

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
ทางวัฒนธรรมชุมชนต้นแบบ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

A Model for Developing Human Resource Potential of Cultural Tourism
Personnel in a Model Community of Nayong District, Trang Province

เจตนา อินยะรัตน์ สุญาพร ส้อตระกูล* และ วรณกร พลพิชัย

Jettana Inyarat, Suyaporn Sortrakul* and Wannakorn Ponpichai

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จ. ตรัง 92150

Rajamangala University of Technology Srivijaya Trang Campus, Trang 92150, Thailand

*Corresponding author: Email: Suyaporn.s@mutsv.ac.th

(Received: April 4, 2025; Revised: October 7, 2025; Accepted: December 8, 2025)

Abstract: This research aims to examine the potential and the interrelationship between the human resource capacity of tourism personnel and their perception of cultural capital within tourist destinations. It further seeks to propose a development model for enhancing the human resource capacity of cultural tourism personnel in Nayong District, Trang Province. Employing a mixed-methods approach, the study utilized questionnaires administered to 273 respondents and conducted in-depth interviews. Quantitative data were analyzed using Pearson's correlation coefficient, while qualitative data were examined through content analysis. The findings revealed that the overall human resource potential in tourism was rated at a high level (mean = 3.81), as was the perception of cultural capital in tourism sites (mean = 3.49). Cognitive development, knowledge acquisition, operational skills, and managerial competencies were positively correlated with the perception of both tangible and intangible cultural capital ($r = 0.552^{**}$, $P < 0.01$; $r = 0.387^{**}$, $P < 0.01$; and $r = 0.357^{**}$, $P < 0.01$, respectively). The proposed development model emphasizes capacity-building through the promotion of cognitive skills, knowledge, work-related competencies, managerial abilities, and training in intangible cultural heritage.

Keywords: Human resource, potential tourism, cultural capital, cultural tourism attractions

บทคัดย่อ: งานวิจัยนี้เพื่อศึกษาศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยว และกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยววัฒนธรรมชุมชนต้นแบบ อ.นาโยง จ.ตรัง งานวิจัยแบบผสมผสาน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 273 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ พบว่า ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้านท่องเที่ยวโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.81$) และมีการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.49$) ด้านการพัฒนาความคิด ด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมทั้งด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้และที่จับต้องไม่ได้ ($r = 0.552^{**}$, $P < 0.01$ $r = 0.387^{**}$, $P < 0.01$ และ $r = 0.357^{**}$, $P < 0.01$ ตามลำดับ) รูปแบบในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา สร้างขีดความสามารถ โดยส่งเสริมพัฒนาความคิด ความรู้ ทักษะงาน การบริหารจัดการและอบรมให้ความรู้ทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์ ศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ทุนทางวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

คำนำ

การท่องเที่ยวไทยถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ในแต่ละปีจำนวนมหาศาล ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการท่องเที่ยวไทยตั้งแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) (National Tourism Policy Committee, 2022) ได้กำหนดยุทธศาสตร์เน้นการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและชุมชนรองรับการท่องเที่ยวส่งเสริมให้มีการต่อยอดและสร้างคุณค่าจากทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ความเป็นไทย ความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ดังนั้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจึงเป็นโอกาสที่ดีเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันไว้ซึ่งวัฒนธรรมท้องถิ่นแบบดั้งเดิม สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น อันเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่ยาวนาน (Intanoo *et al.*, 2022) งานวิจัยชี้ให้เห็นชัดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resources) นอกจากความโดดเด่นของวัฒนธรรมชุมชนที่มีความน่าสนใจ การท่องเที่ยวถือเป็น “หัวใจ” ของการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้ประสบผลสำเร็จ ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการท่องเที่ยวและงานบริการเป็นไปตามมาตรฐานสมรรถนะการท่องเที่ยว (Akarawong *et al.*, 2020) โดยเฉพาะ “ผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ และสามารถแข่งขันได้” จำเป็นต้องมี บุคลากรที่มีศักยภาพที่พร้อมทั้งความรู้ ทักษะและการบริหารจัดการ

