

## สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากร Factors Affecting the Personnel Quality Development

ประภาพร บุญนาค<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความเป็นมาเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากรต่อองค์การ ซึ่งเป็นกรวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเน้นเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ เนื่องจากบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรจึงเพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาคุณภาพบุคลากรที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานในระดับที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นการช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน และยังเป็นเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาองค์การให้เติบโตอย่างแข็งแกร่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

**คำสำคัญ :** การพัฒนาคุณภาพบุคลากร, ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี, ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

<sup>1</sup> นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร Recruitment and selection

บุญนิธิ รุ่งรอด<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จะต้องมีการปรับปรุงการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะคติ บุคลิกภาพเข้ามาภายในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันนอกจากนั้นองค์กรสามารถให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติตามนโยบายทั้งระยะสั้นและระยะยาว อันจะนำไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน บทความนี้มุ่งอธิบายสภาวะต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย พร้อมนำเสนอแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

**คำสำคัญ :** การสรรหา, การคัดเลือก, บริหารทรัพยากรมนุษย์

---

<sup>1</sup> นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## ความพึงพอใจของนักศึกษาเขตอุตสาหกรรมในการใช้บริการ อินเทอร์เน็ตเครือข่าย (AIS)

อนุสรณ์ เชิดพงษ์สวัสดิ์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มนักศึกษาในเขตอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 20-21 ปี และส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านระบบเครือข่าย นอกจากนี้ในด้านความสะดวกและการให้บริการก็มีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน ในการศึกษาพบว่า นักศึกษาในอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้บริการอินเทอร์เน็ตทุกวัน และกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการอินเทอร์เน็ตเครือข่าย AIS ไม่แตกต่างกัน เพราะระบบอินเทอร์เน็ตเป็นระบบการเชื่อมต่อแบบไร้สาย ทำให้ทุกคนมีโอกาสในการใช้งานอินเทอร์เน็ตได้เหมือนกันทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ, การใช้บริการอินเทอร์เน็ต, นักศึกษาในเขตอุตสาหกรรม

---

<sup>1</sup> นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: [Dewdx27@hotmail.com](mailto:Dewdx27@hotmail.com)

## ความพึงพอใจในการใช้บริการร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่นของนักศึกษา ในเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ชลธิชา ดีเจริญ<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่นในเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาในเขตดุสิต มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แสดงจำนวนคิดเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่าด้านพฤติกรรมการเข้าใช้บริการร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่นของนักศึกษาในเขตดุสิต มีเหตุผลในการเลือกใช้บริการ เพราะ มีความสะดวกสบายในการซื้อ ความถี่ที่ใช้บริการจะอยู่ที่ 3 – 5 วันต่อสัปดาห์ ค่าเฉลี่ยในการซื้อสินค้าต่อครั้งอยู่ในระดับน้อยกว่า 100 บาท และประเภทของสินค้าที่เลือกซื้อบ่อยที่สุด คือ ขนม, ลูกอม, หมากฝรั่ง ส่วนในเรื่องความพึงพอใจในปัจจุบันส่วนประสมทางการตลาด พบว่า นักศึกษาในเขตดุสิตที่ใช้บริการร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่น ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในปัจจุบันส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมทางการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกายภาพและการนำเสนอ และด้านกระบวนการให้บริการ มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ, การใช้บริการ, ร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่น, นักศึกษาในเขตดุสิต

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: [chonticha.sm@hotmail.com](mailto:chonticha.sm@hotmail.com)

## การทำงานและการอยู่ร่วมกันระหว่างพหุวัฒนธรรมตะวันตกภายในองค์กร

ปริญญานันท์ สิริวัฒนันท์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันการอยู่ร่วมของพหุวัฒนธรรมในองค์กร ในเขตย่านธุรกิจ ด้วยเหตุที่ในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน มีแรงงานจากต่างประเทศที่ได้เข้ามาทำทำธุรกิจในประเทศมากขึ้น แต่เดิมนั้นในยุคก่อนหน้านั้นมีแค่แรงงานเพื่อนบ้านและชาวต่างชาติไม่ได้มีมากมายเหมือนในยุคปัจจุบัน จึงส่งผลให้การอยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง เพราะการที่มีชาวต่างชาติเข้ามาอยู่ร่วมกันมากขึ้น ด้วยที่วัฒนธรรมแตกต่างกัน ในมิติด้านต่างๆ เช่น ภาษา วิถีชีวิต วิถีคิด ศาสนา และสิ่งที่น่าสนใจที่สุดคือวัฒนธรรมในการทำงาน จึงทำให้การอยู่ร่วมกันอาจจะเกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในระดับ จุลภาค และมหภาค

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการเข้ามาของชาวต่างชาติซึ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ความแตกต่างในด้านต่างๆที่ส่งผลในการทำงาน ผลกระทบที่มาจากความแตกต่างทั้งด้านดีและด้านไม่ดี รวมทั้งศึกษาหาแนวทางเพื่อนป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา ตลอดจนหาแนวทางที่เป็นทางออกที่เหมาะสม โดยจะให้ความสนใจไปที่องค์กรในย่านธุรกิจซึ่งเป็นจุดที่มีชาวต่างชาติที่มีความหลากหลายและแตกต่างเข้ามาทำงานร่วมกับชาวไทย

ผลการศึกษาพบว่าสิ่งที่แตกต่างกันมากมายในวัฒนธรรมระหว่างชาวไทยกับชาวตะวันตก และได้ศึกษาต่อว่าสาเหตุของความแตกต่าง และศึกษาวิธีการทำงานร่วมกันภายใต้ความแตกต่างซึ่งเป็นหน้าที่ที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องมีบทบาทสำคัญ รวมทั้งยังได้มีข้อเสนอแนะให้กับชาวไทยที่จำเป็นต้องทำงานร่วมกับชาวตะวันตก

