

ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

เกศรินทร์ ไกรยาประเสริฐ และปัทมทิยา สิงห์คราม

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารและพนักงาน รวมจำนวน 420 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และดำเนินการโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และใช้สถิติอ้างอิง (f - test หรือ ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$), ($S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.07$), ($S.D. = 0.69$) และด้านวิธีการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 0.69$), ($S.D. = 0.69$) ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.05$), ($S.D. = 0.70$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$), ($S.D. = 0.72$) ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และที่มีวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ 1. ด้านงบประมาณ ควรต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน 2. ด้านวิธีการบริหารจัดการ ควรมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจน 3. ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ควรมีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม และ 4. ด้านบุคลากร ต้องมีเพียงพอต่อปริมาณงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีในการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ การบริหารจัดการ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ

FACTORS RELATED TO THE SUCCESS OF RECREATION MANAGEMENT AT NONG NOOCH PATTAYA PARK IN CHONBURI PROVINCE

Ketsarin Kariyaprasert and Patantiya Singcram

Faculty of liberal arts, Thailand National Sports University Chon Buri campus

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the factors for success of recreation tourism management of Nong Nooch Tropical Garden Pattaya in Chonburi, 2) compare factors affecting recreation tourism managements of Nongnooch Garden Pattaya in Chonburi classified by the demographic factors, 3) propose management recreation tourism guidelines. This research was conducted in a quantitative research method. The sample size was conducted by the table of khret and Morgan (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) (Bunchom Srisaad, 1989) from a population of 420 people by allowing research aberration does not exceed $\pm 5\%$ with 95% confidence, or select the .05 significance level, so there were 201 samples in this study. Then they were classified by stratified sampling and using simple random sampling. Data analysis was conducted, statistics, percentage, average and standard deviation of t-test and use of statistics (ANOVA or f - test).

The results showed that the factors for success in the management of tourism facilities at Nong Nooch Tropical Garden Pattaya, Chonburi Province were found at a high level as a whole ($\bar{x}$ = 4.04), (S.D. = 0.64) when considering the sort of averaging descending include budget ($\bar{x}$ = 4.07), (S.D. = 0.69), and the method of administration management ($\bar{x}$ = 0.69), (S.D. = 0.69), with the average score equal. The major source of the materials ($\bar{x}$ = 4.05), (S.D. = 0.70) and on average there were fewer personnel ($\bar{x}$ = 3.97), (S.D. = 0.72), respectively. The personnel of Nongnooch Garden Pattaya in Chon Buri with different demographic characteristics: sex, age, salary and working experience had different opinions towards the factors affecting for recreation tourism managements at Nongnooch Garden Pattaya in Chonburi. The recreation tourism management for successful must contain 4 factors: 1. financial factors: plan must have a clear procurement. 2. Management factors: management structure should be divided in each agency, with clarity. 3. Material factors: workplace should be managed to work easy and affordable, and 4. the personnel factor: personnel must have a sufficient workload and the personnel should be encouraged to work in harmony.

Keyword: Managements, Recreation Tourism, Nongnooch Garden Pattaya in Chonburi

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อหลาย ๆ ประเทศ ปัจจุบันอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จึงมีการแข่งขันกันมากขึ้นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวของตนเอง อีกทั้งในปัจจุบันธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการได้รับการความนิยมจากนักท่องเที่ยวมากขึ้น ดังนั้น ผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการจึงต้องมีการปรับปรุงแบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้ตรงตามความต้องการของนักท่องเที่ยว

สวนนงนุชพัทยาถือว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการที่มีชื่อเสียงโด่งดังระดับโลก มีระบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ได้การยอมรับในสังคมซึ่งเห็นได้จากการได้รับรางวัลจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นรางวัลยอดเยี่ยม 3 ครั้งติดต่อกัน และได้รับรางวัลสูงสุดเพื่อเชิดชูเกียรติให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสวนนงนุชพัทยามีระบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการ 4 ประการ หรือ 4M อันได้แก่ ปัจจัยด้านคน (Man) คือ ผู้ปฏิบัติการขององค์กร ปัจจัยด้านเงิน (Money) คือ ค่าใช้จ่ายในองค์กร ปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) คือ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ทั้งอาคารสถานที่ และปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ (Method) คือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทางด้านธุรกิจเอเคชหรือการจัดการธุรกิจ เป็นต้น (Nittaradee Chaisa, 2012) ซึ่งการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่ประสบความสำเร็จก็ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการเช่นเดียวกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ในทางวิชาการยังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา ทำให้การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของสวนนงนุชไม่ได้นำมาเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรทางท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ ทำให้เกิดการสูญเสียและสร้างความเสียหายให้กับองค์กรทางการท่องเที่ยวรายอื่น ๆ ได้หาเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ

ดังนั้น หากได้ทราบถึงปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวของสวนนงนุชพัทยาแล้ว จะสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรทางการท่องเที่ยว จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ โดยใช้สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี เป็นกรณีศึกษา ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลให้หน่วยงานทางการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการในสังคมนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร (Netpanna Yawirat, 2013, p.2) ซึ่งมีความสำคัญในเรื่องของการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Koontz, 1972) ในกระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของเป็นอุปกรณ์การบริหารจัดการ (Drucker, 1979, p. 142) ผ่านกระบวนการที่ได้ทำการออกแบบไว้เป็นขั้นเป็นตอน มีเป้าหมายสูงสุด คือ การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จผ่านหน้าที่หลัก 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม (Bartol and Martin, 1991, p.6) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรชัย พฤกษ์อำนวย (Chatchai Prukamnouy, 2014) ทำการศึกษาแนวทางการบริหารธุรกิจ กรณีศึกษา บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า การบริหารธุรกิจภายใน บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) จึงประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ คือ การบริหารจัดการองค์การเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัท รวมถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้รูปแบบโครงสร้างหน้าทีการทำงานเฉพาะ นอกจากนั้นจะต้องมีกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยใช้การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) มนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด วิลาวรรณ รพีพิศาล (Wilawan Rapeephisan, 2011) กล่าวว่า เป็นการดำเนินงานขององค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ รวมไปถึงต้องมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร พนักงาน สวณงนุชพัทยา รวมจำนวน 420 คน (Human Resources Department, 2018)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มพนักงานสวณงนุช พัทยา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษเป็นตัวแทนที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่เชื่อถือได้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 as cited in Boonchom Srisa – Ard, 1989) จากประชากรที่ใช้ จำนวน 420 คน โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ โดยเลือกความเชื่อมั่น 95% หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษครั้งนี้มี จำนวน 201 คน จากนั้นจำแนกจำแนกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และดำเนินการโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการตามแนวคิดการบริหารจัดการของ Henri Fayol (Wirot Sanratana, 2012, p.15) กล่าวว่า หลักการบริหารจัดการนั้นสามารถนำไปใช้ได้เป็นการทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารจัดการของเอกชนหรือของรัฐ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษา
4. รายได้
5. ประสบการณ์การทำงาน
6. ประเภทตำแหน่งงาน



ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ

1. ด้านบุคลากร (Man)
2. ด้านงบประมาณ (Money)
3. ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ (Materials)
4. ด้านวิธีการบริหารจัดการ (Method)



แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จ ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (The Index of Item Objective Congruence) และได้ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .93

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ด้าน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านบุคลากร	3.97	0.72	มาก
2	ด้านงบประมาณ	4.07	0.69	มาก
3	ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	4.05	0.70	มาก
4	ด้านวิธีการบริหารจัดการ	4.07	0.69	มาก
ภาพรวม		4.04	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$), (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.07$), (S.D. = 0.69) และด้านวิธีการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 0.69$), (S.D. = 0.69) ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.05$), (S.D. = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$), (S.D. = 0.72) ตามลำดับ

2. ตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่งงานของบุคลากร

ตารางที่ 2 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	3.98	0.66	4.10	0.61	-1.28	0.02*

*p<.05

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยาจำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน จำแนกตาม อายุ โดยภาพรวม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.04	1.01	2.52	0.05*
	ภายในกลุ่ม	197	79.2	0.40		
	รวม	200	82.2			

*p<.05

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยาจำแนกตาม อายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 4 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 59 ปี	60 ปีขึ้นไป
		3.81	4.19	4.20	3.76	-
20 - 30 ปี	3.81		0.38*			

*p<.05

จากตาราง 4 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุ 31 – 40 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุ 20 – 30 ปี

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.96	0.98	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	198	80.3	0.40		
	รวม	200	82.2			

*p<.05

จากตาราง 5 พบว่า บุคลิกภาพส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน จำแนกตาม รายได้ โดยภาพรวม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.58	2.19	5.71	.00*
	ภายในกลุ่ม	197	75.6	0.38		
	รวม	200	82.2			

*p<.05

จากตาราง 6 พบว่า บุคลิกภาพส่วนบุคคลจำแนกตาม รายได้ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 7 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านงบประมาณ ด้านวิธีการบริหารจัดการ จำแนกตาม รายได้

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า10,000 บาท	10,000–19,999 บาท	20,000 – 29,999 บาท	30,000 ขึ้นไป
		3.78	3.96	4.50	4.05
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.78			0.72*	

