



แรง

แรง จุดใจในการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไป: กรณีศึกษา ผู้อบรมในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กรุงเทพมหานคร

ณัฐกฤติ เอกวรรณ^{1*}

รับบทความ: 3 มีนาคม 2569 แก้ไขบทความ: 27 มีนาคม 2569 ตอรับบทความ: 1 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและระบุประเภทของแรงจูงใจในการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไป โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลกับผู้อบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป (รุ่นที่ 3) ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้ากับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 29 คน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปตามมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยวของผู้ให้ข้อมูลหลัก มีจำนวน 104 แรงจูงใจ ส่วนใหญ่ต้องการความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวหรือธุรกิจท่องเที่ยว รองลงไปอีก 5 ลำดับ คือ การไม่ต้องการเป็นมัคคุเทศก์ผิดกฎหมาย ความต้องการมีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับบุคคลในวงการท่องเที่ยว การหารายได้เสริม ชอบการท่องเที่ยว/ประสบการณ์แปลกใหม่/อยากเดินทางท่องเที่ยว และต้องการให้มีคุณสมบัติครบในการขอบัตรมัคคุเทศก์ เมื่อจำแนกแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลหลักตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์แล้ว พบว่า แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ของผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เป็นแรงจูงใจในระดับ 5 คือ ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง ในขณะที่หากพิจารณาตามทฤษฎีการกำหนดตนเองของ เอ็ดเวิร์ด ดีซี และริชาร์ด ไรอันแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ของผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เป็นแรงจูงใจภายใน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ อบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไป มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

¹ อาจารย์, ดร. หลักสูตรการจัดการการท่องเที่ยว คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

* อีเมล: utag_p@hotmail.com

Motivation in Training the General Tourist Guide Training Course: A Case Study of Trainers at Dhurakij Pundit University, Bangkok

Nuttakrit Eakwannang ^{1*}

Abstract

This research aims to study the motivation and identify the types of motivation in general tourist guide training. This is a qualitative research that collected data with the general tourist guide trainers (3rd generation) at Dhurakij Pundit University, Bangkok. The research instrument was a semi-structured interview form. Data was collected using the face-to-face interviews with 29 key informants. The results of the research found that the key informants' motivations for general tourist guide training according to the standards of the Department of Tourism were 104. Most of them wanted the knowledge about tourism or tourism business, followed by 5 more: not wanting to be an illegal tourist guide, the need to have relationships or connections with people in the tourism industry, earning the extra income, like to travel/have new experiences/want to travel and want to have all the qualifications to apply for a tourist guide license. When categorizing the motivations of key informants according to Abraham Maslow's Hierarchy of Needs theory, it was found that the motivations for training in tourist guide courses of most key informants were the level 5 of motivations, namely the Self-Actualization Needs. While considering the Self-Determination theory of Edward Deci and Richard Ryan, it was found that the main informants' motivations for training in tourist guides were mostly the Intrinsic motivations.

Keywords: Motivation, General Tourist Guide Training, Dhurakij Pundit University

¹ Lecturer, Dr. Tourism Management, Faculty of Tourism & Hospitality, Dhurakij Pundit University

* Email: utag_p@hotmail.com

บทนำ

มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่ต้องศึกษาข้อมูลเรื่องการท่องเที่ยว กำหนดเส้นทาง ติดต่อประสานงานกับส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยวไปตามโปรแกรมที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ที่ดีตลอดการเดินทางท่องเที่ยว ส่วนรายได้ของมัคคุเทศก์ หากทำงานสังกัดองค์กร เช่น บริษัท จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินเดือนประจำ เริ่มต้นที่ 13,000-15,000 บาท/เดือน ไม่รวมเบี้ยนำเที่ยวของบางบริษัท และสวัสดิการต่าง ๆ หรือหากเป็นมัคคุเทศก์อิสระ จะมีค่าจ้างเป็นรอบในการนำเที่ยว ซึ่งจะคิดค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละไม่น้อยกว่า 1,000 บาท ขึ้นอยู่กับว่าไปเที่ยวที่ไหน จำนวนกี่ชั่วโมง และความยากง่ายของทริปนั้น ๆ (อีชีโกด์, 2568) และอาจจะได้รับค่านายหน้าจากบริษัท หรือร้านค้าที่พานักท่องเที่ยวมาซื้อของที่ระลึก หรือเข้าชมการแสดงในสถานที่ท่องเที่ยวเพิ่มเติมอีกด้วย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่ามัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่มีความจำเป็นสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวที่ต้องการความสะดวกสบายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการท่องเที่ยวแบบหมู่คณะ แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันประเทศไทยมีมัคคุเทศก์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวนทั้งสิ้น 51,344 คน (กองทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์, 2569) ซึ่งจัดได้ว่าน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่กฎหมายไทยกำหนดให้ต้องเป็นคนสัญชาติไทย อายุไม่น้อยกว่า 18 ปีบริบูรณ์ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือปริญญาโท และผ่านการอบรมหลักสูตรมัคคุเทศก์ตามที่กำหนดจากกรมการท่องเที่ยว โดยมีมาตรฐานสำคัญ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้ เช่น รู้เรื่องศิลปวัฒนธรรมไทย มาตรฐานด้านทักษะการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติระหว่างเดินทางนำเที่ยว และมาตรฐานด้านจรรยาบรรณ เช่น การซื้อสัตย์สุจริต (กุลิสรา สุวรรณ, ม.ป.ป.) รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่น เช่น เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง โรคเรื้อนในระยะติดต่อ เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์ ฯลฯ จึงจะได้รับการอนุญาตให้เป็น “มัคคุเทศก์” ได้ตามกฎหมาย