**คำสำคัญ:** การทำงาน, การอยู่ร่วมกัน, พหุวัฒนธรรมตะวันตก, องค์กร

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: PatipanSI5535@gmail.com

## การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสวนสันติภาพ

จิราภรณ์ บุญฤทธิ์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการในสวนสันติภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มผู้ใช้บริการสวนสาธารณะ ในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้บริการสวนสาธารณะที่มารับบริการสวนสันติภาพ เขตราชเทวี มีความพึงพอใจของการให้บริการสวนสันติภาพในภาพรวมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก ทั้งทางด้านรูปแบบของกิจกรรม ยกเว้น ทางด้านของจำนวนเครื่องอุปกรณ์การออกกำลังกายอยู่ในระดับปานกลาง เพราะจำนวนของเครื่องหรืออุปกรณ์ออกกำลังกายนั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ที่มาใช้บริการ และในรูปแบบของการบริหารงาน ยกเว้น ทางด้านของความสะอาดของสวนสันติภาพอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ใช้บริการ ผู้ใช้บริการสวนสันติภาพ มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา สถานภาพและรายได้ จึงทำให้ความพึงพอใจจากการที่มารับบริการจากสวนสันติภาพมีความไม่แตกต่างกัน และด้วยสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมและเป็นศูนย์กลางของกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ผู้ที่เข้ามาใช้บริการของสวนสันติภาพมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสวนสันติภาพโดยรวมอยู่ในระดับที่มีความพึงพอใจมาก

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ การให้บริการ สวนสันติภาพ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: Jirapombyr@gmail.com

## พฤติกรรมกรเข้าใช้บริการร้านกาแฟสด อเมซอนของผู้บริโภค ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เขตอำเภอทุ่งสง

พรภิมล ตีมี<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรเข้าใช้บริการร้านกาแฟสด อเมซอน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคที่เข้าใช้บริการร้านกาแฟสด อเมซอน และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดต่อการเข้าใช้บริการร้านกาแฟสด อเมซอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บริโภคในจังหวัดนครศรีธรรมราช เขตอำเภอ ทุ่งสง ที่เข้าใช้บริการร้านกาแฟสด จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานเอกชน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดโดยภาพรวมมากที่สุด คือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย รองลงมา ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคาและด้านการส่งเสริมการตลาด ส่วนพฤติกรรมกรเข้าใช้บริการร้านกาแฟสด อเมซอน ของผู้บริโภคในจังหวัดนครศรีธรรมราช เขตอำเภอทุ่งสง พบว่า เครื่องดื่มที่นิยมบริโภคมากที่สุด คือ คาปูชิโน เหตุผลที่เลือกใช้บริการร้านกาแฟสด อเมซอน เพราะติดใจในรสชาติของเครื่องดื่ม ใช้บริการ 1-2 ครั้งต่อเดือน ส่วนใหญ่ในวันเสาร์ - อาทิตย์ ช่วงเวลา 12.01-15.00 น. โดยตนเองเป็นผู้ตัดสินใจเข้าใช้บริการและลักษณะกรใช้บริการ คือ ซื้อมากกลับบ้าน

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมผู้บริโภคกรเข้าใช้บริการร้านกาแฟสด อเมซอน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา บริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมล: Mine2539\_@hotmail.com



## ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการศูนย์อาหารสถานีขนส่งสายใต้ใหม่

ณัฐนิชา เกิดท้วม<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการศูนย์อาหาร สถานีขนส่งสายใต้ใหม่ ใน 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพและบริการ ด้านราคา ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มาใช้บริการศูนย์อาหาร สถานีขนส่งสายใต้ใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนผู้ที่ใช้บริการศูนย์อาหาร สถานีขนส่งสายใต้ใหม่ โดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับความพึงพอใจเป็นระดับมากที่สุด การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการสร้างแบบสอบถามเพื่อมาวัดระดับความพึงพอใจ ซึ่งในแบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้บริการศูนย์อาหาร สถานีขนส่งสายใต้ใหม่ และมีแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ มีอยู่ 3 ด้าน ดังที่กล่าวข้างต้น อีกทั้งในแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ประชาชนผู้มาใช้บริการศูนย์อาหาร สถานีขนส่งสายใต้ใหม่ ได้แสดงความคิดเห็นต่อสถานที่แห่งนี้

**คำสำคัญ** ประชาชน, การใช้บริการ, ศูนย์อาหาร

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์:mim1996.natnicha@gmail.com

## ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อสิ่งแวดล้อมของสวนสาธารณะ วชิรเบญจทัศ

พรสุวรรณ ไพธัศวรณ<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสวนสาธารณะ วชิรเบญจทัศ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยการทำแบบสอบถามถึงความพึงพอใจซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ กลุ่มนักศึกษาที่มาใช้สวนสาธารณะโดยมีการแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภูมิทัศน์ ด้านความสะอาด ด้านอุปกรณ์และความปลอดภัยของผู้ที่มาใช้สวนสาธารณะ จึงได้มีการจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นปี และจำนวนวันที่มาใช้ต่อสัปดาห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของความพึงพอใจ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่านักศึกษาที่เข้ามาใช้สวนสาธารณะแห่งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 21-23 ปี เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวนวันที่ใช้ต่อสัปดาห์ส่วนมากจะอยู่ในช่วง 1-2 วันต่อสัปดาห์ ผลของการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในด้านภูมิทัศน์เกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความเสื่อมโทรมของสภาพธรรมชาติที่อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของด้านความสะอาดโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ยกเว้นในเรื่องของความสะอาดที่นั่งและแหล่งน้ำอยู่ในระดับปานกลาง ด้านอุปกรณ์และความปลอดภัยภาพรวมอยู่ในระดับมากยกเว้นจำนวนที่นั่งขะอยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ , สวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ, นักศึกษา

