

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของ  
บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)  
Employees' opinions towards the management of  
Pruksa Real Estate Public Company Limited

ภัทรภร บุญแจ่ม  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phattharaphon Bunchaem  
E-mail: anongluckbj@gmail.com  
Faculty of Business Administration Program in Management  
Ramkhamhaeng University, Thailand  
Corresponding author

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของ บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พนักงานของบริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) จำนวน 329 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ อยู่สังกัดหน่วยงาน CMO Group Corporate Marketing จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 มีอายุ 35-47 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 มีสถานภาพสมรส จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 มีตำแหน่งงานระดับ 4-5 จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60

2) การบริหารงานของ บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการนำ (Leading) ด้านการจัดการ

องค์การ (Organizing) ด้านการควบคุม (Controlling) และด้านการวางแผน (Planning) อยู่ในระดับมาก (ตามลำดับ)

**คำสำคัญ:** การบริหารงาน, ความคิดเห็น

## ABSTRACT

This research on employees' opinions towards the management of Pruksa Real Estate Public Company Limited aims to study the opinions of employees towards the management of Pruksa Real Estate Public Company Limited from Number of samples Employees of Pruksa Real Estate Public Company Limited, total 329 persons. The tools used for data collection were questionnaires and analyzed using computer software. To find frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (SD)

The results showed that 1) Total of 329 employees of the survey respondents, most of them belonging to the CMO Group Corporate Marketing, 71 people, accounting for 21.60 percent, being female, 228 people or 69.30 percent, aged 35-47 years 146 people, representing 44.40 percent, have a marital status of 179 people, or 54.40 percent, have a bachelor's degree, 250 people, or 62.30 percent, have a level 4-5 positions of 140 people, or 42.60 percent have income. Per month 15,000 - 20,000 baht, 138 people, or 41.90 percent, and have a length of time to work 11-15 years, 104 people, or 31.60 percent.

2) The overall management of Pruksa Real Estate Public Company Limited was at the highest level. When considering each aspect, it was found that it was at the highest level of 3 aspects: Leading, Organizational Management, and Control. (Controlling) and planning (Planning) is at a high level (respectively).

**Keywords:** administration, opinion

## บทนำ

การบริหารงานด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด อย่างเข้มข้นในปัจจุบันทั้งภายในภายนอกโดยองค์การ มีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (The Principles of Good Corporate Governance) เพื่อสนับสนุนจรรยาบรรณในการดำเนินการบริหารธุรกิจที่ดี เพื่อองค์การมีความน่าเชื่อถือ และเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่ากระบวนการบริหารการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยส่งเสริมผลการดำเนินงานขององค์การซึ่งเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่ง และการบริหารงานเป็นสาเหตุ

หนึ่งให้มีการปรับตัวและพัฒนาองค์กรเพื่อให้อยู่รอดต่อไป โดยเฉพาะการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ที่ปัจจุบันมีบริษัทคู่แข่งหน้าใหม่ก่อตั้งขึ้นมาเป็นจำนวนมาก มีทั้งการแข่งขันกัน นำเสนอการขายสินค้าในหลายรูปแบบอีกทั้งยังมีสินค้าให้กลุ่มลูกค้าเลือกได้ตามความต้องการของแต่ละ Segment ของลูกค้า

ดังนั้นการบริหารงานและการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บริษัทดำเนินธุรกิจได้อย่าง มั่นคงและเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยสโลแกน “Create Value คิดสร้างสรรค์คุณค่าเพื่อลูกค้า” ที่สะท้อนถึงการ ส่งเสริมค่านิยมพหุภาษาในด้านการคิดนวัตกรรมสร้างสรรค์ หรือ Creative Innovation เพื่อนำมาใช้ใน องค์กรอย่างชัดเจน เพราะหัวใจสำคัญของธุรกิจ คือ “ความคิดสร้างสรรค์” ที่อยู่เบื้องหลังสินค้าหรือ บริการที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อลูกค้าและสังคมโดยรวม การทุ่มเทการบริหารจัดการและเดินหน้า พัฒนานวัตกรรมอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้โครงการที่อยู่อาศัยของบริษัทฯ ได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ ยอมรับจากผู้บริโภค และในปี 2558 ได้รับการจัดอันดับ เป็นอันดับหนึ่งในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ใน ด้าน “ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม” จากนิตยสาร Brand Age และนิตยสาร COMPANY ใน งานวิจัย “Thailand’s Most Admired Company 2015”

