

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน
เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Factors Affecting Sustainable Human Resource Development
for Real Estate Companies Listed in the Stock Exchange of Thailand

ปริตภา รุ่งเรืองกุล

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร

โทร. 094 - 867 - 5636 E-mail: amp_mgy@hotmail.com

ดร.วิไลพร เลหาโกศล

หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร

โทร. 081 - 816 - 1212 E-mail: wilaiporn.l@siu.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร

โทร. 02 - 650 - 6012 E-mail: chanchai@siu.ac.th

Parittapa Rungruangkul

Doctor of Business Administration Program in Management,

School of Management, Shinawatra University

Dr. Wilaiporn Laohakosol

School of Management, Shinawatra University

Asst. Prof. Dr. Chanchai Bunchapattanasakda

School of Management, Shinawatra University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างาน และพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 450 คน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการการพยากรณ์อิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม และยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ร่วมกับผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 35 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 7-9 ปี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป เงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท ผลการวิจัยพบว่าการจัดการองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์/นโยบาย แนวความคิด วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และระบบ/มาตรการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายใน ได้แก่ เป้าหมายในชีวิตของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร และสัญญาจ้าง (ลักษณะการจ้างงาน) กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเติบโตด้านเศรษฐกิจ แนวโน้มทางการตลาด การแข่งขัน และจำนวนประชากร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ยั่งยืนในตลาดหลักทรัพย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 รวมทั้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยฝ่ายบริหารได้รับทราบ และให้ความสำคัญในการวางนโยบายและกลยุทธ์เพื่อสนองตอบความคาดหวังของพนักงานในเรื่องหลักอยู่แล้ว เนื่องจากแนวโน้มและทิศทางการตลาดในอุตสาหกรรมนี้ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลทำให้ฝ่ายบริหารต้องปรับนโยบายให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยั่งยืน ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Abstract

The purpose of this research was to study factors affecting to Human Resource Development for Real Estate Companies listed in The Stock Exchange of Thailand. The questionnaire was collected 450 employees from both supervisor and operational staff level. The random sampling was purposive bases. Data analysis was based on descriptive statistics; One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis. The hypothesis was statistically significant at .05 level with qualitative research. As for in-depth interview, it found that most respondents were female, aged 31 - 35 years old, single, hold bachelor's degree, operational staff positions who had experienced 7 - 9 years. From the research result found that more than 9 years' experienced staff with income between 15,000 - 20,000 Bath were related to organizational management; strategy/policy, concept, vision, leader condition, and measure or system on the Human Resource Management. Additionally, the internal relationship contract characteristics to Human Resource Development. It stated that the relationship between external factor and Human Resource Development was

statistically significant at .05. From interviewing to real estate development business expert, the administrative emphasized on policy and strategies to meet the expectations of employees. The trend policy of the industrial market, governmental policy had to be adjusted all the times.

Keywords: Human resources management, sustainability, Real Estate, The Stock Exchange of Thailand

บทนำ

องค์กรในปัจจุบันต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตและได้เปรียบการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ บุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรสำคัญ สามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์กร (สมจินตนา คุ่มภัย, 2553) นอกจากนี้มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง การบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ภายใต้อิทธิพลความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์การจึงเปรียบเสมือน “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ (ศิริพงศ์ อินทวดี, 2541 อ้างถึงใน จีรภัคร เอนกวิถิ, 2559: 50)