ในกรณีของการอบรมหลักสูตรมัคคุเทศก์ หน่วยงานที่กำกับดูแลการอบรม คือ กรมการท่องเที่ยว แต่ให้สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมการท่องเที่ยวเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม มี 3 หลักสูตรอบรม คือ มัคคุเทศก์ท้องถิ่น (บัตรสีน้ำตาล) มัคคุเทศก์เฉพาะภูมิภาค (บัตรสีเหลือง/เขียว/ส้ม/ฟ้า) และมัคคุเทศก์ทั่วไป (บัตรบรอนซ์เงิน) ซึ่งในการอบรมนี้ต้องใช้ระยะเวลาในการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง ในปี พ.ศ.2568 มีผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น 51,409 คน จำแนกเป็น มัคคุเทศก์ทั่วไปจำนวน 36,378 คน มัคคุเทศก์เฉพาะภูมิภาคจำนวน 14,819 คน (ภาคเหนือ 2,224 คน ภาคกลาง 7,207 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 128 คน และภาคใต้ 5,260 คน) และมัคคุเทศก์ท้องถิ่น จำนวน 212 คน (กรมการท่องเที่ยว, 2569) เห็นได้ว่า มีคนสนใจการอบรมเพื่อเป็นมัคคุเทศก์เป็นจำนวนมาก ซึ่งก็ยังไม่ทราบว่าเหตุผลเหตุจูงใจอะไรอย่างชัดเจนที่ทำให้เขามาร่วมอบรมดังกล่าวนี้ อาจเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกหรือทั้ง 2 อย่าง หรือเป็นความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง เมื่อพิจารณาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและระบุประเภทของแรงจูงใจในการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไป โดยทำการศึกษากับผู้อบรมมัคคุเทศก์ทั่วไปรุ่นที่ 3 ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไป และประเภทของแรงจูงใจตามทฤษฎี เพื่อช่วยให้เข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้อบรมอันนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างหลักสูตร และการสื่อสารการตลาดที่ตรงจุด อันจะส่งผลให้เพิ่มยอดขาย สร้างแบรนด์ให้แข็งแกร่ง และรักษาลูกค้าได้อย่างยั่งยืน โดยช่วยให้ผู้จัดอบรมสามารถเปลี่ยนจากการตลาดที่หว่านแห มาเป็นการตลาดเฉพาะบุคคล และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปของผู้อบรมในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อจำแนกประเภทของแรงจูงใจในการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปของผู้อบรมในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีหลายหน่วยงาน และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ไว้ดังนี้ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมจากภายในตัวของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงออกถึงความต้องการผ่านการกระทำจนทำให้บุคคลสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ศรัณย์ ประสาร (2565) ได้สรุปคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่ผลักดันในการปฏิบัติของคนหรือสัตว์ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันที่อยากให้อำนาจปฏิบัติ แต่หากขาดแรงจูงใจจะทำให้ความอยากปฏิบัติจะลดน้อยลง

สุพรหม ทำจะดี. (2568) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจหรือความสมัครใจที่จะทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งและเป็นสภาวะที่ถูกตั้งขึ้นโดยความสามารถของการกระทำที่จะตอบสนองต่อความต้องการ บางอย่างของบุคคลอย่างพึงพอใจ

Cambridge Dictionary (n.d.) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำบางสิ่งบางอย่าง

ในขณะที่ Merriam-Webster (2026) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการให้เหตุผลกับบางคนเพื่อให้ทำบางสิ่งบางอย่าง

ส่วน Oxford learner's dictionaries (n.d.) ได้ให้นิยามว่า แรงจูงใจ หมายถึง เหตุผลที่ทำให้คนทำอะไรบางอย่างหรือมีประพฤติกรรมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงขับเคลื่อนที่ทำให้คนเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs)

ทฤษฎีนี้ถูกคิดค้นขึ้นโดยอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในปี ค.ศ.1943 โดยเขาอธิบายไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นเหมือนพีระมิด ซึ่งต้องได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานก่อน จึงจะมองหาความต้องการที่สูงขึ้นไป โดยลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์มี 5 ลำดับ ดังนี้ (McLeod, 2026)

- (1) ความต้องการทางด้านสรีระกายภาพ (Physiological needs) เช่น อาหาร น้ำ การนอนหลับ (พื้นฐานที่สุด)
- (2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เช่น ความมั่นคงในงาน สุขภาพที่อยู่อาศัย
- (3) ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก และความเป็นเจ้าของ (Social needs) เช่น เพื่อน ครอบครัว ความรัก
- (4) ความต้องการความเคารพและยอมรับนับถือ (Esteem needs) เช่น การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จ สถานะ
- (5) ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-Actualization needs) เช่น การได้ทำตามความฝันสูงสุด การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

2. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory; SDT)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดยเอ็ดเวิร์ด ดีซี (Edward Deci) และริชาร์ด ไรอัน (Richard Ryan) ในช่วงทศวรรษ 1980 (EDUCA, 2025) โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ว่า บุคคลจะรู้สึกมีแรงจูงใจมากขึ้นเมื่อพวกเขาสามารถเลือกสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจ สุขภาวะ และบุคลิกภาพนั้นถูกหล่อหลอมโดยความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานสากล 3 ประการ ได้แก่

- (1) ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ความรู้สึกว่ามีทางเลือก และสามารถตัดสินใจลงมือทำพฤติกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ไม่ใช่ถูกบังคับ
- (2) ความสามารถ (Competence) คือ ความรู้สึกถึงความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการทำสิ่งต่างๆ
- (3) ความสัมพันธ์ (Relatedness) คือ ความรู้สึกเชื่อมโยง เป็นส่วนหนึ่ง และได้รับความรู้สึกดีๆ จากผู้อื่น

ทฤษฎีการกำหนดตนเองยังชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (Cherry, 2025)

(1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจประเภทหนึ่งที่มาจากปัจจัยภายนอกซึ่งอาจรวมถึงรางวัลภายนอก การยอมรับ หรือความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงผลเสียที่เกิดขึ้น บางครั้งแรงจูงใจภายนอกอาจถูกควบคุมได้มากกว่า และเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ เช่น แรงกดดันและการผูกพัน ในบางกรณีผู้คนอาจรับเอาแรงจูงใจภายนอกมาเป็นของตนเอง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมภายนอกเป็นของตนเองสามารถเพิ่มความมุ่งมั่นและความรู้สึกถึงทางเลือกส่วนบุคคลได้

(2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นรูปแบบของแรงจูงใจที่กำหนดด้วยตนเองมากที่สุด มันเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพราะว่ามันสนุก น่าสนใจ หรือมีความหมาย แรงจูงใจประเภทนี้เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดี ความมุ่งมั่น และความคิดสร้างสรรค์ที่มากขึ้น

1.3 สิ่งจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์

กระทรวงแรงงาน (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. *ปัจจัยภายนอก* หมายถึง ข้อมูลด้านอาชีพ ได้แก่ แนวโน้มตลาดแรงงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ การเข้าประกอบอาชีพ รายได้ ความก้าวหน้า การกระจายของผู้ประกอบอาชีพ และข้อดี/ข้อเสียของอาชีพ