การสร้าง ความมั่นใจให้กับนักลงทุน ผู้ถือหุ้น หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอีกทางหนึ่งกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์จึงจำเป็นต้องดำเนินธุรกิจเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เข้าถึงความต้องการของลูกค้าอย่างรอบ ด้าน เหตุนี้บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในการบริหารจัดการให้ดำเนินการไป อย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจำเป็นต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการ ต่อองค์กร ให้คงอยู่เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอต่อการดำเนินกิจการ องค์กรก็มีนโยบายในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยมีหน่วยงานส่งเสริมความรู้ ทักษะ ในการบริหารจัดการแต่ละ หน่วยงานโดยมีการดำเนินการสร้างโรงเรียนภายในเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานในการบริหารงานหน่วยงาน ต่างๆในองค์กร โดยเรียกว่า Pruksa Academy ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการ Training พนักงานที่เข้ามาใหม่ ทั้งนี้การมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่อกิจการที่ตนรับผิดชอบย่อมเปรียบเสมือน ทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรอันจะนำการดำเนินการบริหารขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อ ผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่าง ทัดเทียมนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นในการบริหารงานเพื่อรักษาบุคลากรให้มีความผูกพันกับ องค์กรและเป็นสมาชิกขององค์กรให้ยาวนานที่สุดเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อรับมือกับองค์กรคู่แข่ง ในตลาดธุรกิจเดียวกันที่มีการบริหารทั้งในและต่างประเทศด้วยกลยุทธ์การบริหารงานที่ต่างแตกต่างกัน แต่ละองค์กร

พนักงานของบริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการบริหาร องค์กรนั้น จึงควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นในสภาวะแวดล้อมปัจจุบันขององค์กร เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร ส่งผลถึงความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานด้วย

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท พุกกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท พุกกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) เพื่อทราบถึงความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานเพื่อนำมาปรับปรุง และเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผลการวิจัยของค์การสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของ บริษัท พุกกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท พุกกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

##### **ตัวแปรอิสระคือ**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

##### **ตัวแปรตาม คือ**

1. การบริหารงานของ บริษัท พุกกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

พนักงานของบริษัท พุกกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,852 คน (ข้อมูลจำนวนพนักงาน บริษัท พุกกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563)

