3.2 ที่พัก			
5.3.2.1 ราคาที่พักเหมาะสม	3.88	0.73	มาก
5.3.2.2 ลักษณะอุปกรณ์และเครื่องใช้ของที่พัก	3.84	0.69	มาก
5.3.2.3 ความสะอาดของที่พัก	3.87	0.73	มาก
รวม (5.3.2)	3.86	0.69	มาก
รวม (5.3)	3.86	0.58	มาก
5.4 ความสะดวกสบาย			
5.4.1 สถานประกอบการมีความสะดวกสบายต่อการคมนาคม	3.75	0.72	มาก
5.4.2 สถานประกอบการอำนวยความสะดวกต่อนักงานใน การทำงาน	3.85	0.75	มาก
5.4.3 สถานประกอบการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับ ความสะดวกสบาย ทันสมัยอย่างเพียงพอ	3.85	0.73	มาก
รวม (5.4)	3.82	0.61	มาก
5.5 ความสะอาด			
5.5.1 สถานประกอบการมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน	3.86	0.72	มาก
5.5.2 สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเท สะดวก ไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวน	3.86	0.72	มาก
5.5.3 มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และพร้อมใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.73	มาก
รวม (5.5)	3.83	0.58	มาก
รวม	3.83	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การสร้างจิตความสามารถด้านความพึงพอใจของลูกค้า อยู่ในระดับ
มาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1. อาหารและที่พัก (3.86) 2.
ความสะอาด (3.83) และ 3. พนักงาน(3.82)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม

การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม			
1.1 พนักงานต้องมีความรู้ด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม	3.74	0.72	มาก
1.2 พนักงานต้องมีทักษะด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม	3.70	0.71	มาก
1.3 พนักงานต้องมีความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม	3.69	0.70	มาก
รวม	3.71	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่มอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1.พนักงานต้องมีความรู้ (3.74) 2.พนักงานต้องมีทักษะ (3.70) และ 3.พนักงานต้องมีความสามารถ (3.69)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการห้องพัก

การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2. การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการห้องพัก			
2.1 พนักงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริการห้องพัก	3.77	0.71	มาก
2.2 พนักงานควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริการห้องพัก	3.78	0.69	มาก
2.3 พนักงานควรได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการบริการห้องพัก	3.80	0.71	มาก
รวม	3.78	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการห้องพักอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1.พนักงานควรได้รับการพัฒนาความสามารถ (3.80) 2. พนักงานควรได้รับการพัฒนาทักษะ (3.78) และ 3.พนักงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ (3.77)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3. การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ			
3.1 พนักงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ	3.72	0.73	มาก
3.2 พนักงานควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ	3.75	0.75	มาก
3.3 พนักงานควรได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ	3.75	0.73	มาก
รวม	3.74	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1. พนักงานควรได้รับการพัฒนาความสามารถ (3.75) 2. พนักงานควรได้รับการพัฒนาทักษะ (3.75) และ 3. พนักงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ (3.72)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว

การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4. การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว			
4.1 พนักงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการท่องเที่ยว	3.77	0.70	มาก
4.2 พนักงานควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการท่องเที่ยว	3.78	0.68	มาก
4.3 พนักงานควรได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการท่องเที่ยว	3.75	0.69	มาก
รวม	3.77	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1.พนักงานควรได้รับการพัฒนาทักษะ (3.78) 2.พนักงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ (3.77) และ 3.พนักงานควรได้รับการพัฒนาความสามารถ (3.75)

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนที่ 1 แล้ว จะได้ทราบถึงสภาพและปัญหาการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียนที่เกิดขึ้น หลังจากจึงนำมาสู่วัตถุประสงค์ขั้นตอนที่ 2 เพื่อค้นหาว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวกับการท่องเที่ยวทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและข้อเสนอแนะ

2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้จากผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียนจำนวน 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
2. บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
3. บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์และบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียนที่เหมาะสม การศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร

3) นำแบบสัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถามและภาษาที่ใช้

4) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis) เพื่ออธิบายเนื้อหาสาระของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน พบว่า

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ควรมีการส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน พบว่า มี 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลดังกล่าว ได้แก่ 1.สภาพและปัญหาของการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ขีดความสามารถ การพัฒนาศักยภาพคน การมีส่วนร่วม ความพึงพอใจของลูกค้า และ 2.การพัฒนาศักยภาพของท่องเที่ยว ขีด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการห้องพัก การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศ การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว

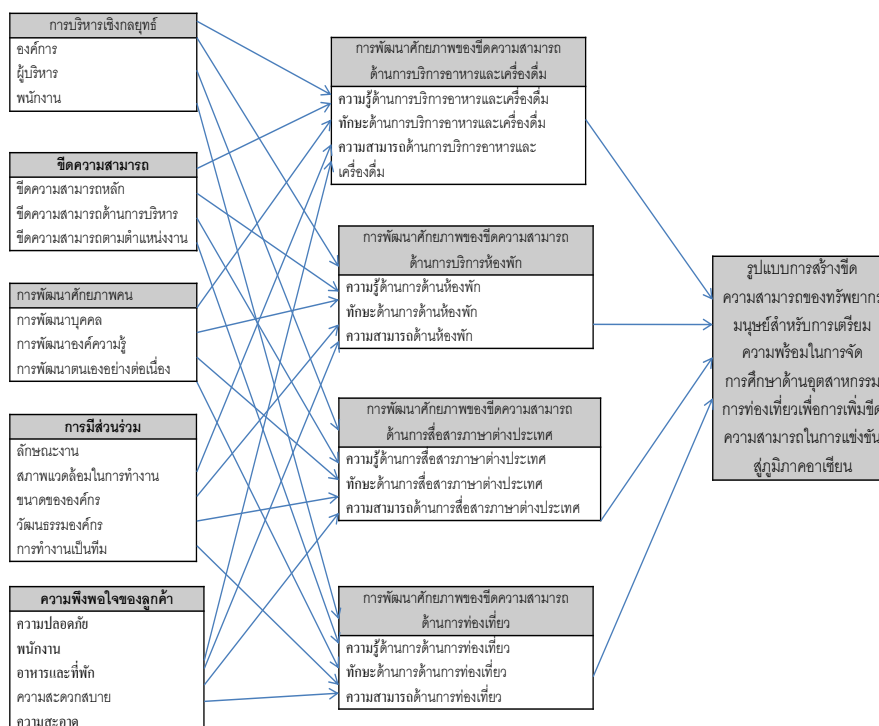
ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบจำลองของการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) เพื่อยืนยันรูปแบบจำลองมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์โดยทำการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝง

3.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้จากผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียนจำนวน 10 คน ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
2. บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
3. บุคคลที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์และบริหารแบบมีส่วนร่วม

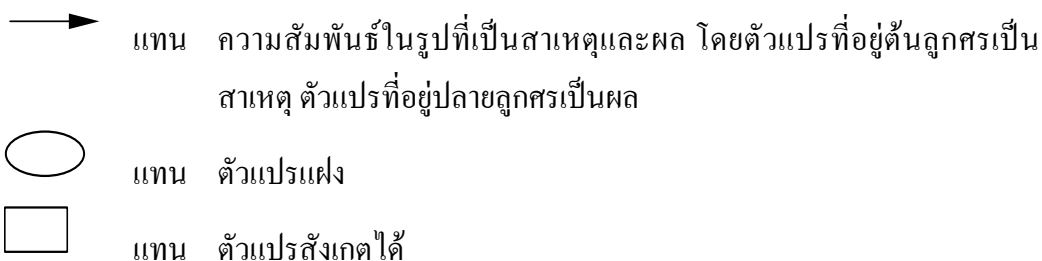
หลังจากนั้นผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบจำลองของการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แสดงรูปแบบจำลองของการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย และสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอรูปแบบ มีดังนี้



ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ โดยกำหนดอักษรย่อภาษาอังกฤษแทนตัวแปร 2 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 31 ตัว

1. สภาพและปัญหาของการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ขีดความสามารถ การพัฒนาศักยภาพตน การมีส่วนร่วม ความพึงพอใจของลูกค้า

2. การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการห้องพัก การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศ การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว

การพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ได้มาจากการศึกษางานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวแปรที่มีการศึกษาแล้วพบว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน จำนวน 2 ตัวแปร คือ 1.สภาพและปัญหาของการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ขีดความสามารถ การพัฒนาศักยภาพตน การมีส่วนร่วม ความพึงพอใจของลูกค้า และ 2. การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการห้องพัก การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศ การพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว โดย

ทั้ง 2 ตัวแปร ที่นำมาทำการศึกษาเป็นตัวแปรแฝง(Latent Variables) หรือตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง การวัดตัวแปรเหล่านี้จะต้องทำการวัดจากตัวแปรสังเกตได้หลายๆ ตัว ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปแบบการวัด (Measurement Model) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารพบว่าตัวแปรแฝงที่นำมาศึกษาสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1. รูปแบบการวัดปัจจัยด้านสภาพและปัญหาของการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ประกอบด้วย 5 รูปแบบ ดังนี้

1.1) รูปแบบการวัดปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย วัดได้จาก องค์กรผู้บริหาร และ พนักงาน

1.2) รูปแบบการวัดปัจจัยด้าน ขีดความสามารถ ประกอบด้วย วัดได้จาก ขีดความสามารถหลัก ขีดความสามารถด้านการบริหาร และขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน

1.3) รูปแบบการวัดปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพคน ประกอบด้วย วัดได้จาก การพัฒนาบุคคล การพัฒนาองค์ความรู้ และ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4) รูปแบบการวัดปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย วัดได้จาก ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการทำงานเป็นทีม

1.5) รูปแบบการวัดปัจจัยด้านความพึงพอใจของลูกค้า ประกอบด้วย ความปลอดภัยพนักงาน อาหารและที่พัก ความสะอาดสบาย และความสะอาด

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถ ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ดังนี้

2.1) รูปแบบการวัดปัจจัยด้านความสามารถการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม ประกอบด้วย วัดได้จากความรู้ด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม ทักษะด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม และความสามารถด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่ม

2.2) รูปแบบการวัดปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการบริการห้องพัก ประกอบด้วย วัดได้จากความรู้ด้านการด้านห้องพัก ทักษะด้านการด้านห้องพัก และความสามารถด้านการห้องพัก