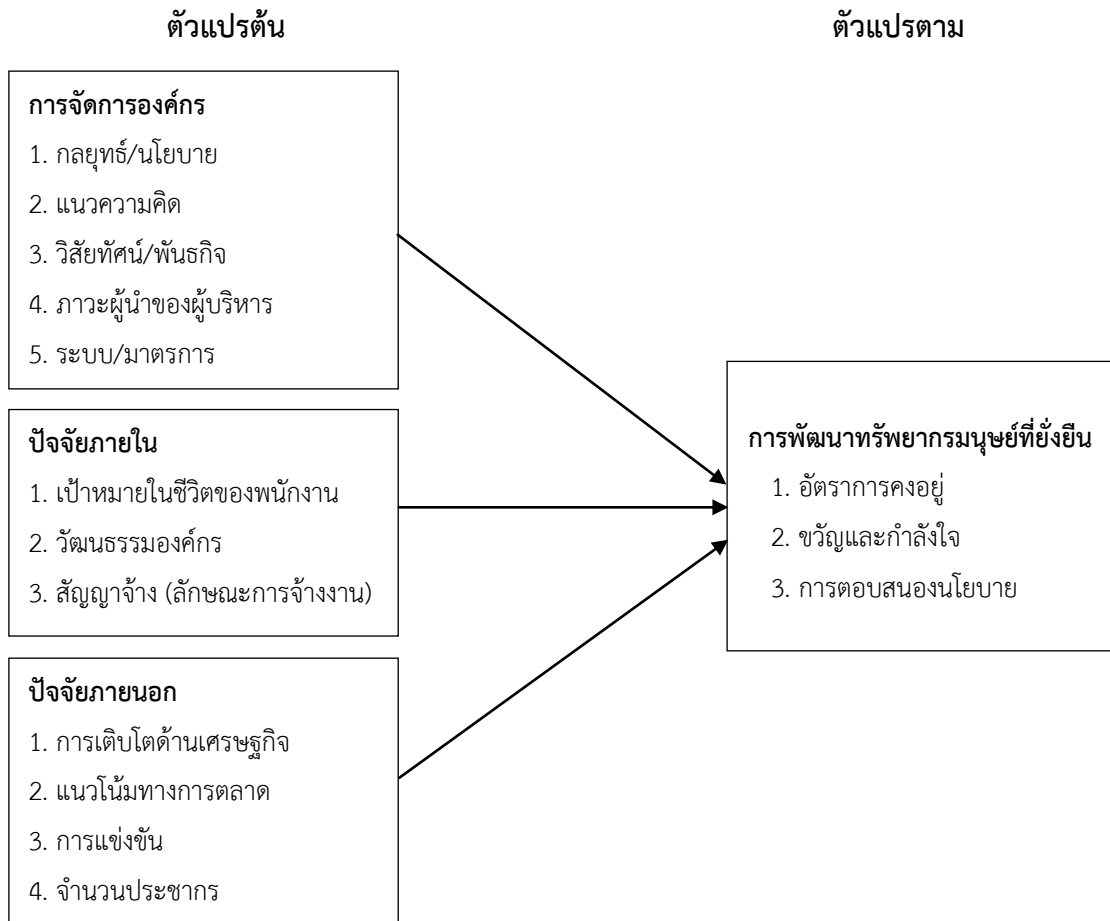
จากข้อมูลงานวิจัยของธนาคารแห่งประเทศไทย เรื่อง ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย ในบทที่ 3 หัวข้อการขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข ผลการสำรวจพบว่า ความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานไม่สอดคล้องกับจำนวนแรงงานที่สามารถผลิตออกมาในระบบที่มีทักษะและประสบการณ์ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจ โดยจากข้อมูลสัดส่วนจำนวนการขาดแคลนต่อจำนวนความต้องการที่ได้จากการสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจปี 2551 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าประเทศไทยขาดแคลนแรงงานในทุกกลุ่มทั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งมีทักษะ และที่มีทักษะ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันอยู่ที่ร้อยละ 60 ของความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจ และในส่วนของโครงสร้างความต้องการแรงงาน พบว่า สาขาที่มีความต้องการจากตลาดแรงงานมากที่สุดคือ ภาคการผลิต (Manufacturing sector) (ร้อยละ 63.2) รองลงมา คือ ภาคบริการ (Service sector) (ร้อยละ 30.8) ได้แก่ สาขาส่งเสริมการค้า สาขาโรงแรม สาขาการค้าปลีกค้าส่ง และสาขาก่อสร้าง ตามลำดับ (เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ต้นศรี, 2556) โดยมีความเชื่อมโยงกับข้อมูลศูนย์วิจัยกสิกรไทย ปี พ.ศ. 2556 ในด้านการเจริญเติบโตของธุรกิจและประเทศ โดยได้กล่าวถึงธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ไว้ว่าเป็นปีที่ผู้ประกอบการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์จากส่วนกลางได้ขยายการลงทุนไปยังจังหวัดภูมิภาคมากเป็นพิเศษ โดยมีโครงการเปิดใหม่กว่า 85 โครงการ สำหรับปัจจัยสนับสนุนที่มีผลทำให้ตลาดอสังหาริมทรัพย์ในต่างจังหวัดมีการแข่งขันสูงทางธุรกิจ นอกจากจะมีสาเหตุมาจากการเติบโตของกิจกรรมเศรษฐกิจในภูมิภาค และการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC

ที่มีส่วนช่วยกระตุ้นกิจกรรมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน สาเหตุอีกส่วนหนึ่งมาจากแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมของภาครัฐ ซึ่งช่วยเปิดพื้นที่ศักยภาพของตลาดอสังหาริมทรัพย์ในหลายจังหวัด ในจำนวนนั้นประมาณกว่า 50 โครงการ เป็นการพัฒนาโครงการคอนโดมิเนียม ผู้ประกอบการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ได้ดำเนินธุรกิจคอนโดมิเนียมในจังหวัดเมืองเศรษฐกิจของภูมิภาคและเมืองท่องเที่ยว ทำให้ในปี พ.ศ. 2556 จำนวนคอนโดมิเนียมสร้างเสร็จในต่างจังหวัดมีจำนวนสูงขึ้น และจำนวนที่อยู่อาศัยสร้างเสร็จที่ชะลอตัวสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อการก่อสร้างโครงการที่จะเสร็จล่าช้ากว่าที่กำหนด (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2557)

ปัจจุบันภาคอสังหาริมทรัพย์ ต้องประสบกับปัญหาแรงงานขาดแคลน ทำให้เกิดกรณีที่บางโครงการไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างเสร็จได้ตามกำหนด รวมถึงบางกรณีที่ก่อสร้างไม่เสร็จหรือต้องหยุดการก่อสร้างลง ส่งผลทำให้ผู้ซื้อจำนวนมากเข้ามาร้องเรียนปัญหาผ่านสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) ทำให้ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบจากการที่ผู้ซื้อที่ยกเลิกสัญญาขอคืนเงินจอง-เงินมัดจำ และยังมีต้นทุนค่าดอกเบี้ยเพิ่มขึ้นเพื่อชดเชยให้กับผู้ซื้อตามที่กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคกำหนด ฉะนั้นปัญหาแรงงานขาดแคลนภาคอสังหาริมทรัพย์จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพราะปัจจุบันได้สร้างความเสียหายให้กับผู้ซื้อ และเพื่อเป็นการลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556)

จะเห็นได้ว่าการข้อมูลข้างต้น ในอนาคตประเทศไทยจะประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ดังนั้นจึงควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ยั่งยืนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ยั่งยืนในตลาดหลักทรัพย์ ได้แก่ การจัดการองค์กร ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสม (Mix Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างาน และพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 450 คน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในธุรกิจพัฒนา

อสังหาริมทรัพย์ เพื่อต้องการทราบข้อมูลของบริษัทที่ต้องการทำเป็นนโยบาย ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในบทที่ 1 ซึ่งจะแบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 2 วิธี ได้แก่

1. เชิงคุณภาพ จะทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหารในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 5 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบแนวคิด และแบบสอบถาม

2. เชิงปริมาณ จะทำโดยการออกแบบสอบถามเพื่อนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 450 คน การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 45 บริษัท ซึ่งปรากฏตามรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2559 และนำมาคำนวณเพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1963) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. การจัดการองค์กร (กลยุทธ์/นโยบาย แนวความคิด วิสัยทัศน์/พันธกิจ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบและมาตรการ) มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ยั่งยืนในตลาดหลักทรัพย์	✓	
2. ปัจจัยภายใน (เป้าหมายในชีวิตของพนักงาน, วัฒนธรรมองค์กร และสัญญาจ้าง) มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ยั่งยืนในตลาดหลักทรัพย์	✓	
3. ปัจจัยภายนอก (การเติบโตด้านเศรษฐกิจ, แนวโน้มทางการตลาด, การแข่งขัน และจำนวนประชากร) มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ยั่งยืนในตลาดหลักทรัพย์	✓	