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์ : pohnsuwan16@gmail.com

## พฤติกรรมและความพึงพอใจของนักศึกษาที่มาใช้บริการที่ศูนย์การค้า เซ็นทรัล พลาซ่า เวสต์เกต

พิมพ์พิไล แก้วรุ่ง<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของนักศึกษาที่มาใช้บริการที่ศูนย์การค้าเซ็นทรัล พลาซ่า เวสต์เกต 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักศึกษาที่มาใช้บริการที่ศูนย์การค้าเซ็นทรัล พลาซ่า เวสต์เกต 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มาใช้บริการที่ศูนย์การค้าเซ็นทรัล พลาซ่า เวสต์เกต มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มนักศึกษาที่มาใช้บริการที่ศูนย์การค้าเซ็นทรัล พลาซ่า เวสต์เกต เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มาใช้บริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 20-22 ปี อยู่ในระดับชั้นปีการศึกษาชั้นปีที่ 3 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในการใช้บริการที่ศูนย์การค้าเซ็นทรัล พลาซ่า เวสต์เกต โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานที่การให้บริการ, ด้านคุณภาพการให้บริการ, ด้านราคาสินค้า, ด้านบุคลากร และด้านการส่งเสริมทางการตลาด

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ นักศึกษา การให้บริการ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: Pppimpi@hotmail.com

# ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการในด้านต่างๆของสถานีรถไฟหัวลำโพง

มัทรี สืบสุข<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

ในการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านต่างๆของสถานีรถไฟหัวลำโพง มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนผู้ที่เคยใช้บริการของสถานีรถไฟหัวลำโพง โดยมีขอบข่ายระยะเวลาในการใช้บริการไม่เกิน 3 ปี จนถึงปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการในด้านต่างๆของสถานีรถไฟหัวลำโพงโดยภาพรวมและเป็นรายงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ทำการศึกษ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านกระบวนการให้บริการ ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ และความพึงพอใจด้านสถานที่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการในด้านต่างๆของสถานีรถไฟหัวลำโพงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อด้านกระบวนการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ด้านสถานที่

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ , ประชาชน , คุณภาพการให้บริการ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: nndia1039@hotmail.com

## ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสมุทรปราการ

เกวลิน หล้าคำ<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กรดังนี้ ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่มและปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร การมีส่วนร่วมขององค์กรดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสมุทรปราการ ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่ตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 26 – 35 ปี สถานภาพ สมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-20,000 บาท แสดงให้เห็นได้ว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่มและปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) การมีส่วนร่วมขององค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

**คำสำคัญ:** ปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร, การมีส่วนร่วมขององค์กร, ความสำเร็จในการทำงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: giftkeawalin11@gmail.com

## ปัจจัยที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซ็น สตาร์ จิวเวล จำกัด จังหวัดนครปฐม

เบญจมาศ เชื้อวงศ์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเซ็นสตาร์ จิวเวล จำกัด โดยศึกษาจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน ใช้การสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.953 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัทเซ็นสตาร์จิวเวลจำกัดภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้คือด้านความผูกพันกับองค์กรด้านความสามัคคีและด้านเจตต์แต่คติในการปฏิบัติงานตามลำดับพนักงานบริษัทเซ็นสตาร์จิวเวลจำกัดที่เพศอายุสถานภาพทางครอบครัวระดับการศึกษาและรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกันสำหรับพนักงานบริษัทเซ็นสตาร์จิวเวลจำกัดที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าปัจจัยกระตุ้นในภาพรวมทั้งห้าด้านได้แก่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะ ของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางสำหรับผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำไปเสนอและให้ผู้บริหารบริษัทเซ็นสตาร์จิวเวลจำกัดเพื่อเป็นแนวทางในการตอบสนองต่อปัจจัยที่มี ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเซ็นสตาร์จิวเวลจำกัดต่อไป

**คำสำคัญ :** ขวัญกำลังใจ , ปัจจัยกระตุ้น , พนักงานบริษัท

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: login.aom999@gmail.com

## พฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของทีมงาน

ขวัญจิตรา เขียดจ้อย<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของทีมงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ที่ปฏิบัติงานประจำที่จังหวัดกระบี่ จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง และประสิทธิผลของทีมงาน สถิติ ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product's Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบ สมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีอายุและสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงาน ที่มีเพศอายุการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขัน แบบประนีประนอมและแบบหลีกเลี่ยงต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ และแบบยอมให้ต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีการพัฒนาตนเองต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน

3. พฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม และการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงานพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขันมีความสัมพันธ์ทางลบ กับประสิทธิผลของทีมงาน ส่วนพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ แบบหลีกเลี่ยง และแบบยอมให้ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมงาน

4. การพัฒนาตนเองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมงานได้ 68.2 %

**คำสำคัญ:** ความขัดแย้ง , การพัฒนา , ประสิทธิภาพของทีมงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: Dow262540@gmail.com

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งของผู้บริโภคใน เขตกรุงเทพมหานคร

## Factors Affecting Frozen Convenience Food Consumption Behavior of Consumers in Bangkok Metropolis

อัจฉรา สวัสดิ์พิพัฒน์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างทางปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำงานวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 100 ราย โดยจัดเก็บเป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา อธิบายถึงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ โดยผลการศึกษสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในทุกๆด้าน เช่น เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

2. การดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมปัจจุบัน เป็นสังคมที่มีความเร่งรีบในแต่ละวันตั้งแต่เช้าถึงเย็น ทำให้อาหารสำเร็จรูปแช่แข็งเป็นอาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้คนที่มีความเร่งรีบในการรับประทานอาหาร และพบว่าความถี่ในการบริโภคอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งของกลุ่มตัวอย่างบริโภคเป็นประจำ

โดยผลการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจเลือกบริโภคอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งมารับประทาน คือ ผู้บริโภคต้องการบริโภคอาหารที่สะดวกรวดเร็วในการหาซื้อมารับประทาน เหมาะสำหรับการให้ผู้บริโภคพกพาไปยังสถานที่ต่างๆ ได้สะดวกยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ :** พฤติกรรมการบริโภค, อาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมล : [fon\\_tom\\_fon@hotmail.com](mailto:fon_tom_fon@hotmail.com)



## กลยุทธ์ในการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร

วิภากรณโรจน์เวง<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จมากที่สุด ปัจจัยหลักๆของบุคคลวัยทำงานมีความต้องการหลายประการไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เพื่อนร่วมงานบรรยากาศในการทำงานและสังคมและนี่คือเหตุผลหลักๆว่าทำไมเราจึงต้องมีกลยุทธ์ในการธำรงรักษาบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถไว้ ถือว่าเป็นการถนอมรักษาบุคลากรขององค์กรไว้ให้อยู่เพื่อทำงานกับองค์กรให้นานๆตลาดจนเกษียณอายุการทำงานนับได้ว่าเป็นความสำเร็จขององค์กรที่สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่ดีและมีความสามารถไว้ได้ ในการธำรงรักษาบุคลากรนั้นจึงจำเป็นต้องนำหลักการจูงใจต่างๆเข้ามาใช้เพื่อเป็นวิถีทางในการธำรงรักษาเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานของตนความเท่าเทียมและเป็นธรรมของบุคลากรและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดมีฉะนั้นอาจมีการลาออกหรือโยกย้ายหน่วยงานซึ่งจะส่งผลเสียทำให้ต้องมีการรับสมัครใหม่เสียค่าใช้จ่าย เสียเวลาทำให้งานหยุดชะงักอาจส่งผลเสียต่อองค์กรได้

**คำสำคัญ:** บุคลากร องค์กร การธำรงรักษา บริหารทรัพยากรมนุษย์

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: s58127325081@ssru.ac.th

## ความพึงพอใจต่อการใช้บริการห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อิศรา จันทร์รุ่งเรือง<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยการวิจัยครั้งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แบ่งออกเป็น นักศึกษา จำนวน 67 คน ครู/บุคลากร จำนวน 19 คน และบุคคลภายนอก จำนวน 14 คน การศึกษาข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1 ด้านทรัพยากรสารสนเทศ 2 ด้านการบริการ 3 ด้านสภาพแวดล้อม 4 ด้านบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ทดสอบคือแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คือข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการใช้บริการบริการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านก็จะพบว่า อันดับหนึ่งคือ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับรองลงมาคือ ด้านบุคลากร อันดับถัดมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริการ จากการศึกษาพบว่าห้องสมุดควรมีการปรับปรุงหรือตรวจสอบความพร้อมของเครื่องคอมพิวเตอร์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอและควรเพิ่มจำนวนคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อผู้ที่มาใช้บริการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำข้อมูลการวิจัยที่ได้ของแต่ละปีมาเปรียบเทียบกัน เพื่อพิจารณาว่าห้องสมุดได้มีการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างไร และควรพัฒนาและปรับปรุงต่อไปอย่างไรในอนาคต

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจต่อการใช้บริการ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: Beamwp1@Gmail.com

# กระแสนิยมเกาหลีของวัยรุ่นไทย

## THE POPULARITY OF KOREAN POP IN THAILAND

ธานี มานะเสริมวงศ์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

เกาหลีพีเพอร์หรือกระแสเกาหลีหรือที่เรียกกันอีกอย่างหนึ่งว่า ฮันยู (Hallyu) เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1990 หมายถึงกระแสความนิยมเกาหลีที่ค่อยๆ คืบคลานมาอย่างภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กระแสเกาหลีพีเพอร์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความนิยมชมชอบทางวัฒนธรรมร่วมสมัยไม่ว่าจะเป็น ละครเกาหลี ดารายอดนิยมเกาหลี นักร้องเกาหลี การแต่งตัวสไตล์เกาหลี การใช้สิ่งของต่างๆ ที่ผลิตจากประเทศเกาหลี ฯลฯ กระแสเกาหลีในไทยเริ่มต้นจากการฉายละครชุดเกาหลีในปี 2002 นับแต่ละครเกาหลีเรื่องแรก Wish Upon a Star หรือลิขิตแห่งดวงดาว ,รักนี้ชั่วฉับวันหรือ Autumn in my heart, เพลงรักในสายลมหนาว Winter Love Song, แดจิ่งกิมจอนนางแห่งวังหลวง มาจนถึง Full House สะดุดรักที่ปักใจ และ Princess Hours เจ้าหญิงรุ่นวายกับเจ้าชายเย็นชา กลายเป็นจุดสร้างอิทธิพลต่อความชื่นชมกระแสเกาหลีทั้งในเรื่อง วิวทิวทัศน์ และตัวพระเอกที่เป็นคนเกาหลีได้มากกว่าสื่ออื่นๆ ทั้งทั้งทวีปเอเชีย เกาหลี รวมถึงการเข้ามาของศิลปินเกาหลี ทั้งกลุ่มและเดี่ยวในประเทศไทย ที่จุดให้เกิด Korean Fever ในไทยมาจนถึงปัจจุบัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรม เกาหลี ความนิยม