*p<.05

จากตาราง 7 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านรายได้ จำแนกตามด้านบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านงบประมาณ ด้านวิธีการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ รายได้ 20,000 – 29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 20,000 – 29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า 10,000 – 19,999 บาท

ตารางที่ 8 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตาม รายได้

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 19,999 บาท	20,000 – 29,999 บาท	30,000 ขึ้นไป
		3.88	4.04	4.48	4.14
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88			0.59*	

*p < .05

จากตาราง 8 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ รายได้ 20,000 – 29,999 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.55	2.27	5.80	0.00*
	ภายในกลุ่ม	198	77.7	0.39		
	รวม	200	82.2			

*p < .05

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 10 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และด้านวิธีการบริหารจัดการ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.86	4.19	3.97
น้อยกว่า 5 ปี	3.86		0.33*	

*p < .05

จากตาราง 10 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และด้านวิธีการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่าประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี	กลุ่มผู้บริหาร		กลุ่มพนักงาน		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	4.21	0.63	4.02	0.64	1.42	0.18

*p<.05

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรสวนนงนุชพัทยาจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ

ผลการศึกษาพบว่า ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จะต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด
2. ปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการนั้นเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญที่สุด ในการที่จะจัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจนมากที่สุด เพื่อให้บุคลากรแต่ละส่วนรับรู้ เข้าใจในหน้าที่การทำงาน
3. ปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งปัจจัยในด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นพื้นฐานในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร
4. ปัจจัยด้านบุคลากร โดยบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรทุกองค์กร ดังนั้นการที่จะสามารถบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น สวนนงนุช จะต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน และบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน

อภิปรายผล

บุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (Surapong Muenphopong, 2007) ที่ได้กล่าว ไว้ว่า ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ นั้น เป็นปฏิบัติจะต้องการตอบสนองความต้องการภายใน และภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหน่วยการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่ 1. รายได้หรือค่าตอบแทน 2. ตำแหน่งในการทำงาน เป็นต้น

แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า ในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา และการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี จะต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และนอกจากนั้นจะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการให้เป็นระบบ มีทีมงาน มีกระบวนการพิจารณาการใช้งบประมาณที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงศ์ (Thongchai Santiwong, 2010) และสมคิด บางโม (Somkid Bangmo, 2012a) ที่กล่าวว่า เงินทุน (Money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร เพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปโดยไม่ติดขัด และสอดคล้องกับอัจฉรา อันสมศรี (Atchara Unsomsri, 2015) ที่กล่าวว่า การเงิน (Money) เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องอาศัยเงินทุนเพื่อดำเนินกิจการ เนื่องจากจำเป็นต้องมีการกักตุนสินค้าเพื่อให้เพียงพอต่อการจำหน่ายอยู่ตลอดเวลา แต่หากจำเป็นที่ต้องใช้ เงินทุนจำนวนมากควรหาแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มสภาพคล่องให้กับธุรกิจ

2. ปัจจัยด้านวิธีการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการนั้นเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญที่สุดในการที่จะจัดแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจนมากที่สุด เพื่อให้บุคคลกรแต่ละส่วนรับรู้ เข้าใจในหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบของตนเองให้เต็มที่ โดยในการบริหารจัดการองค์กร ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาในเรื่องของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pascale and Athos (1981) ที่กล่าวว่า วิธีการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร โดยกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร จะต้องทำการกำหนดกลยุทธ์และแผนในการดำเนินงานในการจัดองค์กรก่อน เพื่อดูรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการจัดองค์กร ต้องมีการกำหนดรูปแบบการทำงานของโครงสร้างองค์กรในรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรทำให้การดำเนินงานไปได้อย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ต้องมีระบบกระบวนการงาน (System) คือ เป็นการรวมกันขององค์ประกอบย่อย ๆ ที่ทำหน้าที่ของตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ควรจะมีการกำหนดภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมคนออกมาให้ชัดเจน รวมถึงมีเป้าหมาย ค่านิยม หรือวิสัยทัศน์ร่วม (Super - ordinate Goals, Shared values or Shared Vision) คือ การกำหนดทิศทางเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้บุคลากรมองไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (Somyot Naweesakarn, 2011) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1) การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์การ ตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน โดยการวางแผน หน้าที่ส่วนใหญ่จะรับผิดชอบโดยผู้บริหาร โดยอัจฉรา อันสมศรี (Atchara Unsomsri, 2015) กล่าวเพิ่มเติมว่าเจ้าของกิจการ (Owners) ผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจหากธุรกิจมีกระบวนการที่รัดกุมและมีแบบแผนย่อมทำให้ธุรกิจมีความเจริญเติบโต ก้าวหน้า แต่ถ้าหากเจ้าของกิจการไม่มีการวางแผนหรือไม่มีการควบคุมอย่างเป็นระบบก็อาจทำให้ธุรกิจล้มเหลว และไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้ประกอบการเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะต้องมีการพัฒนาตนให้เหมาะสมกับอาชีพ