2. *ปัจจัยภายใน* ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสนใจ ความถนัด เป็นต้น และปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างของค่านิยม เช่น จุดมุ่งหมายทางอาชีพ การใช้เวลาว่าง เป็นต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับมัคคุเทศก์ (Tour guide/Tourist guide)

2.1 ความหมายของมัคคุเทศก์

World Federation of Tourist Guide Associations: WFTGA (n.d.) ให้ความหมายของมัคคุเทศก์ว่า หมายถึง บุคคลที่นำทางนักท่องเที่ยวด้วยภาษาที่นักท่องเที่ยวเลือก และตีความมรดกทางวัฒนธรรมและธรรมชาติของพื้นที่นั้นๆ

Cambridge Dictionary (n.d.) กล่าวว่า มัคคุเทศก์ หมายถึง บุคคลที่ทำงานนำเสนอสถานที่ให้ผู้มาเยือนหรือเดินทางไปกับผู้มาเยือนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ.2551 (2551) ระบุว่า มัคคุเทศก์ หมายถึง ผู้ให้บริการแปดประการในการนำนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่าง ๆ โดยให้บริการเกี่ยวกับคำแนะนำและความรู้ด้านต่างๆ แก่นักท่องเที่ยว

ในขณะที่ยุทธศาสตร์ (2554) นิยามศัพท์คำว่า มัคคุเทศก์ ว่าหมายถึง ผู้นำทาง ผู้ชี้ทาง ผู้บอกทาง หรือผู้นำเที่ยว

กล่าวโดยสรุปได้ว่า มัคคุเทศก์ หมายถึง บุคคลที่นำนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่างๆ โดยให้ความรู้ทางวัฒนธรรมและธรรมชาติของพื้นที่นั้นๆ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับนักท่องเที่ยว

2.2 คุณลักษณะที่ดีของมัคคุเทศก์

มัคคุเทศก์ที่ดีควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ (ทวีศักดิ์ เจริญประวัตติ, 2560)มีใจรักการเดินทาง

- (1) ช่างสังเกต มีไหวพริบ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
- (2) ซื่อตรง ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- (3) มีความเสียสละ รักงานบริการ
- (4) รับแรงกดดันได้ดี
- (5) มีทัศนคติแง่บวก บุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มั่นใจในตนเอง
- (6) ตรงต่อเวลา
- (7) ขวนขวายหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ
- (8) มีทักษะการสื่อสาร/การพูด การประสานงาน การจัดการ ความเป็นผู้นำ และการ

แก้ปัญหา

- (9) มีความรู้ดีในเรื่องที่บรรยายให้นักท่องเที่ยวฟัง

3. หลักสูตรการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป พ.ศ.2562 ของกรมการท่องเที่ยว

กรมการท่องเที่ยวได้สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไปเพื่อใช้ในการอบรมมัคคุเทศก์ในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดอย่างย่อ ดังนี้ (กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2562)

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- (1) เพื่อใช้เป็นหลักสูตรกลางในการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป สำหรับสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่ประสงค์ขอความเห็นชอบเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมมัคคุเทศก์
- (2) เพื่อใช้เป็นหลักสูตรกลางในการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป สำหรับผู้ประสงค์จะได้รับวุฒิบัตรว่าผ่านการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป เพื่อใช้ประกอบการยื่นขอรับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์ทั่วไป
- (3) เพื่อใช้เป็นหลักสูตรกลาง ในการเทียบเคียงสำหรับสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษาในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกัน สำหรับนักศึกษาผู้ประสงค์จะประกอบอาชีพเป็นมัคคุเทศก์

2. กำหนดระยะเวลาของหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 211 ชั่วโมง

3. ภาษาที่ใช้ในการฝึกอบรม ภาษาไทย และ/หรือ ภาษาต่างประเทศ

4. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- (1) สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญา หรือเทียบเท่าขึ้นไป
- (2) มีสัญชาติไทย
- (3) ไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือยาเสพติดให้โทษ หรือเป็นโรคติดต่อที่คณะกรรมการกำหนด
- (4) ต้องฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศที่เปิดฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี
- (5) มีบุคลิกภาพดีและเป็นผู้มีใจรักในงานบริการ

5. การประเมินผลการฝึกอบรม/การรับรองผลการฝึกอบรม

5.1 การประเมินผลการฝึกอบรม

หลักสูตรนี้ใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อตัดสินผลการฝึกอบรม ดังนี้
เกณฑ์ตัดสินว่า “ผ่าน” ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ต้องมีเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของระยะเวลา
การฝึกอบรมตลอดหลักสูตรทั้งหมด

(2) ต้องสอบผ่านภาคทฤษฎีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(3) ต้องสอบผ่านภาคปฏิบัติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

(4) ต้องผ่านการศึกษานอกสถานที่ ในโมดูล 5 ครบทั้ง 5 เส้นทาง

(5) ต้องผ่านการฝึกปฏิบัติงานกับผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยว

เกณฑ์ตัดสินว่า “ไม่ผ่าน” คือ ต่ำกว่าเกณฑ์ “ผ่าน” ที่กำหนดข้างต้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม
ข้อบังคับของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เปิดหลักสูตรการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไป

5.2 การรับรองการผ่านการฝึกปฏิบัติงานกับผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยว

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเข้าฝึกปฏิบัติงานกับผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยว ซึ่งผ่านการรับรองจาก
สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย หรือสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวที่มีข้อตกลงความร่วมมือกับกรมการ
ท่องเที่ยว ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง โดยแบบหนังสือรับรองการฝึกปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่กรมการ
ท่องเที่ยวกำหนด

