

การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถและการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
บุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

HIGH CAPABILITY PERSONNEL MANAGEMENT AND WORK INDURATION CREATION  
AFFECTING PERSONNEL' WORK EFFICIENCY FOR  
RESTAURANT BUSINESS IN BANGKOK AND VICINITY AREA.

นิญตา ชาติบัวทอง  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจฯ  
มหาวิทยาลัย รามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Niyuta Chatbuawthong

E-mail: 6414993030@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

## บทคัดย่อ

การศึกษารั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถและการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือ่กจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การสำรวจและสรุปความคิดเห็น การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถและการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล และการวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถและการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหาร ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษารูปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลให้ระดับก่อนข้างสำคัญด้วยต่อการดำเนินการด้านการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถและให้ระดับก่อนข้างสำคัญต่อการดำเนินการด้านทำให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ในขณะที่ให้ระดับก่อนข้างสำคัญต่อการดำเนินการด้าน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถและการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรส่งผลต่อการ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ การให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

### **Abstract**

The purposes of this study aimed to (1) explore and conclude that High capability personnel management, work induration creation and personnels' work efficiency for restaurant business in Bangkok and vicinity area. (2) analyze the effects high capability personnel management and work induration creation affecting personnels' work afficiency for restaurant business in Bangkok and vicinity area, the administered questionnaire with the reliability value of 0.969 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The results were concluded that the respondents including the organization personnels assigned rather import toward high capability personnel management, work induration creation, and personnel' work efficiency in regular practices.

Finally, the research researchhypotheses were proved that High capability personnel management and work induration creation affected personnel' efficiency consecutively with statistically important level at 0.05

**Keywords:** High capability personnel management, work induration creation, personnel work efficiency.

## บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเงิน สังคม และการเมือง เกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการแข่งขันในทางธุรกิจการค้าของผู้ประกอบการ ทำให้องค์กรธุรกิจทุกแห่งต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพื่อให้ดำเนินธุรกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ (สันติภพ วงศ์ศิริ, 2551) โดยองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึง ก็คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้ด้วยวิธีการที่รวดเร็วช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า องค์กรประกอบของประสิทธิภาพ กล่าวให้เข้าใจได้ง่าย ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามจุดหมายที่วางไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุด คือ การเริ่มต้นจากตัวบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา หรือแสวงหาหนทางให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด (กมลรัตน์ สัมมาตรี, 2562 )

ประสิทธิภาพของการทำงานมีความสำคัญอย่างมากหากองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทั้งด้านการวางแผน การวางระบบและการให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความสามารถ โดยส่งเสริมให้มีโอกาสได้ใช้ในการปฏิบัติที่ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรที่มีความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทำทนาย ตามที่ได้รับมอบหมายและเกิดประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กัน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ (สิริพร เจริญผ่อง, 2552 ) และ ประสิทธิภาพของงานวัดได้จากผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เช่นคุณภาพของงานที่มอบหมาย การทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ความคุ้มค่าของงานเมื่อเปรียบเทียบในการใช้ทรัพยากรและผลลัพธ์ ที่ได้ทำให้เกิดความประหยัด (ณัฐพร ฉายประเสริฐและคณะ, 2560) ในขณะที่ องค์กรใด ให้ความสำคัญกับการให้ความมั่นคง (จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา, 2551 ) กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และในขณะที่ ( พรธัญญา อังคัมณีโชติ, 2554 ) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน และทำให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับกลุ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าปัจจัยการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ ปัจจัยการสร้าง ความมั่นคงให้แก่บุคลากรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. กลุ่มธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยด้านการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถและ การให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ที่จะทำให้เกิดความยั่งยืนและการประกอบการ

2. ปัจจัยด้านการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล หรือไม่ในลักษณะใด

3. ปัจจัยด้านการให้ความมั่นคงให้แก่บุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลหรือไม่ในลักษณะใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

1. เพื่อเพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ บุคลากร ที่มีผลต่อ การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ การให้ความมั่นคงแก่บุคลากร และ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ และการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวและความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ การให้ความมั่นคงแก่บุคลากร

ตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารหนึ่งในเขตพื้นที่  
กรุงเทพฯและปริมณฑล

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย**

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจประกอบการร้านอาหาร โดยที่องค์กรและ  
หน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ การสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากร และเพิ่ม  
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถ  
นำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1. นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลาย  
มากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2. นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาสนใจ  
อยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้ชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็น การขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้  
ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