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: klomklom1308@gmail.com

## การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

รัฐนันท์ วงษ์ศิริวรรณ<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 ที่มีประเด็นสำคัญมุ่งเน้นไปที่วิสัยทัศน์ในการพัฒนา ให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะภาคเศรษฐกิจและการดำเนินธุรกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางดังกล่าวมากขึ้นทุกขณะ การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กัน ส่งผลให้ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงจาก SME รูปแบบเดิม ๆ ไปสู่ Smart Enterprise หรือผู้ประกอบการที่มีศักยภาพสูง และแรงงานทั่วไปก็กำลังพัฒนาสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่สูงขึ้นตามลำดับ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาทรัพยากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดี เท่าทันต่อยุคและสมัยที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต และยังคงต้องมีการปรับตัวตามไปด้วยเช่นกัน เพราะคนถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนของทุกองค์กร องค์กรจะเติบโตได้ล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยคนทั้งสิ้น เพราะเหตุนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องหันมาปรับกลยุทธ์กันอีกครั้ง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด

**คำสำคัญ:** พัฒนาองค์กร , เทคโนโลยียุคใหม่

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมล : Mon.Rtn@hotmail.com

## ความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการสวนสาธารณะ สวนจตุจักร

จริยาภรณ์ นาวาพนม<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการสวนสาธารณะ สวนจตุจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการสวนสาธารณะ และ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทั่วไปของสวนจตุจักรว่าเหมาะสมกับความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ประชาชนที่มาใช้บริการสวนสาธารณะ สวนจตุจักร เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) การหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) สำหรับเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ  $\chi$  One – way ANOVA (T-test) ผลการศึกษาพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ที่มาใช้บริการสวนสาธารณะ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเฉลี่ย  $(\bar{X} = 4.52)$  ไม่ว่าจะเป็นด้านบริการ ด้านความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมของสวนสาธารณะ ในการตัดสินใจของประชาชนผู้มาใช้บริการสวนสาธารณะส่วนใหญ่มีผลจากที่ประชาชนมีความตื่นตัว ต่อการดูแลสุขภาพร่างกาย จึงมีประชาชนเข้ารับบริการในสวนสาธารณะที่ต่าง ๆ เพื่อออกกำลังกาย โดยเฉพาะการเลือกรับบริการที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือเสียในราคาประหยัดและสามารถเข้ามาใช้ประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการ สำหรับการมาพักผ่อน อยากที่จะมาสัมผัสอากาศที่บริสุทธิ์ และการให้บริการของสวนสาธารณะนั้นเหมาะสมครบครันสามารถครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการได้เป็นอย่างดี.

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ ประชาชน การใช้บริการ สวนสาธารณะ

<sup>1</sup> บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์ : myilza\_chonburi@hotmail.com

## การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเสียงเพลง Optimizing Performance With Music

เจนจิรา แซ่ลิ้ม<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเสียงเพลงโดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๆ คือ เพื่อให้องค์กรรู้จักวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเสียงเพลง เพื่อรู้จักหลักและวิธีการเลือกหรือนำเพลงที่เหมาะสมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริงและกำจัดข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ลดน้อยลง และเพื่อช่วยปรับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเพื่อให้พนักงานมีความเครียดลดลง แล้วยังช่วยยกระดับความรู้สึกให้ดีขึ้น จากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาทั้งหมดล้วนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในเชิงบวกทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยเสียงเพลงนั้นเป็นเพียงวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร จะเกิดความสำเร็จได้ ต้องเกิดจากความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย ทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรจะศึกษาและหาวิธีการบริหารให้เหมาะสมที่สุดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิภาพ เสียงเพลง

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: janjiranook0028@gmail.com

## ความพึงพอใจการให้บริการโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

Satisfaction of service The Hospital for Tropical Diseases

จรีพร บุตสีทา<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจการบริการโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาแนวทางในการบริการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บริการ ปัจจัยการบริการความพึงพอใจต่อการบริการประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร กระบวนการให้บริการ สถานที่บริการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เป็นผู้ป่วยนอก อาชีพรับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พ่อบ้าน แม่บ้าน พนักงานบริษัทเอกชน ประกอบธุรกิจส่วนตัวและบุคคลทั่วไป โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนตัวและการวิเคราะห์ความพึงพอใจใช้สถิติได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการจำนวน 400 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุช่วง 41 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาชีพรับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจและรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการบริการโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านอันดับความพึงพอใจอันดับแรกคือ ด้านกระบวนการบริการ อันดับที่สองด้านสถานที่บริการ อันดับสุดท้ายด้านการบริการของบุคลากร ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ, ปัจจัยการบริการ, การใช้บริการ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: jureepombutsita@gmail.com

# การศึกษาพฤติกรรมการเลียนแบบทางวัฒนธรรมจากสื่อบันเทิงเกาหลีของวัยรุ่นไทย

## Study for Thai adolescent cultural imitation behavior from Korean media

ประภาพรพรณ ชักชวนวงศ์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเลียนแบบทางวัฒนธรรมจากสื่อบันเทิงเกาหลีของวัยรุ่นไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มวัยรุ่นที่มาใช้บริการที่ศูนย์การค้าสยามสแควร์ ที่มีอายุระหว่าง 15-25 ปี และเคยมีการเปิดรับชมหรือฟังสื่อบันเทิงเกาหลี จำนวน 378 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ การวิเคราะห์ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า วัยรุ่นไทยมีพฤติกรรมการเลียนแบบทางวัฒนธรรมจากสื่อบันเทิงเกาหลีอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา การเปิดรับสื่อบันเทิงเกาหลี และการยอมรับวัฒนธรรมเกาหลีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลียนแบบทางวัฒนธรรมจากสื่อบันเทิงเกาหลี (Sig = .000 , Sig = .004 , r = .425 , r = .555 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ด้านอาชีพ และด้านรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลียนแบบทางวัฒนธรรมจากสื่อบันเทิงเกาหลี (r = .078 , Sig = .072 , r = .064 ตามลำดับ)