5.3 การรับรองผลการฝึกอบรม

ผู้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไป ต้องผ่านการประเมินผลการฝึกอบรม ใน
เกณฑ์ “ผ่าน” จึงจะได้รับวุฒิบัตรว่าผ่านการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไป จากสถาบันการศึกษา
ระดับอุดมศึกษาที่จัดการฝึกอบรม ร่วมกับกรมการท่องเที่ยว เพื่อนำไปประกอบการขอรับใบอนุญาตเป็น
มััคคุเทศก์ทั่วไป สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบให้จัดการฝึกอบรมจะต้องส่งรายชื่อ
ผู้สำเร็จการฝึกอบรม พร้อมเอกสารหลักฐาน ให้กรมการท่องเที่ยวตรวจสอบทุกครั้งและให้สถาบันการศึกษา
ออกวุฒิบัตรให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อการกำกับควบคุมมาตรฐานการฝึกอบรม ป้องกันการปลอมแปลง
วุฒิบัตร โดยแบบวุฒิบัตร ให้เป็นไปตามแบบที่กรมการท่องเที่ยวกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กล้วยไม้ สุมังค์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เรื่องเล่าจากมััคคุเทศก์ไทยในสาย
อาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอาชีพของมััคคุเทศก์ในเมืองไทยที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและการ
ทำงานสู่อาชีพ กระบวนการในการทำงานปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทักษะคติที่มีต่อการทำงาน ผู้ให้
ข้อมูลหลักในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ มัคคุเทศก์ที่มีใบอนุญาตถูกต้องและได้รับรางวัลมาตรฐานมััคคุเทศก์ไทยจาก
กรมการท่องเที่ยวและรางวัลมััคคุเทศก์ดีเด่น จำนวน 3 ท่าน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้

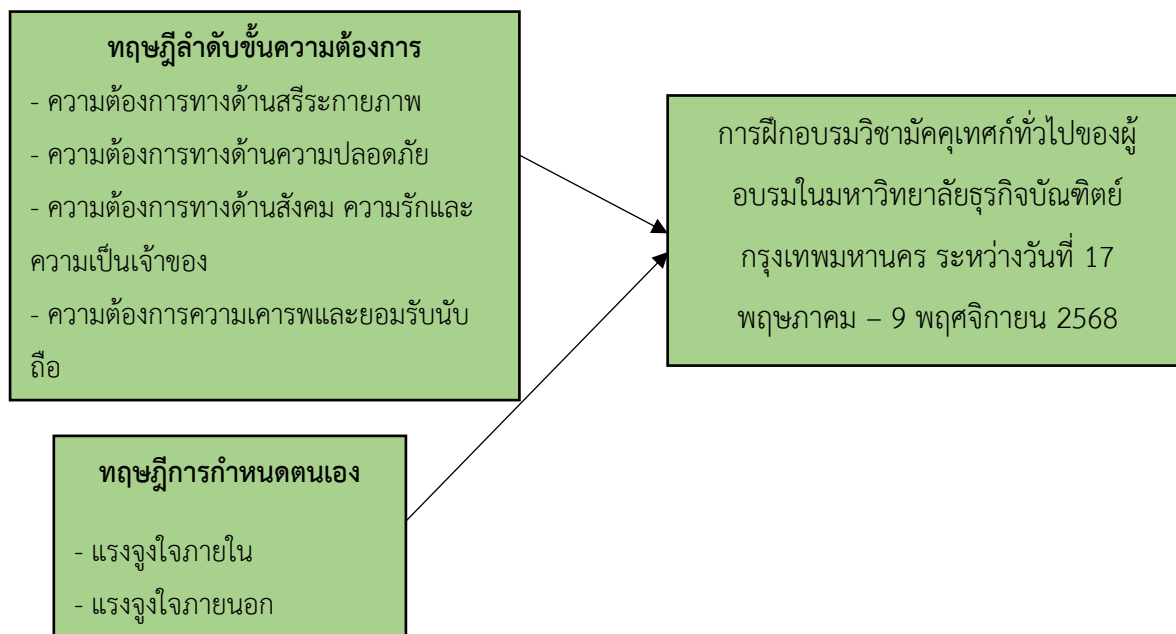
วิธีการศึกษาประวัติและเรื่องเล่า โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า มัคคุเทศก์ส่วนมากที่ทำงานในอาชีพมัคคุเทศก์ไม่ได้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโดยตรงในสาขาการท่องเที่ยว แต่มาจากมีความสนใจในงานด้านการนำเที่ยวการบริการ จึงได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรเพื่อขอใบอนุญาตมัคคุเทศก์และมีการฝึกฝนตนเองจากการเริ่มการฝึกงาน การทำงานเป็นผู้ช่วยมัคคุเทศก์มาก่อนและต่างก็มีใจรักในงานการบริการ มีความอดทนมองเห็นอนาคตในงานที่ตนเองรักและมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพนี้ได้ แม้ว่าการทำอาชีพนี้จะต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย ผู้ให้ข้อมูลก็ยังคงยึดหลักของการให้บริการที่มาจากใจและการทำงานแบบไม่หวังผลตอบแทน การทำงานประสบความสำเร็จในแต่ละครั้งคือความสุขของผู้มาใช้บริการและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

ธนัตถ์กรณีย์ เจริญกิจดีธนา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ ประชากรในการวิจัย คือ ผู้ที่เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรที่งานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลจัดในช่วงเดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนมกราคม 2559 จำนวน 105 คน แต่มีผู้ให้ข้อมูลจำนวนร้อยละ 52.38 ของประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของสถาบัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการมากที่สุด รองลงไป คือ ปัจจัยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ

ในขณะที่ พรณิการ์ สุวรรณไตรย์ และนุชจริย์ หงษ์เหลี่ยม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 166 คน ซึ่งมาจากการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรการศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การถ่ายทอดของวิทยากรชัดเจน และเข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมอบรมทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมอบรมมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.179 และ 0.163 ตามลำดับ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของเอ็ดเวิร์ด ดีซี และริชาร์ด ไรอัน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้อบรมวิชาชีพคหุเทศก์ทั่วไปตามมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยว รุ่นที่ 3 ที่อบรมในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 17 พฤษภาคม - 9 พฤศจิกายน 2568 จำนวน 34 คน ในการเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างตามความสมัครใจของผู้อบรม โดยผู้ให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจในการวิจัยนี้มีจำนวน 29 คน ซึ่งให้ถือว่าเป็น “ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)”

ขอบเขตการวิจัย การวิจัยนี้ต้องการศึกษาแรงจูงใจในการฝึกอบรมวิชาชีพคหุเทศก์ทั่วไปของผู้อบรมรุ่นที่ 3 ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ที่อบรมระหว่างวันที่ 17 พฤษภาคม - 9 พฤศจิกายน 2568 โดยแรงจูงใจที่ค้นพบจากการศึกษาจะถูกนำมาอิงกับ 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ อับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของเอ็ด-เวิร์ด ดีซี และริชาร์ด ไรอัน