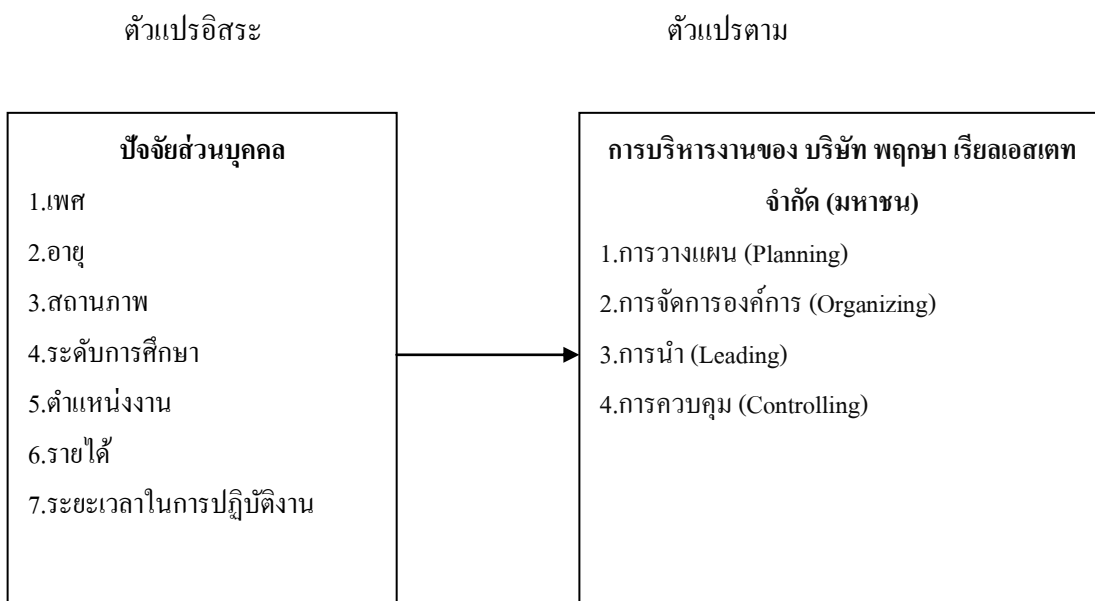
#### **ขอบเขตด้านระยะเวลา**

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563– กุมภาพันธ์ 2564

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำข้อสรุปการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและการบริหารงานของ บริษัท พุกกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หรือ Demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Deme = people คือ ประชาชนหรือประชากร Grapy = writing up, description หรือ study คือ การศึกษาหรือศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาด โครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ฉลองศรี พิมลสมพงษ์ (2548 : 22) ได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (Demographic Factor) หมายถึง ลักษณะของประชากร ได้แก่ ขนาดขององค์ประกอบของ

ครอบครัว เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ระดับรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ สัญชาติ ซึ่งโดยรวมแล้ว จะมีผลต่อรูปแบบของอุปสงค์และปริมาณการซื้อผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร**

Henri Fayol : ถึงแม้ว่าเขาจะเป็นนักทฤษฎียุคเดียวกับ Frederick Winslow Taylor บิดาแห่งแนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แต่ทฤษฎีการจัดการของเขานั้นแตกต่างจนได้รับการยกย่องว่าเป็น Founder of Modern Management Method ผู้ก่อตั้งศาสตร์แห่งการบริหารยุคใหม่เลยทีเดียว โดยแนวความคิดของเขาให้ความสำคัญกับบุคลากร ระบบการทำงาน ระบบค่าตอบแทน ไปจนถึงระบบสวัสดิการ เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานและสร้างความภักดีต่อองค์กร ในคราวเดียวกันด้วย ทฤษฎีของเขานั้นก็คือ Fayolism หรือทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจ Theory of Business Administration นั้นเอง โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 5 ปัจจัยหลักที่เรียกว่า POCCC ซึ่งต้องประสานสอดคล้องกัน ได้แก่

- P – Planning: การวางแผน
- O – Organizing: การจัดองค์กร
- C – Commanding: การบังคับบัญชาหรือสั่งการ
- C – Coordinating: การประสานงาน
- C – Controlling: การควบคุม

### **ประวัติความเป็นมาของบริษัทพุกา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)**

บริษัท พุกา เรียลเอสเตท จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2536 โดยคุณทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์ เพื่อประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภท ทาวน์เฮ้าส์ บ้านเดี่ยว และอาคารชุด มีทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 50 ล้านบาท และได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2548