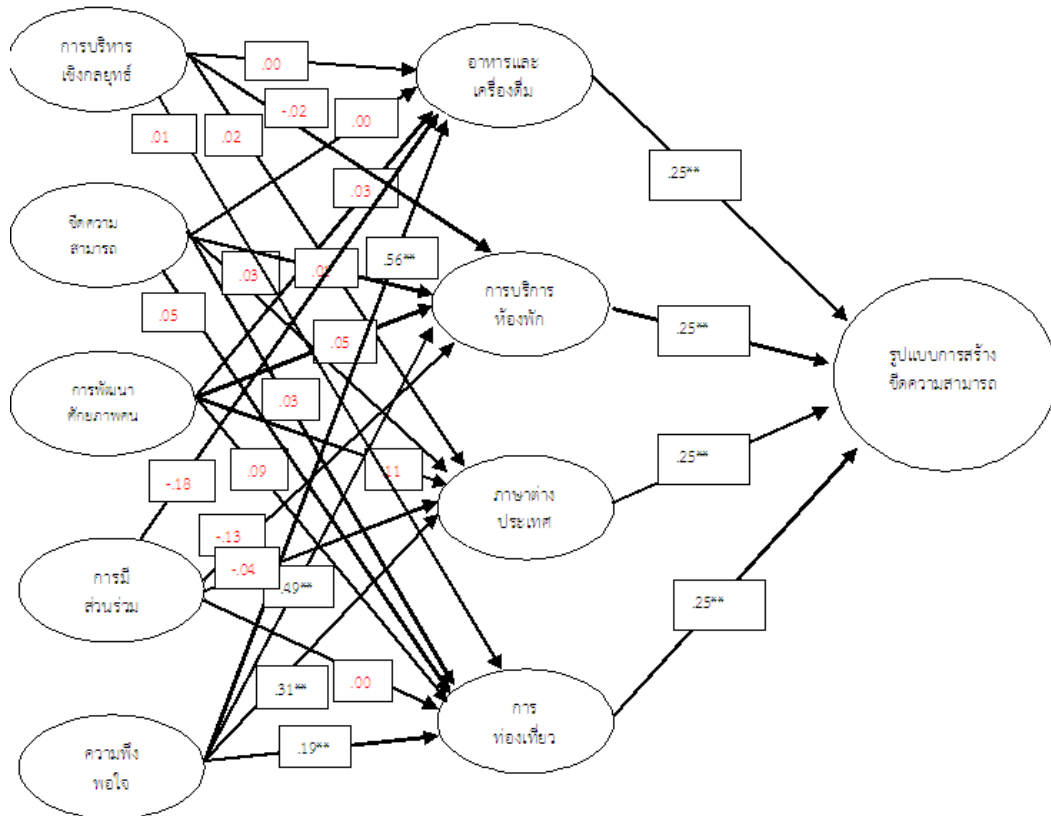
2.3) รูปแบบการวัดปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วย วัดได้จากความรู้ด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ทักษะด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และความสามารถด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

2.4) รูปแบบการวัดปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย วัดได้จากความรู้ด้านการด้านการท่องเที่ยว ทักษะด้านการด้านการท่องเที่ยว และความสามารถด้านการท่องเที่ยว

ผลการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน

1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จริง ดังนั้นผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยพิจารณาจากดัชนีคัดเลือกรูปแบบ MI (Modification Indics) เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปรับรูปแบบการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดให้ความคลาดเคลื่อน มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่

ครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนา รูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ พบว่ารูปแบบจำลองของการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าการทดสอบความกลมกลืน ตามภาพที่ 4.2 ดังนี้