จังหวัดตรังศูนย์กลางภาคใต้ เป็นเมืองพหุวัฒนธรรม หลากหลายเชื้อชาติ ได้แก่ คนไทยเชื้อสายจีน กลุ่มคนไทยพุทธ และกลุ่มคนไทยมุสลิม ซึ่งมีเอกลักษณ์ทางวิถีชีวิต สภาพสังคม (Sortrakul *et al.*, 2024) เป็นจุดหล่อหลอมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งเห็นได้ชัดชัดเจนในชุมชนอำเภอเขาชัยนาท มีทุนทางวัฒนธรรม เช่น สถานที่โบราณ ทัศนียภาพ

และสิ่งที่มีประเพณี ภูมิปัญญา (Hokta *et al.*, 2019) รวมถึงความภาคภูมิใจของชาวจังหวัดตรัง คือ ผ้าทอนาหมื่นศรี พิพิธภัณฑสถานผ้าทอนาหมื่นศรี ศิลปะการแสดงพื้นบ้าน วิธีการทำนาข้าว การทำเครื่องแกง เทศกาลงานลูกกลม สถานที่ท่องเที่ยว เชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ถ้าเขาช่างหาย (Designated Areas for Sustainable Tourism Administration, 2018) จากแผนพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนและข้อมูลชุมชนบ้านนาหมื่นศรี จ.ตรัง พบว่าเป้าประสงค์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน คือการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ชุมชนมีความต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมและเป็นระดับความต้องการด่วน คือการพัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการการท่องเที่ยวสอดคล้องกับมุมมองของนักท่องเที่ยวจากสมุดเยี่ยมชมพิพิธภัณฑสถานที่สะท้อนความต้องการมีมีคฤเทศก์สื่อสารแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมในอำเภอเขาชัยนาทได้ที่สามารถสร้างคุณค่าและประสบการณ์และเกิดความยั่งยืนแก่อนุชนรุ่นหลัง

จากเหตุและปัจจัยที่สำคัญนี้ จึงเล็งเห็นปัญหาดังกล่าว จึงทำการศึกษาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยว หากความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยว และกำหนดรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ถือว่าอยู่บนแกนกลาง ของการเชื่อมโยงระหว่างทุนทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และทุนมนุษย์ได้อย่างยั่งยืน

อุปกรณ์และวิธีการ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้ ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและปัจจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการรับรู้ต้นทุนทางวัฒนธรรมในการวิเคราะห์สังเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ชุมชนต้นแบบ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ซึ่งได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของอำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจรองรับการท่องเที่ยวและกิจกรรมการแสดงคณะมโนราห์ในพื้นที่ชุมชนนาหมื่นศรี ชุมชนโคกสะบ้า ชุมชนนาข้าวเสีย ชุมชนนาพละ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ที่มีอายุระหว่าง 20-74 ปี จำนวน 855 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเนะ (Yamane, 1973) ได้ขนาดตัวอย่าง 273 คน และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร (proportional stratified random sampling) จำแนกตามประเภทของงานบริการ การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงของผู้ที่มีทักษะ ความเข้าใจทางด้านงานศิลปะ วิถีชีวิต วัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการบริการที่เกี่ยวข้องและรองรับนักท่องเที่ยว ได้แก่ ประธานหรือรองประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้านการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมในพื้นที่นาโยง จังหวัดตรัง กองงานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มการบริการร้านอาหารร้านค้าชุมชน กลุ่มการแสดงมหรสพพื้นบ้าน และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอนาหมื่นศรี กลุ่มละ 3 คน รวม 15 คน ในการศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนากำลังคน และการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีทางด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ชุมชนต้นแบบของจังหวัดตรัง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1.1 แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน จำนวน 43 ข้อคำถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เท่ากับ 0.85 และตรวจสอบความเที่ยงค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903 ซึ่งเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 ชุด ประกอบด้วยดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจรายการ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ศาสนา ประเภทของงานบริการ ประสบการณ์การทำงานบริการ และภูมิสำเนา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยว โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ข้อสรุปค่านิยามเกี่ยวกับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน คือด้านการพัฒนาความคิด ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต้นทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ข้อสรุปค่านิยามเกี่ยวกับการรับรู้ต้นทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยว ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ด้าน คือ ด้านต้นทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ และด้านต้นทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้

เกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2-3 เป็นมาตรวัด 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยเริ่มจากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ข้อความที่ใช้มีลักษณะในเชิงบวก โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ

คือ จริงมากที่สุด เท่ากับ 5 จริงมาก เท่ากับ 4 จริงปานกลาง เท่ากับ 3 จริงน้อย เท่ากับ 2 และไม่จริงเลย เท่ากับ 1 ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ดังนี้ (Srisard, 2017)

ช่วงระดับคะแนน

1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับต่ำมาก

1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับต่ำ

2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับสูง

4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับสูงมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์นักวิชาการด้านการท่องเที่ยวต่างมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จากนั้นนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือกับกลุ่มตัวอย่างนำร่องจำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือสูง (Nunnally, 1994) ผลจากการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.903 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาความคิดเท่ากับ 0.752 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน 0.920 ด้านการพัฒนาจิตใจ 0.893 และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ 0.853

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.940 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ค่าความเชื่อมั่นด้านทุนทางวัฒนธรรมที่

จับต้องได้ เท่ากับ 0.901 และด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้เท่ากับ 0.898

1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) แบบกึ่งโครงสร้าง สร้างขึ้นตามขอบเขตด้านเนื้อหาของ การวิจัย ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ประธานหรือรองประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้านการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมในพื้นที่นาโยง จังหวัดตรัง กองงานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มการบริการร้านอาหาร ร้านค้าชุมชน กลุ่มการแสดงมหรสพพื้นบ้าน และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอนาหมื่นศรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

1.3 เสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อพิจารณารับรองการดำเนินโครงการวิจัย หมายเลขใบรับรอง WUEC-24-247-01

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปมอบให้กับกลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง ณ สถานที่ปฏิบัติงานในแหล่งท่องเที่ยว โดยได้รับอนุญาตจากเจ้าของสถานที่ ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่าง เดือน ตุลาคม ถึง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

2) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การบันทึกเสียงสัมภาษณ์การสนทนาเกี่ยวกับแนวทางของรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมชุมชนต้นแบบของจังหวัด ในด้านการฝึกอบรม การจัดการศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมชุมชนต้นแบบจนครบถ้วน จากนั้นนำข้อมูลมาถอดเทป ตรวจสอบความถูกต้อง และการลกรหัสและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อรอการวิเคราะห์ สังเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยายเชิงพรรณนา

นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิดังกล่าว และได้ศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายงานข้อมูลสถิติจากหน่วยงานราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลต่าง ๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ 1

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในวัตถุประสงค์ที่ 2 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (level of significance) ที่ระดับ 0.05

3) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยกำหนดรหัสจำแนกข้อมูล (open coding) การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (axial coding) และการเชื่อมโยงแนวคิด (selective coding) รวมถึงมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ด้านเวลา สถานที่ และบุคคลซึ่งมีผลลัพธ์ที่ความสอดคล้องกัน

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้านการท่องเที่ยวและการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของจังหวัดตรังผลการศึกษพบว่า

1. ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยว

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.8 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 60 ปีขึ้นไป มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาคือช่วงอายุ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือระดับ ปวช./ปวส คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 24.9 และระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 12.5 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่คือสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาคือ โสดคิดเป็นร้อยละ 12.5 หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 1.5 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 95 ประเภทงานบริการ พบว่า บุคลากรที่ทำงานด้านบริการร้านอาหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ ร้านค้าชุมชนคิดเป็นร้อยละ 17.9 และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอนาหมื่นศรี คิดเป็นร้อยละ 5.5 ประสบการณ์การทำงาน 11- ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมา คือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.8 และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3 ภูมิภาคส่วนใหญ่ คือจังหวัดตรังคิดเป็นร้อยละ 93.0 รองลงมาคือ จังหวัดอื่นในภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 6.6 และภาคอื่นคิดเป็นร้อยละ 0.4 (Table 1)