การรวบรวมข้อมูล เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือในงานวิจัยนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลที่ได้เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ((Face-to-Face interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) จำนวน 29 คน และใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละประมาณ 15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่และร้อยละ ช่วยในการวิเคราะห์เพื่อนำมาจำแนกและจัดกลุ่มคำตอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกันไวด้วยกัน จากนั้นนำคำตอบที่ได้มาทำการสังเคราะห์เทียบกับ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของเอ็ดเวิร์ด ดีซี และริชาร์ด ไรอัน ว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีแรงจูงใจที่จัดอยู่ในแรงจูงใจประเภทใด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกเพศทั่วไปตามมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยว รุ่นที่ 3 ที่อบรมในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 17 พฤษภาคม - 9 พฤศจิกายน 2568 มีจำนวน 34 คน แต่มีผู้ให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 85.3 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งทั้ง 29 คนนี้ถือได้ว่าเป็น “ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)” โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประเด็นข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (ค่าต่ำสุด/ค่าสูงสุด)
เพศ			
- ชาย	13	44.8	
- หญิง	16	55.2	
อายุ (ปี)			39.8 (24/72)
สถานภาพการสมรส			
- โสด	20	69.0	
- สมรส	7	24.1	
- หม้ายหรือหย่า	2	6.9	
ระดับการศึกษาสูงสุด			

ประเด็นข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (ค่าต่ำสุด/ค่าสูงสุด)
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3.5	
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	0	0.0	
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	15	51.7	
- สูงกว่าปริญญาตรี	13	44.8	
รายได้เฉลี่ย/เดือน			
- ไม่เกิน 15,000 บ.	3	10.3	
- 15,001 – 20,000 บ.	5	17.3	
- 20,001 – 30,000 บ.	4	13.8	
- 30,001 – 40,000 บ.	6	20.7	
- 40,001 – 50,000 บ.	3	10.3	
- ตั้งแต่ 50,001 บ. ขึ้นไป	8	27.6	
ตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานปัจจุบัน			
- ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่/พนักงานระดับสูงของรัฐ	1	3.4	
- ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่/พนักงานของรัฐ	1	3.4	
- เจ้าหน้าที่/พนักงานระดับสูงในบริษัทเอกชน	3	10.4	
- เจ้าหน้าที่/พนักงานในบริษัทเอกชน	8	27.6	
- ธุรกิจส่วนตัว	3	10.4	
- ธุรกิจส่วนตัวและฟรีแลนซ์	1	3.4	
- ฟรีแลนซ์หรือรับจ้างทั่วไป	4	13.9	
- มัคคุเทศก์แบบฟรีแลนซ์	1	3.4	
- นักวิชาการอิสระ	1	3.4	
- พนักงานในมหาวิทยาลัยของเอกชน	1	3.4	
- ผู้เกษียณอายุ	2	6.9	
-ว่างงาน	3	10.4	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักหรือผู้อบรมฯ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายจำนวนเล็กน้อย อายุเฉลี่ยประมาณ 40 ปี อายุต่ำสุดอยู่ที่ 24 ปี และสูงสุดอยู่ที่ 72 ปี ส่วนใหญ่เป็นคนโสด และจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ส่วนใหญ่อยู่ที่ตั้งแต่ 50,001 บ. ขึ้นไป และตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่/พนักงานในบริษัทเอกชน รองลงไป คือ ฟรีแลนซ์หรือรับจ้างทั่วไป

2. แรงจูงใจในการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักหรือผู้อบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปตามมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยว รุ่นที่ 3 จำนวน 29 คน สามารถสรุปผลในเรื่องแรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปตามมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยว ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

แรงจูงใจในการอบรมฯ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
1. ต้องการความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวหรือธุรกิจท่องเที่ยว	14	13.5
2. ไม่ต้องการเป็นมัคคุเทศก์ผิดกฎหมาย	9	8.6
3. มีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับบุคคลในวงการท่องเที่ยว	7	6.7
4. เพื่อหารายได้เสริม	7	6.7
5. ชอบการท่องเที่ยว ประสบการณ์แปลกใหม่ และต้องการเดินทางท่องเที่ยว	7	6.7
6. ต้องการให้มีคุณสมบัติครบในการขอบัตรมัคคุเทศก์	6	5.8
7. ต้องการประกอบธุรกิจท่องเที่ยวหรือทำงานในสายท่องเที่ยว	5	4.8
8. ต้องการความรู้ในการเป็นมัคคุเทศก์ที่ดี	5	4.8
9. เพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศหรือทักษะอื่นๆ	4	3.9
10. ต้องการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยให้ชาวต่างชาติ	3	2.9
11. ใช้เวลาว่างในวันเสาร์-อาทิตย์ให้เป็นประโยชน์	3	2.9
12. เพิ่มโอกาสในการได้งานที่ง่ายขึ้นหรือได้งานใหม่ๆ	3	2.9
13. ประเมินว่าตนเองเหมาะสมจะเป็นมัคคุเทศก์หรือไม่ หรือ upskill ตนเอง	3	2.9
14. ชอบหรือต้องการทำความเข้าใจประวัติศาสตร์ไทยในเชิงการท่องเที่ยว	3	2.9
15. ต้องการเรียนรู้วิธีการทำทัวร์หรือการปฏิบัติงานของมัคคุเทศก์	3	2.9
16. ต้องการเจอแหล่งท่องเที่ยวใหม่ๆ	3	2.9
17. มีพื้นฐานภาษาต่างประเทศหลายภาษาจึงอบรมไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในธุรกิจท่องเที่ยว	2	1.9
18. การเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการนำเที่ยวที่ไม่ได้มาตรฐานหรือพัฒนาการท่องเที่ยว	2	1.9
19. ต้องการเรียนรู้การบรรยายเป็นภาษาต่างประเทศ	1	0.96
20. จะได้เดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ	1	0.96
21. เพื่อเพิ่มค่าตัวของมัคคุเทศก์ภาษาสเปน	1	0.96
22. การขาดแคลนมัคคุเทศก์ภาษาสเปน	1	0.96
23. เบื่องานในออฟฟิศ	1	0.96