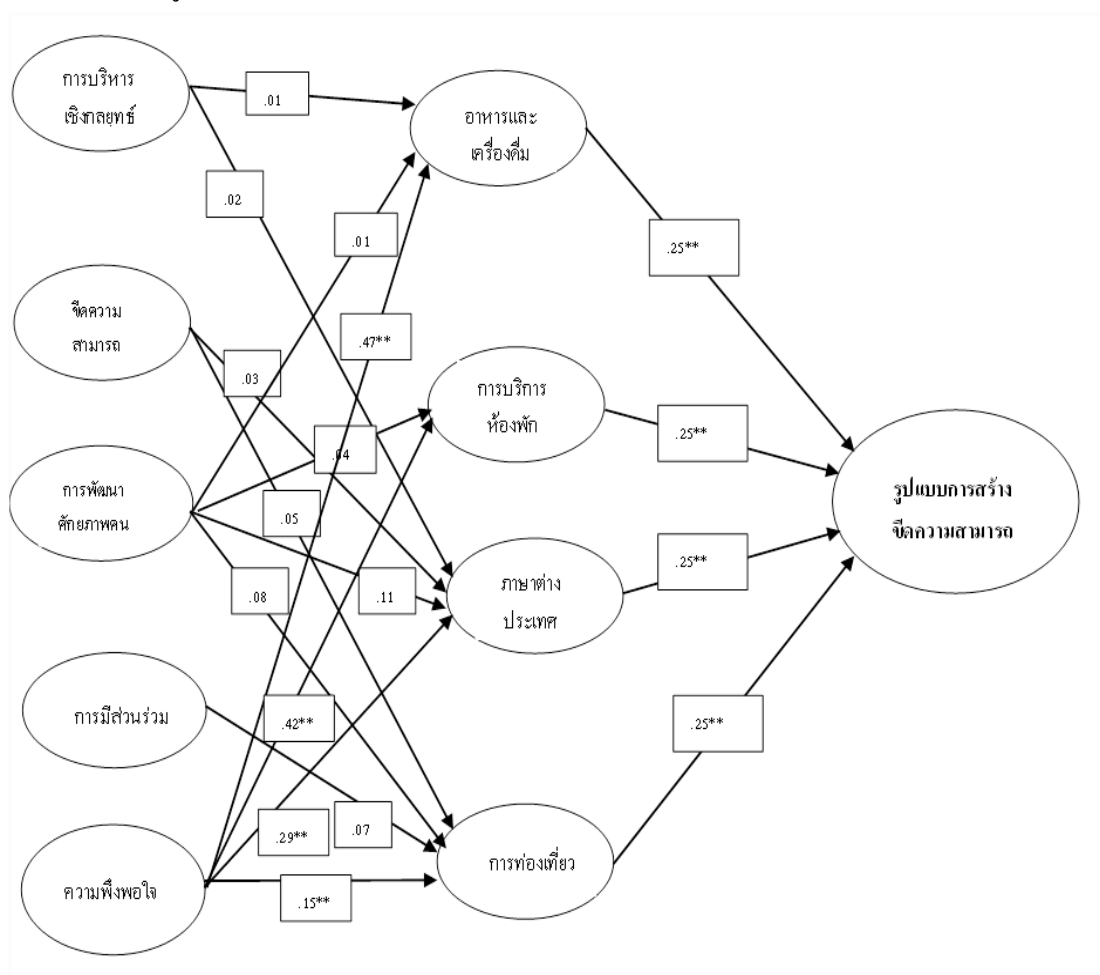
ภาพที่ 4.2 การพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์
สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.11 ค่าดัชนีความกลมกลืนและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Goodness of Fit Index and Coefficient of Determination) ของการพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	การผ่านเกณฑ์
χ^2	$p > .05$	$\chi^2 = 1397.66, df=11, p = 0.00$	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าใกล้ 1	0.78	
AGFI	มีค่าใกล้ 1	-0.12	
RMR	น้อยกว่า .05	0.057	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน โดยได้ค่าไคสแควร์(χ^2)=1397.66, df=11, p=0.00, GFI = 0.78, AGFI = -0.12 และ RMR = 0.057 ซึ่งนับว่าเป็นค่าไคสแควร์ที่มีค่าสูงมาก ทำให้การพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน แสดงว่ารูปแบบนี้ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบจำลองครั้งที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.3 และตารางที่ 4.12 ดังนี้



ภาพที่ 4.3 รูปแบบสุดท้ายของการพัฒนารูปแบบการสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.12 ค่าดัชนีความกลมกลืนและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Goodness of Fit Index and Coefficient of Determination) ของการพัฒนารูปแบบการสร้างจิตความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มจิตความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	การผ่านเกณฑ์
χ^2	$p > .05$	$\chi^2 = 11.68, df = 12, p = 0.04$	ผ่านเกณฑ์
GFI	มีค่าใกล้ 1	1.00	
AGFI	มีค่าใกล้ 1	0.99	
RMR	น้อยกว่า .05	0.0029	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การพัฒนารูปแบบการสร้างจิตความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มจิตความสามารถในการแข่งขันสู่ภูมิภาคอาเซียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ทุกดัชนี โดยได้ค่า $\chi^2 = 11.68, df = 12, p = 0.04$, GFI=1.00, AGFI=0.99, RMR = 0.0029 แสดงว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จริง