ปัจจุบัน บริษัทฯ พัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ทั้งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในต่างจังหวัดที่มีศักยภาพและการเจริญเติบโตสูง รวมถึงในต่างประเทศ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ บริษัทฯ เป็นผู้นำในดำเนินนวัตกรรมก่อสร้างที่ใช้ชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูปที่ผลิตจากโรงงานพุกา 프리คาสท์ (Pruksa Precast Concrete Factory) ที่ทันสมัยในระดับโลก รวมถึงนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้ในการก่อสร้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้รับรางวัลการันตีด้านคุณภาพในเวทีระดับโลกมากมาย พร้อมกันนี้ยังดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและโปร่งใส คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยมุ่งให้บริษัทฯ เติบโตควบคู่ไปพร้อมกับสังคมได้อย่างยั่งยืน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มกรพัล พันสวัสดิวง, ชัยวุฒิ จันมา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการควบคุม ในงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการระหว่างดำเนินงานร่วมกับพนักงาน ด้านการนำในงานจะเกี่ยวกับการชักจูงผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล เพื่อให้เกิดความคล้อยตาม ส่วนด้านการวางแผน จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับจัดประชุมพนักงาน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการแล้วนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารงานและด้านการจัดองค์กรในงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

วันดี เจตนา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลนครหาดใหญ่ เขต 4 อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการควบคุม ถ้ามีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีก็จะเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านการวางแผน เป็นการวางแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าการจัดองค์กร การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การชี้้นำคือภาวะผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาให้กับสมาชิก

จันทิมา จันทร์เที่ยง (2558) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการทางธุรกิจและการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพึ่งตนเอง : กรณีศึกษา ชาวประมงพื้นบ้าน อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการจัดการธุรกิจสภาพธุรกิจสภาพที่แท้จริงของชาวประมงพื้นบ้าน 2) ระดับการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านเศรษฐกิจของชาวประมงพื้นบ้าน 3) ระดับการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาวประมงพื้นบ้าน 4) อิทธิพลของการปฏิบัติตามหลักการจัดการ ที่มีผลต่อการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาวประมงพื้นบ้าน 5) อิทธิพลของการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาวประมงพื้นบ้านเขตอำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักแล้วอธิบายผลการวิจัยเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ชาวประมงพื้นบ้านที่มีการจดทะเบียนเรือขนาดความยาวไม่เกิน 14 เมตร ที่อาศัยในเขต อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 117 ราย ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 15 ราย ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า ชาวประมงพื้นบ้านเขตอำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง มีระดับการปฏิบัติการจัดการธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการพึ่งตนเองตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) การ

ปฏิบัติการจัดการจัดการ คือด้านการจัดองค์การ (B=0.125,P=0.004) และด้านการนำ (B=0.174,P=0.011) มีอิทธิพลต่อการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาวประมงพื้นบ้านเขตอำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง (R<sup>2</sup>=0.296) 2) การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านเศรษฐกิจ คือ กิจกรรมลดรายจ่าย (B=0.238,P=0.000) กิจกรรมเพิ่มรายได้ (B=0.182,P=0.000) และกิจกรรมการออมที่หลากหลาย (B=0.179,P=0.001) มีอิทธิพลต่อการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาวประมงพื้นบ้านเขต อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง (R<sup>2</sup>=0.495)

พิชศาล พันธุ์วัฒนา (2559) ได้ศึกษา หลัก POLC ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหาร ธุรกิจ เพาะพันธุ์นกอพยพหัวโขนในสถานที่พักอาศัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพทั่วไปของการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การควบคุม และการบริหาร และ (2) อิทธิพลของการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การควบคุมที่มีต่อการบริหารธุรกิจเพาะพันธุ์นกอพยพหัวโขนในสถานที่พักอาศัย ใช้ระเบียบวิธีการวิจัย 2 แนวทางทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้เพาะพันธุ์นกอพยพหัวโขนจำนวน 59 ราย จากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกรวมทั้งใช้การสังเกตพฤติกรรมของผู้เพาะพันธุ์นกอพยพหัวโขน ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดขั้นตอน การตรวจสอบ ความพร้อมของคนและนกมีอิทธิพลต่อการบริหารธุรกิจเพาะพันธุ์นกอพยพหัวโขนในสถานที่พักอาศัยโดยสามารถอธิบายถึงการผันแปรได้มากถึงร้อยละ 42.4

### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้คือความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท พุกยา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ พนักงานของบริษัท พุกยา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,852 คน (ข้อมูลจำนวนพนักงาน บริษัท พุกยา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563) กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้จำนวนทั้งสิ้น 329 ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)



### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามระบบออนไลน์โดยผ่าน Google Form เนื่องจากช่วงที่ทำวิจัยฉบับนี้ อยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 เฟสที่ 2 โดยจัดทำเป็น QR Code, Link ให้สะดวกแก่การประเมิน
2. ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถาม Google Form โดยช่องทาง Line, Email กลุ่มของบริษัทพุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
3. ในการบันทึกข้อมูลโดย Export จากแบบสอบถามออนไลน์ Google Form นำไปวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้ศึกษาได้ใช้การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) บนระบบ Window 2010

### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1. ด้านสังกัดหน่วยงาน พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ อยู่สังกัดหน่วยงาน CMO Group Corporate Marketing จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 2. ด้านเพศ พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 3. ด้านอายุ พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ มีอายุ 35-47 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 4. ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 5. ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 6. ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานระดับ 4-5 จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 7. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 8. ด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบ

แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า การบริหารงานของ บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการนำ (Leading) ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) ด้านการควบคุม (Controlling) ( $\bar{X}$  = 4.37,  $\bar{X}$  = 4.31,  $\bar{X}$  = 4.21) และด้านการวางแผน (Planning) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.98) ตามลำดับ ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 329 คน ส่วนใหญ่ อยู่สังกัดหน่วยงาน CMO Group Corporate Marketing จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 มีอายุ 35-47 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 มีสถานภาพสมรส จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 มีตำแหน่งงานระดับ 4-5 จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ตามลำดับ

### ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการนำ (Leading) ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) ด้านการควบคุม (Controlling) และด้านการวางแผน (Planning) อยู่ในระดับมาก (ตามลำดับ)

## อภิปรายผล

1. ด้านการวางแผน (Planning) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ Prukha Academy มีส่วนช่วยในการบริหารองค์การทั้ง 3

ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากร ได้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรเหมาะสมกับเป้าหมายภารกิจธุรกิจขององค์กรตามที่สโลแกน “Create Value” ขององค์กรช่วยในการคิดบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ ชัดเจน พนักงานสามารถเข้าใจง่ายขององค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ซึ่ง สามารถช่วยในการบริหารองค์กรได้ องค์กรมีการประเมินผลแผนงานในการบริหาร ตาม วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ให้บรรลุตามที่ต้องการหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (The Principles of Good Corporate Governance) ช่วยปรับปรุงระบบขั้นตอนและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือ และองค์กร/ผู้บริหาร ให้พนักงาน ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางแผนงาน/กลยุทธ์ ในการ บริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้อง งานวิจัยของ จันทิมา จันทรเที่ยง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการ ทางธุรกิจและการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพึ่งตนเอง ของชาวประมงพื้นบ้าน อำเภอปะ เเหลียน จังหวัดตรัง พบว่ามีระดับการปฏิบัติการในการจัดการธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาเป็นรายค้ำพบว่า มีระดับการปฏิบัติที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ค้ำงานนำและค้ำงานวางแผน ตาม ลำดับ มีระดับการปฏิบัติที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ค้ำงานจัดองค์กร และค้ำงานควบคุม ตามลำดับ