2) การจัดองค์การ หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ การแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติ ได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การ เพื่อทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3) การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

4) การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณามีข้อแตกต่างหรือไม่ และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งปัจจัยในด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นพื้นฐานในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงควรมีการจัดการสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวก และควรมีบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (Thongchai Santiwong, 2010) และสมคิด บางโม (Somkid Bangmo, 2012b) ที่กล่าวว่า เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่จัดหาและซื้ออย่างพิถีพิถัน เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ในขณะที่วัสดุสิ่งของ (Material) ถือเป็นปัจจัยที่มีปริมาณ และมูลค่าสูงไม่ต่างไปจากปัจจัยตัวอื่น ๆ เพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหาใช้ดำเนินการผลิต และสอดคล้องกับแนวคิดของเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (Theppanom Muangman and Swing Suwan, 1986) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การการปฏิบัติงานในองค์การและความพอใจในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วลัยลิศา สวัสดิ์นฤเดช (Wanliga Sawatnarudet, 2009) ที่กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานกล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้น อย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (Somyot Naweesakarn, 2012) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และการที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงานจะต้องประกอบด้วย การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

4. ปัจจัยด้านบุคลากร โดยบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรทุกองค์การ ดังนั้นการที่จะสามารถบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น สวนนงนุช จะต้องมีการคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน และบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการของสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี ให้ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิลาวรรณ รพีพิศล (Wilawan Rapeepisan, 2011) ที่กล่าวว่า ในการดำเนินงานขององค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในขณะที่ Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้

ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ Gulick and Urwick (1939) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดชั้น ตลอดจน การพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งงานรวมทั้งการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีให้มีอยู่ตลอดไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

References

- Atchara Unsomsri. (2015). *Analysis of Japanese Restaurant Management in Mae Sot District, Tak Province* (Master's thesis), Chiang Mai University
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Boonchom Srisa – Ard. (1989). *Statistical methods for research*. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Chatchai Prukamnouy. (2014). *The study on business management method case RS Public Company Limited* (Master's thesis), Silpakorn University.
- Drucker. Peter F. (1979). *The Effective Executive*. New York: Harper and Row.
- Gulick and Urwick. (1939). *Paper on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration, Columbia University.
- Human Resources Department. (2018). *Executives of Nong Nooch Gardens Staff Group, Pattaya*. Nong Nooch Village Company Limited.
- Koontz., H. D. (1972). *Principle of Management*. New York: Mc Graw- Hill.
- Netpanna Yawirat. (2013). *Modern management* (8th ed.). Bangkok: Company press Triple Group.
- Nittaradee Chaisa. (2012). *The Opinion of Personnel towards Management Process in Chanthaburi Provincial Administrative Organization* (Master's thesis), Burapha University. Retrieved from http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/53930100/title.pdf
- Pascale, R. and Athos, A. (1981). *The art of Japanese management*. London: Penguin Books.
- Somkid Bangmo. (2012a). *Organization and management*. Bangkok: Witthayaphat.
- _____. (2012b). *Entrepreneurship* (5th ed.). Bangkok: SK Books.
- Somyot Naweesakarn. (2011). *Management for excellence*. Bangkok: Bunnakit.
- _____. (2012). *Strategic Management and Business Policy*. Bangkok: Bannakit Publishing House.

- Surapong Muenphopong. (2007). *Factors Affecting the Performance of Investigation Officers in the Police Stations under the Metropolitan Police Bureau* (Master's thesis), National Institute of Development Administration.
- Theppanom Muangman and Swing Suwan. (1986). *Organizational behavior*. Bangkok: Wattana Panich Thai Printing House.
- Thongchai Santiwong. (2010). *Consumer behavior in marketing* (5th ed.). Bangkok: Thai Wattana Phanit Printing House.
- Wanligasawat Narudet. (2009). *Working environment according to the views of government officials* (Master's thesis), Srinakharinwirot University Prasarnmit.
- Wilawan Rapeephisan. (2011). *Basic knowledge in human resource management in Human Resource Management*. Bangkok: Wichit Handicraft Printing House.
- Wirot Sanratana. (2012). *Concepts, theories and issues for educational administration* (8th ed.). Bangkok: Thipwisuth.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* (2nd ed.). Great Britain: Billing and Son.

Received: December, 7, 2019

Revised: May, 21, 2020

Accepted: May, 25, 2020

**Academic Journal of
Thailand National Sports University**