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมเกาหลี การเลียนแบบ วัยรุ่น

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: you\_15239@hotmail.com



## การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในยุค Thailand 4.0

นัตยา ทองเสน<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในยุคข้อมูลสารสนเทศ แนวคิดในการจัดการองค์การยุคใหม่ในอนาคต บทบาท และความสำคัญของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หลักการบริหารองค์การในยุค 4.0 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบด้วย 5 ประการ ประการแรกคือองค์กร 4.0 จะต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร ประการที่สองคือองค์กร 4.0 จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร ประการที่สามคือการทำงานภายในองค์กรยุค 4.0 นั้นจะไม่สามารถทำงานแบบสมัย 2.0 หรือ 3.0 ได้อีกต่อไป การบริหารงานในลักษณะของการสั่งการและควบคุม (Command and Control) แบบเดิมนั้นจะไม่เหมาะสมต่อทั้งกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้นและบุคลากรที่จะต้องมีการคิด และทักษะสำหรับยุค 4.0 ประการที่สี่คือองค์กร 4.0 จะต้องสามารถนำดิจิทัลใหม่ๆเข้ามาปรับใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้นและอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กร นอกจากนี้ยังกล่าวถึงลักษณะและการเปลี่ยนแปลงบริบทขององค์การในยุคสารสนเทศ รวมถึงบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการบริหารข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่นำไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่ในอนาคต

**คำสำคัญ :** องค์กรในยุคสารสนเทศ ดิจิทัล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรรูปแบบใหม่ในอนาคต

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมล : plengkwan.plengkwan@gmail.com

## ทักษะผู้นำในยุค 4.0

ธัญญาลักษณ์ ภัคตินอก<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความสำคัญของผู้นำและทักษะผู้นำ เนื่องจากทักษะผู้นำมีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดขององค์กร และเป็นหนึ่งในด้านการแข่งขันทางธุรกิจที่มีความรุนแรงในยุค 4.0 ในยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดธุรกิจที่เป็นคู่แข่งมากมาย รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการงานภายในองค์กร และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ของแต่ละองค์กร ทำให้ปัจจุบัน ยุค 4.0 จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีทักษะผู้นำที่ดี เช่น ความรับผิดชอบในงาน ทักษะการสั่งการ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ดังนั้น ผู้นำที่ดีควรมีทักษะหลาย ๆ ด้านประกอบกับความคิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวทันยุค 4.0 อันจะนำพาให้องค์กรเกิดความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** ผู้นำ , ทักษะผู้นำ , ยุค 4.0

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: Thunyaluk\_prinss@hotmail.com

## การพัฒนาอาชีพของบุคลากรในองค์กร

สันติพัฒน์ เปี้ยรัมย์ปะทวน<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้ กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพของบุคลากรในองค์กรในสังคมปัจจุบัน รวมถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ และการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งนโยบายในการพัฒนาอาชีพที่จะช่วยให้บุคลากรได้มองเห็นอนาคตของตนในองค์กร กระบวนการต่างๆในการพัฒนาอาชีพ บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพ ทั้งบุคลากร ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร ซึ่งแต่ละฝ่ายต้องเข้าใจเป้าหมายและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถ และศักยภาพให้แก่บุคลากรขององค์กร ที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในสายอาชีพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนด นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน และความรู้ที่ได้รับจากการศึกษานี้ ก็คือ พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้และจัดหาปัจจัย 4 อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่อย่างมั่นคง ในการเลือกประกอบอาชีพนั้น ควรพิจารณาจากความถนัด ความสนใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นอาชีพที่สุจริตถูกต้องตามกฎหมาย และควรเป็นงานที่ทำแล้วมีความสุข ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการดำเนินชีวิต และเลี้ยงครอบครัวได้อย่างมั่นคง

คำสำคัญ: อาชีพ การพัฒนา การพัฒนาอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ

## การสร้างวินัยภายในองค์การทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

อาภัสรา อาริ<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การสร้างวินัยภายในองค์การทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มุ่งศึกษาในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้วินัย เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักคือการศึกษาแนวทางการสร้างและดำเนินการด้านวินัยทหาร รวมถึงศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามวินัยทหารภายในองค์การทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยพิจารณาแนวคิดในเรื่องวินัย วัฒนธรรมองค์กร และจิตใต้สำนึก ควบคู่ไปกับการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจการทหารและเรื่องของวินัย รวมถึงการศึกษากฎการกำหนดหน่วยของสำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า วินัย ถือเป็นระเบียบหรือกฎเกณฑ์สำหรับใช้ในการควบคุมความประพฤติของคนในสังคมให้เรียบร้อยดีงาม สามารถพัฒนาองค์การให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญมี 2 ปัจจัย กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กร และจิตสำนึกในการทำงาน สำหรับทหารนั้นกล่าวได้ว่า วินัยทหารจะช่วยให้ทหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกฎหมายหลักคือ พระราชบัญญัติวินัยทหาร พ.ศ. 2476 ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้ทหารต้องประพฤติ ทั้งนี้ การพิจารณาเรื่องวินัยทหารของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีหน่วยขึ้นตรงรวม 12 หน่วย และพิจารณาเฉพาะทหารประจำการที่ประกอบด้วยนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนนั้น ส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับวินัยทหารอย่างเคร่งครัด และจะมุ่งเน้นในเรื่องของการดำเนินงาน ที่เป็นรูปแบบที่มีความชัดเจนในการดำเนินการ กล่าวคือ (1) การฝึกอบรมเพื่อทำการทบทวนวินัยทหาร (2) การเข้มงวดในการตรวจวินัยทหาร (3) การสร้างระบบนายทหารพี่เลี้ยง (4) การสร้างสโลแกนหรือ Motto และ (5) การประเมินผลการปฏิบัติตามวินัยทหาร.