แรงจูงใจในการอบรมฯ	จำนวนคำตอบ	ร้อยละ
24. วางงานจึงหาอะไรทำแก้เหงา	1	0.96
25. ได้สุขภาพที่ดีจากการทำงานท่องเที่ยว	1	0.96
26. เพื่อให้ท่องเที่ยวได้สนุกมากขึ้น	1	0.96
27. หาแนวคิดใหม่ๆ ในการประกอบธุรกิจในอนาคต	1	0.96
28. ได้คำแนะนำจากคนทำงานมัคคุเทศก์จึงมาอบรม	1	0.96
29. ได้ศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยว	1	0.96
30. ต้องการบอกเล่าเรื่องราวการท่องเที่ยวที่ไปพบเจอมาให้คนอื่นรับทราบ	1	0.96
31. ชอบงานมัคคุเทศก์	1	0.96
32. ชอบพบปะพูดคุยกับผู้คน	1	0.96
33. ต้องการแนะนำให้คนไทยรู้จักประเทศไทยและประเทศที่จะไปเที่ยวดีขึ้น	1	0.96
รวมคำตอบ	104	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปตามมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยวของผู้ให้ข้อมูลหลักหรือผู้อบรมฯ ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 104 แรงจูงใจส่วนใหญ่ (ร้อยละ 13.5) ต้องการความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวหรือธุรกิจท่องเที่ยว เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลักบางท่านกล่าวไว้ว่า “มีความประสงค์จะได้รับความรู้และข้อมูลจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ” หรือ “ต้องการหาความรู้ใหม่ๆ ในเชิงวิชาการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว” เป็นต้น รองลงไปอีก 5 ลำดับ คือ การไม่ต้องการเป็นมัคคุเทศก์ผัดกฏหมาย (ร้อยละ 8.6) ความต้องการมีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับบุคคลในวงการท่องเที่ยว การหารายได้เสริม ชอบการท่องเที่ยว/ประสบการณ์แปลกใหม่/ต้องการเดินทางท่องเที่ยว (ร้อยละ 6.7 เท่ากันทั้ง 3 แรงจูงใจ) และต้องการให้มีคุณสมบัติครบในการขอใบมัคคุเทศก์ (ร้อยละ 5.8)

3. การจำแนกประเภทของแรงจูงใจในการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

จากตารางที่ 2 เมื่อนำคำตอบเรื่องแรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก มาทำการเทียบกับ 2 ทฤษฎีเพื่อจำแนกประเภทของแรงจูงใจในการฝึกอบรม ทำให้ได้ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก จำแนกตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) และทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory)

แรงจูงใจในการอบรมฯ	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ					ทฤษฎีการกำหนดตนเอง	
	ภก	ปก	สก	คค	ศส	ใน	นอก
1. ต้องการความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวหรือธุรกิจท่องเที่ยว					✓	✓	
2. ไม่ต้องการเป็นมัคคุเทศก์ผัดกฏหมาย		✓					✓
3. มีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับบุคคลในวงการท่องเที่ยว			✓				✓

แรงจูงใจในการอบรมฯ	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ					ทฤษฎีการกำหนดตนเอง	
	กก	กก	กก	กก	กก	ใน	นอก
4. เพื่อหารายได้เสริม		✓					✓
5. ชอบการท่องเที่ยว ประสบการณ์แปลกใหม่ และต้องการเดินทางท่องเที่ยว					✓	✓	
6. ต้องการให้มีคุณสมบัติครบในการขอบัตรมัคคุเทศก์		✓					✓
7. ต้องการประกอบธุรกิจท่องเที่ยวหรือทำงานในสายท่องเที่ยว					✓	✓	
8. ต้องการความรู้ในการเป็นมัคคุเทศก์ที่ดี					✓	✓	
9. เพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศหรือทักษะอื่นๆ					✓	✓	
10. ต้องการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยให้ชาวต่างชาติ				✓		✓	
11. ใช้เวลาว่างในวันเสาร์-อาทิตย์ให้เป็นประโยชน์					✓	✓	
12. เพิ่มโอกาสในการได้งานที่ง่ายขึ้นหรือได้งานใหม่ๆ					✓		✓
13. ประเมินว่าตนเองเหมาะสมจะเป็นมัคคุเทศก์หรือไม่ หรือ upskill ตนเอง				✓		✓	
14. ชอบหรือต้องการทำความเข้าใจประวัติศาสตร์ไทยในเชิงการท่องเที่ยว					✓	✓	
15. ต้องการเรียนรู้วิธีการทำทัวร์หรือการปฏิบัติงานของมัคคุเทศก์					✓	✓	
16. ต้องการเจอแหล่งท่องเที่ยวใหม่ๆ					✓	✓	
17. มีพื้นฐานภาษาต่างประเทศหลายภาษาจึงอบรมไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในธุรกิจท่องเที่ยว					✓	✓	
18. การเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือนำเที่ยวที่ไม่ได้มาตรฐานหรือพัฒนาการท่องเที่ยว					✓	✓	
19. ต้องการเรียนรู้การบรรยายเป็นภาษาต่างประเทศ					✓	✓	
20. จะได้เดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ					✓	✓	
21. เพื่อเพิ่มค่าตัวของมัคคุเทศก์ภาษาสเปน				✓			✓
22. การขาดแคลนมัคคุเทศก์ภาษาสเปน				✓			✓
23. เปื่องานในออฟฟิศ				✓		✓	
24. วางงานจึงหาอะไรทำแก้เหงา			✓			✓	

แรงจูงใจในการอบรมฯ	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ					ทฤษฎีการกำหนดตนเอง	
	ภก	ปก	สก	คถ	ศส	ใน	นอก
25. ได้สุขภาพที่ดีจากการทำงานท่องเที่ยว		✓				✓	
26. เพื่อให้ท่องเที่ยวได้สนุกมากขึ้น			✓			✓	
27. หาแนวคิดใหม่ๆ ในการประกอบธุรกิจในอนาคต					✓	✓	
28. ได้คำแนะนำจากคนทำงานมัคคุเทศก์จึงมาอบรม				✓			✓
29. ได้ศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยว					✓	✓	
30. ต้องการบอกเล่าเรื่องราวการท่องเที่ยวที่ไปพบเจอมาให้คนอื่นรับทราบ				✓			✓
31. ชอบงานมัคคุเทศก์				✓		✓	
32. ชอบพบปะพูดคุยกับผู้คน			✓			✓	
33. ต้องการแนะนำให้คนไทยรู้จักประเทศไทยและประเทศที่จะไปเที่ยวดีขึ้น					✓	✓	
รวม	0	4	4	8	17	24	9
ร้อยละ	0.0	12.1	12.1	24.3	51.5	72.7	27.3

หมายเหตุ ภก หมายถึง ความต้องการทางด้านสรีระกายภาพ

ปก หมายถึง ความต้องการทางด้านความปลอดภัย

สก หมายถึง ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก และความเป็นเจ้าของ