Table 1. Number and percentage of respondents

Personal characteristics	Number (people)	Percentage
Sex		
Male	106	38.8
Female	167	61.2
Total	273	100.0
Age		
20-30	39	14.3
30-40	15	5.5
40-50	78	28.6
50-60	17	6.2
60 and up	124	45.4
Total	273	100.0

Personal characteristics	Number (people)	Percentage
Educational Level		
Primary	34	12.5
Secondary	68	24.9
Vocational Certificate/Higher Vocational	74	27.1
Bachelor's Degree or Higher Education	97	35.5
Total	273	100.0
Marital status		
Single	34	12.5
Married	203	74.4
Divorced	4	1.5
Other	32	11.7
Total	273	100.0

Religion

Buddhist	261	95.6
Other	12	4.4
Total	273	100.0
Services (Amenities)		
Restaurant	83	30.4
Local shop	49	17.9
Namuen Sri Weaving Community Enterprise	15	5.5
Other	126	46.2
Total	273	100.0
Work Experience		
1-5 years	106	38.8
6-10 years	50	18.3
11-years and up	117	42.9
Total	273	100.0
Personal characteristics		
	Number (people)	Percentage
Hometown		
Trang	254	93.0
Other Southern Provinces	18	6.6
Other Regions	1	0.4

1.2 ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ทางด้านท่องเที่ยวโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.81$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ และด้านความสามารถในการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.43$, $\bar{x}=4.11$, $\bar{x}=4.12$)

ส่วนด้านการพัฒนาความคิดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.31$) โดยด้านความสามารถในการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาความคิดตามลำดับ ปรากฏผลดัง Table 2

Table 2. Mean, standard deviation, and the level of the human resource potential of tourism personnel

Human resource potential of tourism personnel	\bar{x}	S.D.	Level
Dimension of Idea development	3.31	0.66	Moderate
Dimension of developing knowledge, abilities and skills in performing work	3.43	0.68	High
Dimension of mental development	4.11	0.95	High
Dimension of management ability	4.12	0.69	High
Average overall human resource potential	3.81	0.58	High

1.3 การรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.49$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้อยู่ในระดับสูง

($\bar{x}=3.75$) ส่วนการรับรู้ด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.28$) ปรากฏผลดัง Table 3

Table 3. Mean, standard deviation, and the level of awareness of cultural capital in cultural tourist attractions in Trang province overall and in each aspect

Perception of cultural capital in cultural tourist attractions	\bar{x}	S.D.	Level
Tangible cultural capital	3.75	0.70	High
Intangible cultural capital	3.28	1.20	Moderate
Average perception of cultural capital in overall cultural tourist attractions	3.49	0.89	High

2. ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์กับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยว ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในด้านการพัฒนาความคิด ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้านจิตใจ และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม โดยพบว่าด้านการพัฒนาความคิด ด้าน

การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ ($r = 0.610^{**}, P < 0.01$ $r = 0.563^{**}, P < 0.01$ และ $r = 0.851^{**}, P < 0.01$ ตามลำดับ) ส่วนศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ เช่นเดียวกับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้อง

ไม่ได้ ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาความคิด ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ($r = 0.552^{**}$, $P < 0.01$ $r = 0.387^{**}$,

$P < 0.01$ และ $r = 0.357^{**}$, $P < 0.01$ ตามลำดับ) ในขณะที่ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปรากฏผลดัง Table 4

Table 4. Correlation coefficient (r) and P-value of human resource potential and perception of cultural capital in cultural attractions among tourism personnel

Factors	Perception of cultural capital in cultural tourism attractions			
	Tangible cultural capital		Intangible cultural capital	
	r	P	r	P
Human resource potential of tourism personnel				
Dimension of Idea development	0.610 ^{**}	0.000	0.552 ^{**}	0.000
Dimension of developing knowledge, abilities and skills in performing work	0.563 ^{**}	0.000	0.387 ^{**}	0.000
Dimension of mental development	0.104	0.085	-0.092	0.129
Dimension of management ability	0.851 ^{**}	0.000	0.357 ^{**}	0.000