2. ค้ำงานจัดการองค์กร (Organizing) โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ คือ องค์กรมีการจัดระบบของงาน ระบบ ของคน เพื่อเอื้อต่อการบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จการจัดการกลุ่มบริหาร บุคคลากร แบบสืบทอดค้ำแหน่ง มีส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตต่อธุรกิจใ้องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพองค์กรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อสรรหาจัดจ้างบุคลากรที่เก่งมี ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร และการจัดระบบการบริหารงาน Pruksa Engagement ช่วยกระตุ้น ให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและเป็นการเพิ่ม Value ให้กับองค์กรผู้บริหารใ้องค์กรมีเป้าหมาย กำหนดระบบการบริหารทรัพยากร การจัดการโครงสร้างใ้องค์กรอย่างชัดเจน ช่วยในการปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ องค์กรมีการจัดให้บุคลากรร่วมรับผิดชอบค้ำหน้าที่ ได้ แสดงความคิดเห็นในการบริหาร งานอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การบริหารผ่าน ระบบให้บริการ โดยผ่าน Application The Living เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบันใ้องค์กรจัดการ องค์กรและองค์กรมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดใ้องค์กรดำเนินการบริหารงานตรงตาม วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Lyndall Urwick & Luther Gulick : สองนักทฤษฎีที่โดดเด่นใ้องค์กร เรื่องทฤษฎีองค์กรและกระบวนการบริหารงาน ที่ให้ความสำคัญของการค้ำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่า การทำงานของฝ่ายพนักงานระดับล่าง และมุ่งเน้นไปยังวิธีการทำงานตลอดจนพฤติกรรมการบริหารงาน ของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก ได้กล่าวว่ การจัดองค์กร O – Organizing เป็นการกำหนดโครงสร้าง ค้ำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการค้ำหนดส่งงาน แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบ

3. ค้ำงานนำ (Leading) โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ คือ เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใ้องค์กรผู้บริหารใช้

ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการ ผู้บริหารเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงวิธีการทำงานในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จและเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีการแบ่งปันความสำเร็จในงานต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตใจในการทำงานองค์กรมีการสนับสนุนการนำ (Leading) แนวคิดของบุคลากรและเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานประเมินผลกำหนดหัวข้อใน KPI ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดแจงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานสายงานของตัวเองเต็มที่ ผู้บริหารในองค์กรสามารถชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางหนึ่งๆ ที่ไม่ใช่ทิศทางตรงกันข้าม ได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานองค์กร และผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเพิ่มพัฒนาตนเองโดยใช้สมรรถนะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ องค์กร มีกำหนดการประเมินผลการทำงานของผู้บริหารที่ดี ในการบริหารบุคลากร กระตุ้นจูงใจให้ใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายและผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการบริหารงานองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันดี เตนา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลนครหาดใหญ่ เขต 4 อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยคำนึงการควบคุม ถ้ามีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีก็จะเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านการวางแผน เป็นการวางแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าการจัดองค์กร การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การชี้แนะคือภาวะผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาให้กับสมาชิก

4. ด้านการควบคุม (Controlling) โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ คือ องค์กรมีการควบคุมในการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดเป็นเป้าหมายเชิงรุก เพื่อทันต่อสภาวะการณปัจจุบันองค์กรมีมาตรการควบคุมและส่งเสริมการบริหารงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี องค์กรมีการประเมินความเสี่ยงต่อการบริหารงานในธุรกิจ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้งภายในและภายนอกข้อกำหนด ระเบียบ นโยบายต่างๆมีการประเมินผลการตรวจสอบการดำเนินงานสอดคล้องกับมาตรการควบคุมองค์กร และการควบคุมการบริหารองค์กร หากไม่เป็นตามเป้าหมาย มีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ การส่งเสริมนำเสนอสโลแกน “Create Value” ใช้ควบคุมการทำงานเพื่อให้บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานทันสมัยนำมาใช้ได้จริง บุคลากรมีส่วนช่วยส่งเสริมพัฒนาสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรองค์กรมีการบริหารงานแบบ online ทำให้ช่องทางการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น และง่ายต่อการควบคุมระบบการจัดการขององค์กร และการประเมินผลการบริหารงานขององค์กร มีผลต่อการควบคุมการทำงานในการบริหารองค์กร ทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มกรพัล พันธ์สวัสดิง, ชัยวุฒิ จันมา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจ

ประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการควบคุม ในงานที่เกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการระหว่างดำเนินงานร่วมกับพนักงาน ด้านการนำไปใช้งานจะเกี่ยวกับ การชักจูงผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล เพื่อให้เกิดความคล้อยตาม ส่วนด้านการวางแผน จะเป็นงานที่เกี่ยวกับจัดประชุมพนักงาน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการแล้วนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารงานและด้านการจัดการองค์การในงานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการวางแผน บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การเหมาะสมกับเป้าหมายภารกิจธุรกิจขององค์การตามที่สโลแกน “Create Value” ขององค์การช่วยในการคิดบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ ชัดเจน และต้องนำแผนงานไปปฏิบัติเพื่อรองรับนโยบายของผู้บริหารและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนงาน เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์การได้อย่างแท้จริง

2. ด้านการจัดองค์การ บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ควรมีการจัดระบบของงานระบบของคน เพื่อเอื้อต่อการบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จการจัดการกลุ่มบริหารบุคคลากร แบบสืบทอดตำแหน่ง มีส่วนในการขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตต่อธุรกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีการมอบหมายหน้าที่ตามสายงานที่ชัดเจน และมีการจัดบุคคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่และ โครงสร้างขององค์การมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

3. ด้านการนำ บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงวิธีการทำงานในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีการแบ่งปันความสำเร็จในงานต่อบุคคลากรในองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตใจในการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และองค์การมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน

4. ด้านการควบคุม บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ควรมีการควบคุมในการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดเป็นเป้าหมายเชิงรุก เพื่อทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันขององค์การมีมาตรการควบคุมและส่งเสริมการบริหารงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี องค์การมีการประเมินความเสี่ยงต่อการบริหารงานในธุรกิจ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้งภายในและภายนอก และควรนำ

มาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติพร้อมมีบทลงโทษ กรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้โดยมีการออก กฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมไว้อย่างชัดเจน

### บรรณานุกรม

- จันทิมา จันทรเทียง. (2558). การจัดการทางธุรกิจและการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพึ่งตนเอง ของชาวประมงพื้นบ้าน อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ (บ.ช.ม. (บริหารธุรกิจ)) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ฉลองศรี พิมลสมพงษ์. (2548). การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร : คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชศาล พันธุ์วัฒนา. (2559). หลัก POLC ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหาร ธุรกิจเพาะพันธุ์นกปรอดหัวโขนในสถานที่พักอาศัย. วารสารจันทร์เกษมสาร. 23(1), 17-32.
- มกรพัทธ์ พันสวัสดิง, ชัยวุฒิ จันมา. (2558). การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี
- วันดี เจตนา (2558). กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลนครหาดใหญ่ เขต 4 อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. วิทยาลัยเทคโนโลยีหาดใหญ่อำนวยวิทย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). กลยุทธ์การตลาดและการบริหารการตลาด. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์อินบิสซิเนสเวิร์ด
- สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.
- Elton, Mayo (1945). The Social Problems of An Industrial Civilization. Boston: Harvard.
- Frederick W. Taylor. (1911). The Principles of Scientific Management. New York : McMillan.
- Frederick, Herzberg. (1959). Administrative Behavior. New York : McMillan.
- Gulick, Luther and Lyndall Urwick. (1973). The Science of Administration. New York: Columbia University.
- Hanna, N., & Wozniak, R. (2001). Consumer behavior: An applied approach. New Jersey: Prentice Hall
- Henri Fayol. (1964). General and Industrial Management. London: Pittman and Sons.
- Schiffman, Leon G., & Kanuk Leslie L.. (2003). Customer Behavior 5th ed.
- Maslow, Abraham H. (1954). Motivational and Personality. New York : Harper and Brother.
- Munsterberg, Hugo. (1913). Psychology and Industrial Efficiency. (online). Available : <http://en.wikipedia.org>.
- <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/Writer>

Tada Ratchagit (folk)<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190626-poccc-henri-fayol/>