คถ หมายถึง ความต้องการความเคารพและยอมรับนับถือ

ศส หมายถึง ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง

ใน หมายถึง แรงจูงใจภายใน

นอก หมายถึง แรงจูงใจภายนอก

จากตารางที่ 3 เมื่อจำแนกแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลหลักตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของอับราฮัม มาสโลว์แล้ว พบว่า แรงจูงใจในการอบรมวิชาชีพคหุเทศก์ของผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ร้อยละ 51.5 เป็นแรงจูงใจในระดับ 5 คือ ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง ในขณะที่หากพิจารณาตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของเอ็ดเวิร์ด ดีซี และริชาร์ด ไรอันแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการอบรมวิชาชีพคหุเทศก์ของผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ร้อยละ 72.7 เป็นแรงจูงใจภายใน

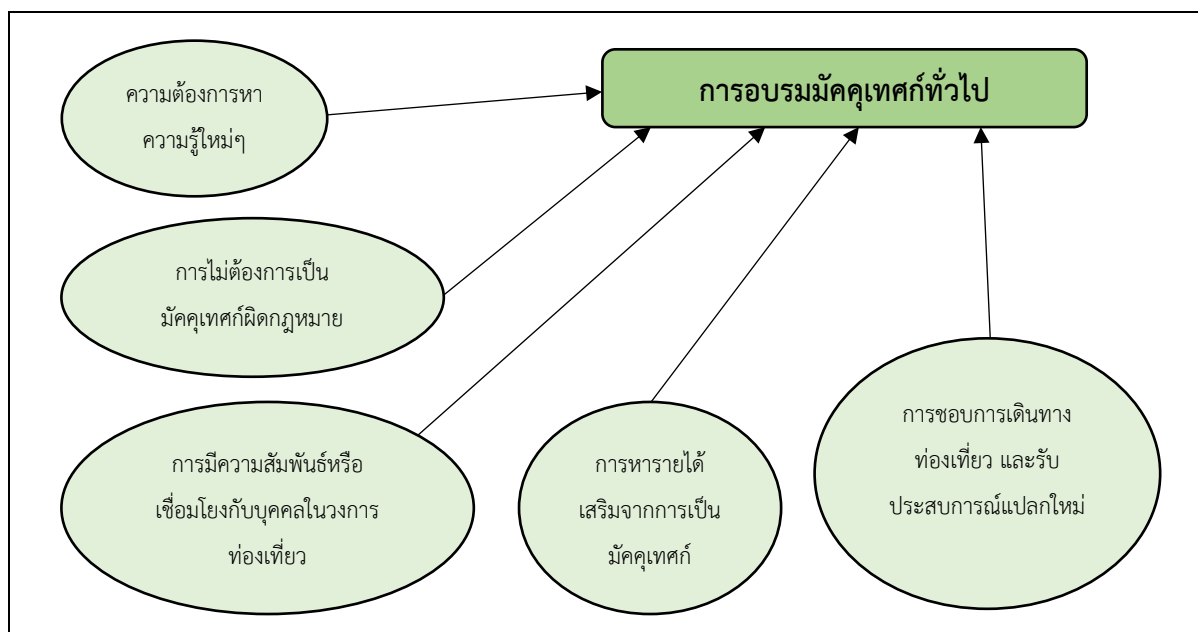
อภิปรายผล

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เข้ามาฝึกอบรมมัคคุเทศก์มีอายุเฉลี่ย 40 ปีจัดได้ว่าอยู่ในวัยกลางคน (Middle age) ซึ่งเป็นวัยที่กำลังทำงานอยู่ หรือมีงานประจำทำ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลพบว่า มีคนไม่ได้ทำงานประจำอยู่

11 คนหรือร้อยละ 37.9 หรือประมาณ 1 ใน 3 ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ชี้ให้เห็นว่า ผู้อบรมมัคคุเทศก์ก็เชื่อว่าจะมีงานประจำทำที่มั่นคงเสมอไป ดังนั้น แรงจูงใจในการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลักจึงไม่ใช่เรื่องการหารายได้เสริมเป็นสำคัญ แรงจูงใจสำคัญในการอบรมมัคคุเทศก์กลับเป็นเรื่องการหาความรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้คือ เรื่องการท่องเที่ยว หรือหาความรู้เพิ่มเติมเรื่องการท่องเที่ยวในช่วงเวลาสั้นๆ แทนการเรียนในระยะยาว 1-2 ปี และให้ได้ประโยชน์อื่นด้วย คือ การได้บัตรมัคคุเทศก์เพื่อที่จะทำงานเป็นมัคคุเทศก์ได้อย่างถูกกฎหมาย และการสร้างเครือข่ายทางสังคมในแวดวงการท่องเที่ยวพร้อมกันไปด้วย ซึ่งแรงจูงใจในลักษณะดังกล่าวนี้จัดอยู่ลักษณะของแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของเอ็ดเวิร์ด ดีซี และริชาร์ด โรอัน และยังเป็นแรงจูงใจที่ต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง ต้องการความปลอดภัยในการทำงานมัคคุเทศก์ (ไม่ถูกตำรวจจับ) และต้องการการรวมกลุ่มทางสังคมมัคคุเทศก์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของอับราฮัม มาสโลว์ นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกล้วยไม้ สุมังค์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2017) ที่กล่าวไว้ว่า มัคคุเทศก์ส่วนมากที่ทำงานในอาชีพมัคคุเทศก์มีความสนใจในงานด้านการนำเที่ยวการบริการ จึงได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรเพื่อขอใบอนุญาตมัคคุเทศก์ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัตถ์กรณ์ เขียวรัตติธนา (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะของสถาบัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรณิการ์ สุวรรณไตรย์ และนุชจริย หงษ์เหลี่ยม (2562) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการเข้าอบรมเกิดจากการถ่ายทอดของวิทยากรชัดเจน และเข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เหตุที่ไม่สอดคล้องเป็นเพราะงานวิจัย 2 เรื่องดังกล่าวไม่ได้ยึดแรงจูงใจตามทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และเอ็ดเวิร์ด ดีซี และริชาร์ด โรอัน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป: กรณีศึกษาผู้อบรมในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร คือ แรงจูงใจส่วนใหญ่ในการอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไปเกิดจากความต้องการหาความรู้ใหม่ๆ ในระยะเวลาสั้นๆ การไม่ต้องการเป็นมัคคุเทศก์ผิดกฎหมาย การมีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับบุคคลในวงการท่องเที่ยว การหารายได้เสริมจากการเป็นมัคคุเทศก์ การขอรับการท่องเที่ยวประสบการณ์แปลกใหม่ และต้องการเดินทางท่องเที่ยว ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ทั่วไปตามมาตรฐานของกรมการท่องเที่ยวของผู้ให้ข้อมูลหลักหรือผู้อบรมฯ มีจำนวน 104 แรงจูงใจ สามารถสรุปได้ดังนี้ ส่วนใหญ่ต้องการความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวหรือธุรกิจท่องเที่ยว รองลงไปอีก 5 ลำดับ คือ การไม่ต้องการเป็นมัคคุเทศก์ผิดกฎหมาย ความต้องการมีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับบุคคลในวงการท่องเที่ยว การหารายได้เสริม ชอบการท่องเที่ยว/ประสบการณ์แปลกใหม่/ต้องการเดินทางท่องเที่ยว และต้องการให้มีคุณสมบัติครบในการขอใบตร้ามัคคุเทศก์ เมื่อจำแนกแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลหลักตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของอับราฮัม มาสโลว์แล้ว พบว่า แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ของผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เป็นแรงจูงใจในระดับ 5 คือ ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง ในขณะที่หากพิจารณาตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของเอ็ดเวิร์ด ดีซี และริชาร์ด ไรอันแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการอบรมวิชามัคคุเทศก์ของผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เป็นแรงจูงใจภายใน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไปควรผลิตมัคคุเทศก์ที่มีความรู้หลากหลายด้านมากยิ่งขึ้น เช่น ความรู้ทางธรรมชาติวิทยา เป็นต้น เพื่อให้มีความรู้ครอบคลุมแหล่งท่องเที่ยวทุกประเภทในประเทศไทย

2. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไปควรพัฒนาเนื้อหาการอบรมให้มีความน่าสนใจมากขึ้นเพราะเนื้อหาเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้คนต้องการมาอบรม

3. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไปควรมีการจัดสรรผู้ร่วมอบรมทุกรุ่นร่วมกันเป็นประจำเพื่อให้ผู้ร่วมอบรมแต่ละรุ่นได้ทำความรู้จักกัน เพราะแรงจูงใจสำคัญประการหนึ่งในการเข้าร่วมอบรมคือ ความต้องการมีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับบุคคลในวงการท่องเที่ยวด้วยกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็นเรื่องแรงจูงใจในการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนที่มากขึ้น และอาจวิเคราะห์ในประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องได้หลากหลายขึ้น เช่น ปัจจัยในการเลือกสถานที่อบรม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2562). *หลักสูตรการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป*. พ.ศ. 2562. กรม. <https://www.dot.go.th/storage/หลักสูตรทั่วไป/หลักสูตรทั่วไป>
- กรมการท่องเที่ยว. (2569). *ข้อมูลทรัพยากร: จำนวนมัคคุเทศก์*. https://data.go.th/dataset/dataset_22_014
- กระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). *แนวทางในการตัดสินใจด้านอาชีพ*. <https://lb.mol.go.th/คนหางาน-คนว่างงาน/แนะแนวอาชีพ/การตัดสินใจเลือกอาชีพ>
- กล้วยไม้ สุ่มค์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2017). เรื่องเล่าจากมัคคุเทศก์ไทยในสายอาชีพ. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(ฉบับพิเศษ), 158-170
- กุลิสรา สุวรรณ. (ม.ป.ป.). *มาตรฐานมัคคุเทศก์*. <https://online.pubhtml5.com/siie/ztae/#p=1>
- กองทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์. (2569). *สถิติการจัดทะเบียนมัคคุเทศก์*. <https://www.dot.go.th/chart-stat/detail/249>
- ทวีศักดิ์ เจริญประวัติ. (2560). *การเป็นมัคคุเทศก์*. https://cddata.cdd.go.th/cddkm/prov/km1_viewlist.php?action=view&div=79&kid=42511
- ธนัตถ์กรณ์ เขียวกิตติธนา. (2559). แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 3(2), 164-175. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/mur2r/article/view/242980>
- พรณิการ์ สุวรรณไตรย์ และนุชจริย หงษ์เหลี่ยม. แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. *เวชบัณฑิตศิริราช*, 12(3), 153-160. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/simedbull/article/view/228405>

- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา). Burapha University Research Information. <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/6318?mode=full>
- พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ.2551. (6 กุมภาพันธ์ 2551). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 29ก หน้า 1-27. <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2551/A/029/1.PDF>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). คำว่า มัคคุเทศก์ ใน พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2569, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- ศรัณย์ ประสาร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 22(2), 39-47. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247312>
- สุพรหม ทำจะดี. (2568). บทสรุปเรื่อง Basic Motivation Concepts. <https://person.rtaf.mi.th/web/content/3280?unique=87812cffdd568ac7ea8e8a5109d7e198baaa5c57>
- อีซีไกด์. (2568, พฤษภาคม 27). #เปิดขั้นตอนการกว่าจะเป็นไกด์พร้อมรายได้ต่อเดือน. [รูปภาพ]. Facebook. https://www.facebook.com/easyguide.th/photos/เปิดขั้นตอนการกว่าจะเป็นไกด์พร้อมรายได้ต่อเดือน-เปิดใจปัญหาไกด์เถื่อนส่งผลกระทบต/122137006778790758/?_rdr
- Cambridge Dictionary. (n.d.). Motivation. In *Cambridge dictionary*. Retrieved January 18, 2026, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/motivation>
- Cambridge Dictionary. (n.d.). Tour guide. In *Cambridge dictionary*. Retrieved January 18, 2026, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/tour-guide>
- Cherry, K. (2025). How *Self-Determination Theory* Explains Motivation. <https://www.verywellmind.com/what-is-self-determination-theory-2795387>
- EDUCA. (2025, December 23). *Self-determination Theory; SDT*. [Facebook post]. Facebook. <https://www.facebook.com/educathai/posts/-self-determination-theory-sdt--dec-ryan-/1288587309957737/>
- Mcleod, S. (2026, February 6). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Merriam-Webster. (n.d.). Motivation. In *Merriam-Webster*. Retrieved January 18, 2026, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/motivation>

Oxford learner's dictionaries. (2026). Motivation. In *Oxford learner's dictionaries*. Retrieved January 18, 2026, from

<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/motivation>

World Federation of Tourist Guide Associations: WFTGA. (n.d.). *Definition: Tourist Guide vs Tour Guide*. <https://wftga.org/about/tourist-guide-vs-tour-guide/>