^{**} $P < 0.01$

4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดตรัง

จากการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งได้ผลการวิจัยศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้านการท่องเที่ยว การรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์และการรับรู้ต้นทุนทางวัฒนธรรม และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมชุมชนต้นแบบของจังหวัดตรังผ่านกระบวนการในการวิเคราะห์สังเคราะห์ที่นำมากำหนดรูปแบบการในการการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชนต้นแบบ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ได้ดัง Figure 1

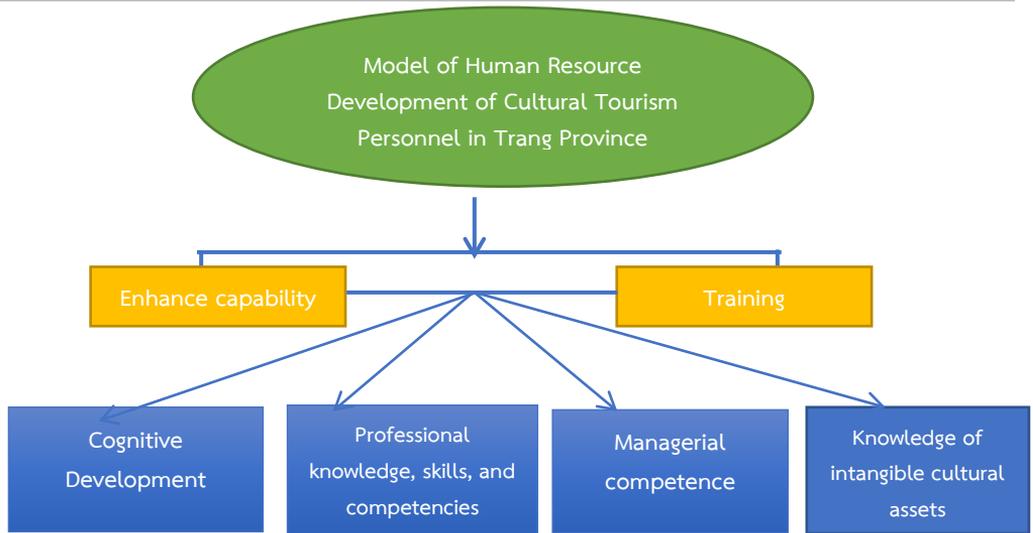


Figure 1. Model of human resource development of cultural tourism personnel in Trang province

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต้นแบบในจังหวัดตรังได้ตั้งรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ซึ่งประกอบด้วย 2 กระบวนการหลัก ได้แก่ "การเสริมสร้างขีดความสามารถ (Enhance capability)" และ "การฝึกอบรม (Training)" เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน โดยกระบวนการพัฒนาทั้งสองส่วนนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรใน 4 ด้านย่อย ดังนี้:

1. การพัฒนาทางปัญญา (Cognitive Development): เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทักษะทางความคิด และกระบวนการคิดของบุคลากรให้สามารถทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
2. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ (Professional knowledge, skills, and competencies): เน้นการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสายงานเพื่อให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competence): มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ และการ

บริหารทีมงาน สำหรับบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบงานบริหาร

4. ความรู้เกี่ยวกับทรัพย์สินทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Knowledge of intangible cultural assets): เป็นการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรมที่ไม่ใช่สิ่งของ เช่น ประเพณี การแสดง หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดตรัง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวจังหวัดตรัง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ทางด้านท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมพบว่าอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความพร้อมในการให้บริการด้านการท่องเที่ยวและมีความพร้อมสำหรับการพัฒนาการให้บริการ ดังนั้น หากจะต้องมีการพัฒนาการให้บริการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือเท่าทันยุคสมัยบุคลากรจะสามารถปรับตัวเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการ

ให้บริการได้ ซึ่งโดยปกติการปฏิบัติงานด้านนี้จำเป็นที่จะต้องพัฒนาการให้บริการอยู่เสมอเพื่อรองรับการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Kaewsawan and Srisuk (2021) ที่พบว่า บุคลากรการท่องเที่ยวจำเป็นต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ ในขณะที่ Intagoon and Tungcharoenchai (2020) พบว่า หนึ่งในประเด็นการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ ศักยภาพความพร้อมและแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2. การรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้ด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในระดับปานกลาง ซึ่งการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและประเพณีคือการท่องเที่ยวเพื่อสัมผัสวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ นักท่องเที่ยวจะได้รับความสุนทรีย์ศิลปะ ได้ศึกษาความเชื่อ พิธีกรรมต่าง และได้รับความรู้มีความเข้าใจต่อสภาพสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Sooksai (2025) การปลูกฝังอัตลักษณ์ค่านิยมให้เยาวชนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการแสดงศิลปะ การละเล่นที่มีสืบกันมาอย่างยาวนานจนเป็นอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์และตระหนักถึงความเป็มาของชุมชน และ (Boonlae *et al.*, 2021) Sanitwong (2022) รายงานการยกระดับคุณภาพชีวิตด้วยทุนทางวัฒนธรรมควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน เช่น การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกในชุมชนซึมซับและเข้าถึงคุณค่าของวัฒนธรรมได้ลึกซึ้ง ดังนั้น บุคลากรด้านท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ

วัฒนธรรมและประเพณีในแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ เป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดเรื่องราวให้นักท่องเที่ยวได้โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ นอกจากนั้น การให้ความสำคัญกับการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ อาจส่งผลดีต่อการมีโอกาสนอนขึ้นทะเบียนเป็นมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้แห่งมวลมนุษยชาติ ยิ่งจะเป็นการส่งเสริมให้การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเติบโตมากขึ้น อย่างเช่นการศึกษาของ Watanasawad and Sornwichai (2023) เกี่ยวกับนโยบายสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในบริบทประเทศอินโดนีเซีย ทำให้มรดกวัฒนธรรมต่าง ๆ ของประเทศอินโดนีเซียได้ถูกขึ้นทะเบียนเป็นรายการตัวแทนมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้แห่งมวลมนุษยชาติ ส่งผลให้ประเทศอินโดนีเซียได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือด้านการเงิน และวิธีการดำเนินการเพื่อสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้จากองค์กรทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ในระดับนานาชาติ

3. ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม โดยพบว่าด้านการพัฒนาความคิด ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมด้านทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาความคิด ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการบริหาร ดังนั้น หากต้องการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมจะต้องพัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้ครบทุกด้าน สอดคล้องกับ Chanthranapasawat *et al.* (2019) กล่าวว่า

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการให้บริการด้านการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงควรบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในทุกภาคส่วน มุ่งเน้นการพัฒนาทุกฝ่ายและทุกมิติ Tansakul and Kanjanataveekul (2020) พบว่า คุณลักษณะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการนั้น จะต้องมีความรู้ในงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีทักษะการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ มีไหวพริบ มีใจรักในงานบริการ รักองค์กรและเพื่อนร่วมงาน คิดบวก มองโลกในแง่ดี มีจิตอาสา ทำงานเป็นทีม ได้มีความขยัน ซื่อสัตย์อดทน รับผิดชอบตรงต่อเวลา เสียสละและมีส่วนร่วม สามารถพัฒนาด้วยการฝึกอบรม ตามบริบทของตำแหน่งหน้าที่งานที่แตกต่างกัน และเพื่อการพัฒนาต่อยอดด้วยความได้เปรียบด้านการบริการของเอกลักษณ์ความเป็นไทยในการปฏิบัติงานด้านบริการของสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จตามกรอบสมรรถนะอาเซียนและมาตรฐานระดับสากล

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมในจังหวัดตรัง จะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านความคิด ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการบริหารจัดการ และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมที่มีในพื้นที่ ทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ โดยเน้นให้บุคลากรมีโอกาสนในการอบรมเพิ่มพูนทักษะทุกปี ซึ่งสามารถขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการรองรับนักท่องเที่ยวตลอดเวลา ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนได้รับประโยชน์โดยตรง จากผลรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ชุมชนต้นแบบ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง เกิดผลกระทบเชิงบุคคลและกลุ่มสังคมที่เกิดจากความต้องการจาก