### **การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ**

ศุภากร สุรดิษฐ์ (2565), Berger and Berger (2004 อ้างใน เอกธนะ แก้วลา ,2566); Gubman (1998 อ้างใน  
นภภรณ์ ร่มโพธิ์ ,2562) ; ผู้ Schweyer (2004 อ้างใน นิกร ชุกะวัฒน์ ,2564) ; จิเมธ จันทโชติ (2565) , ภัทร รัตวัฒน์  
(2566) , อัคราภรณ์ ทองศรีนุ่น (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลที่มีความสามารถหมายถึง กระบวนการ  
บริหารงานตามนโยบายหรือระเบียบในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร  
เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอในด้านการวางแผนกำลังคน

การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรอง ร่วมกัน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้บริการต่อเนื่อง และข้อมูลสารสนเทศบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

### **แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร**

ออกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี (2559), Walton (1973 อ้างใน ศศิรินทร์ มะกุดี , 2560) ; วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2558 อ้างใน ชีรวดี ยั่งยืน , 2566); อากรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548, อ้างใน ประสิทธิ์ชัย เดชจำ , 2557) ปานทิพย์ บุญยะสุด (2555 อ้างใน เจนรพ เบี้ยฟู , 2561 ); กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี (2557) อ้างใน มุสต่อฟา หมัดบินเฮด , 2565); ได้อธิบายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เงินเดือนและสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพได้คืออย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

### **แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร**

พรรณทิวา คุณทวี (2553 อ้างใน อรวรรณ ลีลาเกียรติวิช , 2558); กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550 อ้างใน ชัยวุฒิ เทตพีร์ , 2563 ); วชิร ฐวธรรม (2523 อ้างใน ธิปีโดย โปธาทอง , 2557); Plowman & Peterson (1989 อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564); สมใจ ลักษณะ (2543 อ้างใน ประภัสสร จรัสอรุณฉาย , 2565); ได้อธิบายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ภายในระยะเวลาที่กำหนด และความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น มีความถูกต้อง รวดเร็วและ ผลการปฏิบัติงานคุ้มค้ำกับค่าใช้จ่ายที่เสียไปรวมถึงการพัฒนาการวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้ทำงานได้ในปริมาณที่เพิ่มขึ้น จนในที่สุด บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

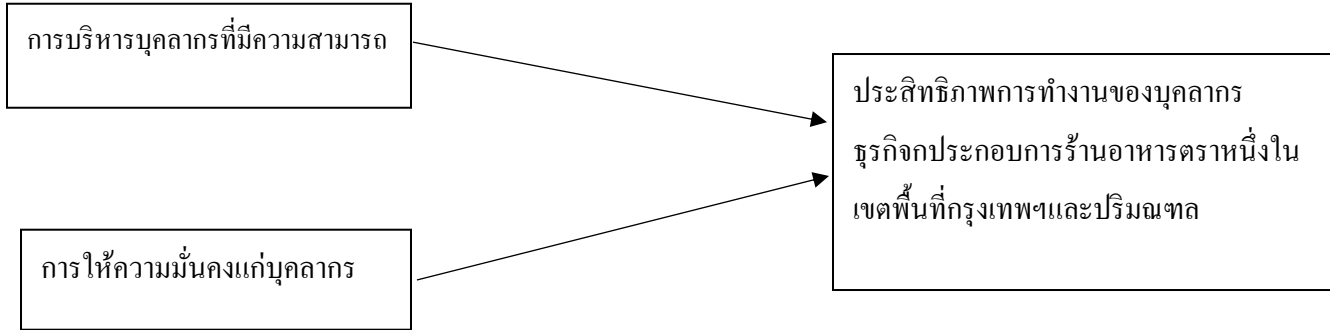
### **สมมุติฐานในการวิจัย**

1. การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจการประกอบการร้านอาหารหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล
2. การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีความสามารถ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจการประกอบการร้านอาหารหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

## กรอบแนวความคิด

### ตัวแปรต้น

### ตัวแปรตาม



ภาพที่แสดงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/อิทธิพลระหว่างตัวแปร

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือ ได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสาร ทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความ คิดเห็น ได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่ บุคลากรธุรกิจ ประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นไม่ สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้เนื่องจากไม่มีแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้

### ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
2. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง
3. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชัน

สำเร็จรูป

4. ตัวอย่างในที่นี้หมายถึง บุคคลที่ผู้วิจัยสุ่ม หรือเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากประชากรที่ระบุคุณสมบัติไว้ข้างต้น เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถที่จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรได้ครบถ้วนเพราะประชากรมีจำนวนมาก วิธีการสุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้ใช้สูตรคำนวณ Morgan และ Krejci (1970) ซึ่งได้จำนวนทั้งสิ้น 132 คน แต่ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 คน เนื่องจากป้องกันข้อผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม

### เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น

1. ที่มาของเครื่องมือในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

- 1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
- 1.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 1.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

### องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “การสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5



## การตรวจสอบเครื่องมือ

### การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็นหลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ

### การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.969

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวรวมทั้งค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.969 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (ชนภรณ์ พรณราย, 2565)

### ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (ชนภรณ์ พรณราย, 2565)

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ การสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (ชนภรณ์ พรณราย, 2565) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีผลต่อ ปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ การสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากร มีผลต่อ ปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## สรุป และอภิปรายผล

### 1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

สรุปผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี

### 2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ได้แก่

2.1 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมให้ระดับก่อนข้างสำคัญ ต่อการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ เมื่อพิจารณาการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับก่อนข้างสำคัญต่อการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถทุกด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถพบว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับก่อนข้างสำคัญ 3 ลำดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสามารถ และด้านระบบ ตามลำดับ

2.2 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง การให้ความมั่นคงแก่บุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมให้ระดับก่อนข้างสำคัญต่อการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร เมื่อพิจารณาการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับก่อนข้างสำคัญทุกด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรพบว่าการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับก่อนข้างสำคัญ 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงด้านการทำงาน ตามลำดับ

2.3 สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมให้ระดับก่อนข้างสำคัญ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับก่อนข้างสำคัญ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับก่อนข้างสำคัญ 3 ลำดับแรกคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลาในการทำงาน ตามลำดับ

### 3 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการทดสอบสมมุติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.1 ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบกร้านอาหารตราหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกอบกร้านอาหารตราหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความสัมพันธ์ในลักษณะของกำลังผลระหว่างทำให้ความมั่นคงให้แก่บุคลากรที่มีความสามารถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ และการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	b	beta	T	P-Value (Sig)
1. การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ	0.30	0.30	5.06	0.00*
2. การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีความสามารถ	0.42	0.54	9.23	0.00*

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ค่าสถิติ : R-square = 0.58, df = 2, 197, F = 136.12, P ≤ 0.05\*

### การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

ผลการศึกษาที่ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรธุรกิจประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจประกอบการร้านอาหารควรให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อ้อมขวัญ กฤษณะ (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นรินทร สมทอง (2564) ที่ได้อธิบายว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาผลการศึกษาพบว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาดา บุญเรือง (2564) ได้อธิบายว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ กลยุทธ์ระยะยุทธศาสตร์ โครงสร้าง และระบบ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุริยวิภา ไชย

พันธ์ (2565) ได้อธิบายว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและ ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปองใจ ปากเมย์ (2564) ได้อธิบายว่า การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่าการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ผลการศึกษาที่ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า การให้ความมั่นคงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรธุรกิจ ประกอบการร้านอาหารตราหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่า ผู้ประกอบการ ธุรกิจประกอบร้านอาหาร ควรให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรนันท์ ชมภูวัง (2565) ได้อธิบายว่า การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า และนโยบายองค์กร ผลการศึกษาพบว่าการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภารดา สวัสดิ์กรรม (2565) ได้อธิบายว่า การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่าการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรนันท์ ขำมะโน (2564) ได้อธิบายว่า การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ และนโยบายการบริหาร ผลการศึกษาพบว่าการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิตยา ไชยทองศรี (2563) ได้อธิบายว่า การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ เงินเดือน นโยบายการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก (2564) ได้อธิบายว่า การให้ความมั่นคงแก่บุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผลการศึกษาพบว่าการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

## ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้มีการเสนอแนะถึงการนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอันประกอบด้วย

1 การที่ผู้ประกอบการธุรกิจประกอบการร้านอาหาร มีความต้องการให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ และการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ตามลำดับ