**คำสำคัญ :** วินัย, วัฒนธรรมองค์กร, จิตใต้สำนึก, สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา บริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: chaywpinunt@hotmail.com

## วัฒนธรรมขององค์การในการทำงาน

สุดา เดิมทำรัมย์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การในด้านการทำงานของพนักงานในองค์การและองค์ประกอบต่างๆของวัฒนธรรมองค์การ ทฤษฎี กรอบความคิด เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการบริหารการทำงานของพนักงานในองค์การ ในขณะที่องค์การธุรกิจเน้นวัฒนธรรมแนวทางผู้นำขับเคลื่อนและผลักดันวัฒนธรรมองค์การ ให้สมาชิกขององค์การนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วัฒนธรรมองค์การที่สำคัญยิ่งคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวหน้าขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การที่นำไปสู่การทำงานที่ดีในอนาคตขององค์การ

**ความสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์การ , การทำงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: deimtharaysuda@gmail.com

## การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานด้วย Competency

สมรภัช วัชพีช<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความเป็นมา ของการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานด้วย Competency เนื่องจากในปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มนำ Competency

มาประยุกต์ใช้ในองค์กรมากขึ้น ทั้งภาครัฐและเอกชน และเพื่อให้ทุกท่านได้ทราบถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency นั้น มีประโยชน์กับองค์กรเพียงใด

ผู้ที่นำไปใช้จะได้ประโยชน์จากการสังเกตบุคลิกของพนักงาน เพื่อการนำไปพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรของตน โดยนำแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาแบบมุ่งพัฒนาขีดความสามารถ (Competency - Based Training and Development) อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนยังแนะนำ วิธีการพัฒนาขีดความสามารถด้วย Competency ในรูปแบบของผู้เขียนเอง

โดยวิธีการเสนอแนะความคิดเห็น ไว้ในท้ายของแต่ละหัวข้อ เพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจในบทความนี้มากขึ้น และหวังว่าบทความนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้อ่าน เพื่อการนำไปใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถด้วย Competency

**คำสำคัญ:** พัฒนาขีดความสามารถ, เพิ่มขีดความสามารถ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: ao\_r5@outlook.co.th

## การจัดการความรู้ที่นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

พรมชัย สิงห์น้ำ<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความนี้จะนำเสนอเรื่อง การจัดการความรู้ที่นำพาไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งปัจจุบันได้นำเอาหลักการและทฤษฎีของการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่มีขั้นตอนของการจัดการความรู้ มาพัฒนาในการปฏิบัติงานในองค์กรและมีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ดังนั้นความรู้จะนำมาใช้พัฒนาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทำให้องค์กรนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่เพื่อประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินธุรกิจที่ดี ทั้งนี้องค์กรขนาดใหญ่ได้นำเอาการจัดการความรู้มาประกอบการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นพัฒนาและนำพาไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศได้

**ความสำคัญ :** การจัดการความรู้

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์:phromchais.12@gmail.com

## การประเมินคุณภาพความพึงพอใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

กิตติพัฒน์ วัฒนจันทิก<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

ในการศึกษาวิจัยบทความวิจัยครั้งนี้ได้ทำขึ้นเพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตและเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 377 คน คือพนักงานทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรโดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์และหาค่าเฉลี่ยกับหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวัดปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจุน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามนั้น ล้วนแต่เป็นเพศหญิงโดยคิดเป็นร้อยละ 73.7 อายุของพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ช่วงระหว่าง 40-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 ส่วนระดับการศึกษาจะอยู่ในระดับมัธยมต้น 3 เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 47.2 สถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 48.3 การปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีรายได้เดือนละ 10,000-15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 37.1 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 ซึ่งการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านจุนใจนั้น พบว่าด้านที่จุนใจบุคลากรมากที่สุดคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือการประสบความสำเร็จ และความรับผิดชอบต่างๆภายในงาน ส่วนการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมาคือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตนั้น อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

**คำสำคัญ:** การประเมินคุณภาพความพึงพอใจ, ความพึงพอใจ, บุคลากร

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: kittipat123@hotmail.co.th



## ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ

อภิญา เกิดกลาง<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด(มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 350 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพัฒนาการบริหารและศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านพัฒนาคุณธรรมและพฤติกรรมที่ดีงาม ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้รางวัลผลตอบแทน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงานในการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ , การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: milk126@outlook.co.th

## ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร

รัตนา พลายแก้ว<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสาขา พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด(มหาชน) กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้จัดการสาขา พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด(มหาชน) กรุงเทพมหานครจำนวน 348 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการแจกแจงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด(มหาชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยด้านมิตรภาพความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านรู้สึกความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงและโอกาสในการทำงานมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการบริหารในองค์กรด้านค่าตอบแทนรายได้และสวัสดิการมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ขวัญในการปฏิบัติงาน

## การพัฒนาและฝึกอบรมของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

วนิชชา กำแพงดี<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมและเพื่อศึกษาถึงปัจจัยความต้องการการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในสายอาชีพของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพโสด วุฒิระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปีและมีความต้องการการฝึกอบรมในด้านความต้องการของงานมากที่สุด

2.ปัจจัยความต้องการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในสายอาชีพพนักงานพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในระดับสูงในทุกด้านทั้งนี้โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความต้องการของงาน ความต้องการของบุคคลและความต้องการขององค์กร จากการวิจัยคือ องค์กรควรส่งเสริมความต้องการการฝึกอบรมด้านงานมากที่สุด และองค์กรควรคำนึงถึงการพัฒนาสายอาชีพให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

**คำสำคัญ:** การพัฒนาและฝึกอบรม

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: nubee\_9@hotmail.com

## ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารตามสั่งของผู้บริโภค ใน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม

กมลทิพย์ ชันท่าเหินด<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารตามสั่งของผู้บริโภคใน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติ และพฤติกรรมการบริโภคอาหารตามสั่งของบุคคลที่อยู่ใน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารตามสั่งของบุคคลที่อยู่ใน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุดซึ่งเก็บข้อมูลจากประชากรที่อยู่ใน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เป็นเครื่องมือในการศึกษาซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด ด้านระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชนและมีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท แสดงให้เห็นได้ว่าพฤติกรรมการบริโภคอาหารตามสั่งใน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเลือกรับประทานอาหารประเภทผัดมากที่สุดและในการบริโภคนั้นมากกว่า 5 ครั้งต่อเดือน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกซื้ออาหารตามสั่งตามร้านขายอาหารตามสั่งทั่วไปที่มีค่าใช้จ่ายไม่สูงมากจนเกินไปต่อครั้งไม่เกิน 100 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับความพึงพอใจในการบริโภคอาหารตามสั่งในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารตามสั่ง, พฤติกรรมการบริโภคอาหารตามสั่ง, ความพึงพอใจในการบริโภคอาหารตามสั่ง

## ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเทสโก้ โลตัสอ.เมือง จ.นนทบุรี

จิรนนท์ นามเมือง<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เทสโก้ โลตัสอำเภอเมืองจังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียวและใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานบริษัท เทสโก้ โลตัสอำเภอเมืองจังหวัดนนทบุรีจำนวน 95 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำมีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีภาระรับผิดชอบมีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่ามีประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1 - 3 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน อย่างไรก็ตามก็ดีผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเฉยๆ กับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำที่ประสบการณ์ทำงานน้อย และมีระดับการศึกษาสูงสุดม.3 ซึ่งบริษัทไม่ได้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ ตลอดจนค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองที่อยู่ในระดับสูง

**คำสำคัญ:** ระดับความสุขในการทำงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: jeeranan.miss@gmail.com

## ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเครือ(CRG) ของ บริษัท เซ็นทรัลเรสโตรองส์ กรุ๊ป จำกัด

กมลรัตน์ ประรัมย์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเครือ(CRG) ของ บริษัท เซ็นทรัลเรสโตรองส์ กรุ๊ป จำกัด โดยจากกลุ่มตัวอย่างสำรวจพนักงาน ในกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเครือ(CRG) ที่สาขาเซ็นทรัลพลาซาปิ่นเกล้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างสำรวจพนักงานกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเครือ(CRG) ยกตัวอย่างร้านอาหารในเครือ(CRG) เช่น Mister Donut , KFC , Auntie Anne's , Pepper Lunch , Cold Stone Creamery , The Terrance , Yoshinoya , Tenya และ Katsuya จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานข้อที่ 1 ค่าความผูกพันของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ที่ร้อยละ 57.80 สมมติฐานข้อที่ 2 ค่าการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ที่ร้อยละ 56.50 สมมติฐานข้อที่ 3 ค่าความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ที่ร้อยละ 48.80 สมมติฐานได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .05$ ) สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเครือ(CRG) ของบริษัท เซ็นทรัลเรสโตรองส์ กรุ๊ป จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก รู้สึกว่าตนเองได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พึงพอใจในสวัสดิการ พร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด.

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน , กลุ่มธุรกิจร้านอาหาร (CRG)

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: kamonratparam@gmail.com

## อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงาน ของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ ภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

นิชดา ทองแจ้ง<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ ภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ใน 6 สาขา ประกอบด้วย สาขาการจัดการ, สาขาการตลาด, สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ, สาขาการจัดการโลจิสติกส์, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, สาขาการเป็นผู้ประกอบการ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 22-25 ปี จบจากสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีภูมิลำเนามาจากกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ อันดับ 3 คือปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันดับ 4 คือปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในลำดับสุดท้าย

**คำสำคัญ:** อิทธิพลของปัจจัย , การตัดสินใจเข้าสมัครงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
อีเมลล์: aomncd021139@gmail.com

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร

ณิชา มีบุญมาก<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาหาแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร การศึกษานี้ มีองค์ความรู้จากงานสัมมนาเชิงวิชาการ และ Internet โดยการค้นหาข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และภารกิจหลักพบว่าโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของในอนาคตบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ พบว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีผลต่อแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้ทันยุคทันสมัย ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการดำรงชีวิต และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับขีดความสามารถ ด้านการแข่งขันระดับประเทศ หน่วยมีการเตรียมความพร้อมในการเตรียมตัวเข้ารับการแข่งขัน แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การให้พนักงานศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้เข้าใจ และมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการใช้งาน

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์,การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
E-mail : niracha38948@gmail.com