ชุมชนที่แท้จริงสะท้อนถึงการวางแผนในแผนชุมชนที่เสนอต่อหน่วยงานภาครัฐในระดับที่สูงขึ้นได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่ให้ทุนสนับสนุน และขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล, ประชาชนในชุมชน อ.นาโยง จ.ตรัง ที่ให้การช่วยเหลือในทุกด้าน จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Akarawong, S. T., R. Kingkaew, N. Sangduen, P. Jinpon and W. Julatha. 2020. Development of Nakhon Si Thammarat as a center of health tourism in the upper south of Thailand. *Journal of Southern Technology* 13(1): 191-199. (in Thai)
- Boonlae, W., S. Wongmonta, C. Na Thalung and K. Pongponrat. 2021. A study of potential composition of cultural tourism resources in Chanthaburi province. *Journal of the Association of Researchers* 26(1): 46-55. (in Thai)
- Chantranapasawat, N., W., Warakulputcharawat and W. Chotiwanusakul. 2019. Human resource management for tourism promotion in Thailand. *Dusit Thani College Journal* 13(2): 439-453. (in Thai)
- Designated Areas for Sustainable Tourism Administration (Public Organization) (DASTA). 2018. Sustainable community tourism development plan, Ban Na Muen Sri community, Trang province, 2018-2020, Andaman Tourism Development Zone. DASTA, Bangkok. (in Thai)
- Hokta, D., J. Boonmee and T. Sangkhaduang. 2019. Assessment of potential and

- design of a tourism network for developing the grassroots economy in Na Muen Si Subdistrict, Na Yong District, Trang Province. (in Thai)
- Intagoon, K. and N. Tungcharoenchai. 2020. The study of community potentials for cultural tourism management: The case of Wang Thong, Wang Thong district, Phitsanulok province. Nakhon Lampang Buddhist College's Journal 9(3): 53-70. (in Thai)
- Intanoo, P., W. Phuekbuakhoa and S. Chupankleeb. 2022. Guidelines for development of cultural tourism in Wat Ko community, Mueang district, Phetchaburi province. Mahachula Academic Journal 9(1): 21-36. (in Thai)
- Kaewsawan, C. and N. Srisuk. 2021. Study to development the potential of historical tourism personnel Sakaeo Province. Journal of Legal Entity Management and Local Innovation. 7(10): 364-374.
- National Tourism Policy Committee. 2022. The 3rd National Tourism Development Plan (2023 – 2027). National Tourism Policy Committee, Bangkok. (in Thai)
- Nunnally, J. and H. Bernstein. 1994. Psychometric theory. 3rd ed. McGraw-Hill.
- Sanitwong, K. 2022. Quality of life upgrading via cultural capital: A case study of Sob Som-Hat Krai old Town, Chiang Khong district, Chiang Rai province. Journal of Social Research and Review 45(2): 96-116. (in Thai)
- Sooksai, T., A. Nammakhunt and A. Hiranphaet. 2025. Key factors in preserving cultural identity affecting senior tourism: A case study of Bang Luang R.S. 122 market. Journal of Community Development and Quality of Life 13(3): 322-332. (in Thai)
- Sortrakul, S., M. Inthajak, K. Trakansiriwanich and P. Chaoprayoon Udomraksasup. 2024. Local food contexts influencing tourism in Trang province. Nakkhabut Paritat Journal 16(3): 226-238. (in Thai)
- Srisa-ard, B. 2017. Basic Research. 10th ed. Suweeriyasan Bangkok. (in Thai)
- Tansakul, C. and K. Kanjanataveekul. 2020. The development of personnel competence in tourism and hospitality industry under the ASEAN framework of enterprise in Andaman coastal provinces. Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences) 6(2): 23-42. (in Thai)
- Watanasawad, K. and J. Sornwichai. 2023. Safeguarding policy on intangible cultural heritage in the context of Indonesia. Journal of Arts and Cultural Perception 22(1): 1-22. (in Thai)
- Yamane, T. 1973. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. Harper & Row, New York.