2 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ นั้น สิ่งผู้ประกอบการร้านอาหารควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายของทีมงาน ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสามารถ และ ด้านระบบ ตามลำดับ

3 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่อง การให้ความมั่นคงแก่บุคลากร สิ่งผู้ประกอบการร้านอาหารนั้น ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของทีมงาน ได้แก่ด้านความมั่นคงในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงด้านการทำงาน ตามลำดับ

4 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สิ่งผู้ประกอบการร้านอาหารนั้น ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของทีมงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลาในการทำงาน ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1.1 ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลการศึกษาที่พบว่า

1.2 การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถและการให้ความมั่นคงแก่บุคลากรไม่

ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรธุรกิจประกอบการร้านอาหารในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล สาเหตุที่ไม่สอดคล้องอาจเนื่องมาจาก

-จำนวนตัวอย่างที่ยังไม่มากพอ เพราะมีเวลาจำกัด

-ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

-ปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อตัวแปรที่ศึกษาและต้องนำมา

การศึกษาเพิ่มเติมในงานวิจัยครั้งต่อไป

1.3 ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่ได้รับปัญหาได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่

1.4 ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไป

1.4.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.4.2 เพื่อค้นหาในเหตุเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษายบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านั้น

1.5 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ศุภากร สุรดิษฐ์. ( 2565). การท่องเที่ยวเรือสำราญ: กระบวนการบริหารจัดการและรักษาคงทนในยุค New Normal มหาวิทยาลัยศรีนครินทร.

Berger and Berger. (2004). The Talent Management Handbook : Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People. New York: McGraw-Hill.

Gubman. (1998). The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results. McGraw-Hill, New York.

Wiley. Schwyer. (2004). Talent Management System. Canada: Wiley

จิเมธ จันทโชติ. (2565 ). การบริหารคนเก่งสู่แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ภทร รัตวัฒน์. (2566). การบริหารคนเก่งในธนาคารของรัฐ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อัครภรณ์ ทองศรีนุ่น. (2559) . การระบุคุณลักษณะในระบบการบริหารคนเก่ง : กรณีศึกษา บริษัท คาร์เร็กซ์ เบอร์ฮาด มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ.

อกฤษณ์ ดิยะเจริญศร. (2559) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทกลุ่มธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง มหาวิทยาลัยมหิดล.

Walton . (1973) . Quality of Working Life: What is it? Harvard University

วรางคณา ชูเชิดรัตน์. ( 2558 ) แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). Competency Dictionary. กรุงเทพฯ :เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2555). ทักษะคตินักสังคมศาสตร์สังเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคมสงเคราะห์ วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กิติคุณ ช่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

พรรณทิวา คุณทวี. (2553) . ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน.

วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัย การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน บริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด พนักงาน

บริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด.วิทยานิพนธ์ ปร.ม การบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชรวิ ฐวธรรม. (2523). ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ.

สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา, คณะวิทยาการจัดการ.

Plowman & Peterson. (1989) . Business organization and management. Homewood, Illinois:Richard D Irwin.

อ้อมขวัญ กฤษณะกาพ. (2564). ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

บุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด วารสารวิชาการแพรวกาพลินธ์ มหาวิทยาลัยกาพลินธ์.

นรินทร สมทอง. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการ

ผลิตในเขตภาคตะวันออก AEC คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชาดา บุญเรือง. (2564). การบริหารการจัดการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก คณะ

บริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏกาญจน์.

ศุริย์วิภา ไชยพันธ์. (2565) . ประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานยุคปรกติใหม่ของประชาชน สาขาการจัดการ บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.

ปองใจ ปากเมย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

พรรณานิคม จังหวัดสกลนคร วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัชรนันท์ ขำมะโน. (2564). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอย

แลแคน อินดัสทรี จำกัดและบริษัทรอยแลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การจัดการ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

ภารดา สวัสดิ์กรรม. (2564). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอส

ซีจี แกรนด์ จำกัด. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน

สุนันทา.

พัชรนันท์ ชมภูวัง. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดบริษัทรักษาความ

ปลอดภัย พีซีเอสและ ฟาซิลิตี้ เซอร์วิสเอสท จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ สถาบันรัชต์ภาคย์.

นิตยา ไชยทองศรี. (2563) . แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิท โอ โด

บอดี อินดัสทรี จำกัด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

กมล น้อยทองเล็ก . (2564) . ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ในเขตการบิน

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.