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน อายุการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 35 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีอายุการทำงาน 7 - 9 ปี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป เงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาผลอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามตามสมมติฐานของงานวิจัย สรุปได้ว่า

1. การพยากรณ์อิทธิพลของตัวแปรด้านการจัดการองค์กร สามารถสรุปข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

1.1 กลยุทธ์/นโยบาย จากการวิเคราะห์อิทธิพล กับการตอบสนองนโยบาย พบว่า

1.1.1 พนักงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำมีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบายแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการที่องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำกลยุทธ์/นโยบายขององค์กร

1.1.2 ประโยชน์และคุณค่า มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบายแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ของกลยุทธ์/นโยบายขององค์กร

1.2 แนวความคิด จากการวิเคราะห์อิทธิพล กับการตอบสนองนโยบาย พบว่า ด้านชื่อเสียงและการยอมรับ มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบายแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านชื่อเสียงขององค์กรและนโยบายขององค์กรเป็นที่ยอมรับ

1.3 วิสัยทัศน์/พันธกิจ จากการวิเคราะห์อิทธิพล กับขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองนโยบาย พบว่า

1.3.1 วิสัยทัศน์/พันธกิจ มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์/พันธกิจขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจ

1.3.2 วิสัยทัศน์/พันธกิจ มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบายแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการตอบสนองนโยบายขององค์กรตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์อิทธิพล กับอัตราการคงอยู่ และการตอบสนองนโยบาย พบว่า

1.4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ พบว่า ทักษะของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

1.4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อการตอบสนองนโยบาย พบว่า อำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมและคล่องตัว มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบายแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการที่ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละส่วนงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.5 ระบบ/มาตรการ จากการวิเคราะห์อิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ ขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองนโยบาย พบว่า

1.5.1 การสื่อสารและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระบบการสื่อสารและมาตรการการแก้ไขปัญหาในการทำงานของผู้บริหาร

1.5.2 การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลขององค์กร

1.5.3 การเข้าถึงผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้ง่าย มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการเข้าถึงผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้ง่ายของพนักงาน

1.5.4 การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบาย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลของผู้บริหาร

1.5.5 ระบบและขั้นตอนของกระบวนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบายแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระบบและขั้นตอนของกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

2. การพยากรณ์อิทธิพลของตัวแปรด้านปัจจัยภายใน สามารถสรุปข้อมูล ได้ดังต่อไปนี้

2.1 เป้าหมายในชีวิตของพนักงาน จากการวิเคราะห์อิทธิพล กับอัตราการคงอยู่ และการตอบสนองนโยบาย พบว่า

2.1.1 องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษา มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษาขององค์กร

2.1.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนในปัจจุบัน มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบาย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทนในปัจจุบัน

2.1.3 ผลตอบแทนมีความเหมาะสมต่อความสามารถและผลงาน มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบาย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผลตอบแทนมีความเหมาะสมต่อความสามารถและผลงาน

2.2 วัฒนธรรมองค์กร จากการวิเคราะห์อิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองนโยบาย พบว่า

2.2.1 การร่วมมือในการทำงานในองค์กร มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการร่วมมือในการทำงานในองค์กร

2.2.2 ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นภายในองค์กร มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบาย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับคนอื่นภายในองค์กร

2.3 สัญญาจ้าง จากการวิเคราะห์อิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ และการตอบสนองนโยบายพบว่า

2.3.1 วิธีการสรรหาและคัดเลือกอย่างเป็นธรรม มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความชัดเจนในการวิธีการสรรหาและคัดเลือกอย่างเป็นธรรม

2.3.2 ความชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบและมอบหมายงาน มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบและมอบหมายงาน

2.3.3 การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2.3.4 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากประสิทธิภาพการทำงาน มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบาย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากประสิทธิภาพการทำงาน

2.3.5 การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบาย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3. การพยากรณ์อิทธิพลของตัวแปรด้านปัจจัยภายนอก สามารถสรุปข้อมูล ได้ดังต่อไปนี้

3.1 การเติบโตด้านเศรษฐกิจ จากการวิเคราะห์อิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ และขวัญและกำลังใจ พบว่า

3.1.1 ด้านการเติบโตของเศรษฐกิจกับอัตราการคงอยู่ มีอิทธิพลต่อกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการย้ายงานไปยังอุตสาหกรรมอื่นที่มีการเติบโตด้านเศรษฐกิจ

3.1.2 ด้านการเติบโตของเศรษฐกิจกับขวัญกำลังใจ มีอิทธิพลต่อกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจ ถ้ามีโอกาสได้ย้ายงานไปยังอุตสาหกรรมอื่นที่มีการเติบโตที่ดีในด้านเศรษฐกิจ (ถ้าขวัญและกำลังใจดีจะไม่ย้ายงาน)

3.2 แนวโน้มทางการตลาด จากการวิเคราะห์อิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ และการตอบสนองนโยบายพบว่า

3.2.1 แนวโน้มทางการตลาด มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าแนวโน้มทางการตลาดของอุตสาหกรรมนี้มีความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ

3.2.2 แนวโน้มทางการตลาด มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบาย แสดงให้เห็นว่าการแนวโน้มทางการตลาดของอุตสาหกรรมที่มีความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อการตอบสนองนโยบาย

3.3 การแข่งขัน จากการวิเคราะห์อิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ ขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองนโยบาย พบว่า

3.3.1 ความต้องการย้ายงานภายใน 1 ปี มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการแข่งขันความต้องการย้ายงานภายใน 1 ปี

3.3.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนทำให้เลือกทำงานกับองค์กรนี้ มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทนทำให้เลือกทำงานกับองค์กรนี้

3.3.3 ความต้องการย้ายงานภายใน 1 ปี มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความต้องการย้ายงานภายใน 1 ปี

3.3.4 การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนต่ำกว่าร้อยละ 30 มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนต่ำกว่าร้อยละ 30

3.3.5 การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมากกว่าร้อยละ 30 มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมากกว่าร้อยละ 30

3.3.6 เงินเดือนและค่าตอบแทนทำให้เลือกทำงานกับองค์กรนี้ มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กร

3.3.7 การแข่งขัน ความต้องการย้ายงานภายใน 1 ปี มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบายแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความต้องการย้ายงานภายใน 1 ปี

3.3.8 การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมากกว่าร้อยละ 30 มีอิทธิพลกับการตอบสนองนโยบายแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมากกว่าร้อยละ 30

3.4 จำนวนประชากร จากการวิเคราะห์อิทธิพลกับอัตราการคงอยู่ และขวัญและกำลังใจ พบว่า

3.4.1 บัณฑิตจบใหม่มีผลต่อการย้ายงาน มีอิทธิพลกับอัตราการคงอยู่แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการจำนวนประชากรในตลาดแรงงาน นั่นคือ บัณฑิตจบใหม่มีผลต่อการย้ายงาน

3.4.2 บัณฑิตจบใหม่มีผลต่อการย้ายงาน มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการที่บัณฑิตจบใหม่ มีผลต่อการขวัญและกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.3 อิทธิพลกับเพื่อนร่วมงานทำให้ยังทำงานกับองค์กรนี้ มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับอิทธิพลกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร

ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. **นโยบายของบริษัทในเรื่องของการธำรงรักษานักงาน** ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะเน้นไปในเรื่องของ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ และวิธีการทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นาน การรักษาคุณค่าทางจิตใจ การดูแลพนักงาน ถือว่าเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก การทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงานกับองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน โดยเน้นไปที่กิจกรรมเสริมสร้างอิทธิพล และกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์กร ผ่านระบบและกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรเป็นผู้กำหนดขึ้น ในส่วนของการพัฒนาพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องอบรมเชิงวิชาชีพในเชิงลึก การศึกษาต่อหรือการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เป็นการวัดเรื่องของสมรรถนะในภาพรวม การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร เพื่อให้รักษาคณะขององค์กร เช่น การสื่อสารเรื่องผลตอบแทนที่ชัดเจนขึ้น เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน มุ่งเน้นผลตอบแทนที่มากกว่าตัวเงินเช่น ความก้าวหน้าของงาน การพัฒนาต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งค่าชมเชย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ลือกิตตินันท์ (2558) เรื่อง การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กรณีศึกษาบริษัทผลิตยางรถยนต์ชั้นนำระดับโลกแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเริ่มจากการระบุสมรรถนะ และระดับสมรรถนะ (Competency Level) ของพนักงานแต่ละตำแหน่งงาน หากพบว่าพนักงานมีสมรรถนะไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด หรือเกิดช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) บริษัทจะวางแผนเพื่อพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคลอย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ข้อมูลจะถูกนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2. **กลยุทธ์ในการควบคุมและวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องของกลยุทธ์ในการควบคุมและการวางแผน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การทำงานได้หลากหลายหน้าที่ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ยอมรับว่าในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีธุรกิจเกิดใหม่อยู่เสมอ ดังนั้น อีกวิธีการหนึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ ลดปริมาณการลาออกของพนักงาน และสร้างให้พนักงานมีความรักองค์กรเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ คติยา อายุยีน (2559) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา

องค์การที่ยั่งยืน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์การจะต้องปรับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะด้วยวิธีการฝึกอบรม หรือปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ

3. ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีการประชุมและการพบปะกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการติดต่อสื่อสารเรื่องทั่วไป หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จะทำการจัดประชุมกับผู้จัดการในแต่ละสัปดาห์ ในแต่ละเดือน และการส่งต่อข้อมูลอย่างเป็นประจำ รวมทั้งให้นโยบายให้คำแนะนำคำติชมต่าง ๆ จะส่งเข้าไปแต่ละส่วนงานโดยตรงในลักษณะของเรื่องราวที่ผู้บริหารอยากสื่อสารให้กับตัวของพนักงานขององค์กรให้ทราบ หรือสื่อสารผ่านทางฝ่ายบุคลากรที่ดูแลการสื่อสารภายใน เช่น เรื่องแนวคิดต่าง ๆ ในการทำงาน เรื่องสำคัญอื่น ๆ ขององค์กรโดยลดการกำหนดลำดับของการสื่อสารภายในองค์กรลงอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกสธ ชุณสนธิ (2556) เรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันพบว่า ในการบริหารจัดการแต่เดิม การตัดสินใจจะทำโดยผู้บริหารแต่เพียงลำพัง ในปัจจุบันเมื่อได้มีนโยบายการกระจายอำนาจบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจมาก พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังอยู่ในระดับน้อย

4. ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนและการทำสัญญาจ้างขององค์กรมีความโดดเด่นและได้เทียบกว่าคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในเรื่องของการจ่ายผลตอบแทน และการโบนัสประจำปี เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเข้าใจในเรื่องการดำรงชีวิตและค่าครองชีพว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ส่วนของการจ่ายผลตอบแทน คือให้พิจารณาตามความเหมาะสมในเกณฑ์มาตรฐานขององค์กร บางลักษณะงานมีแนวโน้มว่าจะจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ภายในองค์กร ส่วนผู้เชี่ยวชาญบางส่วนให้ความสำคัญกับผลงานขององค์กรจะเน้นเรื่องของประสิทธิภาพ คุณภาพและรายละเอียดของงาน เพราะมีมุมมองที่ว่าเมื่อผลงานดี งานก็เข้ามามาก ผลตอบแทนการทำงานก็จะดีขึ้นเรื่อย ๆ มีการปรับรายได้ของพนักงานมากขึ้น จากการทำงานที่สามารถตอบสนองตลาดและความต้องการของลูกค้าได้

5. แนวโน้มและทิศทางทางการตลาดของอุตสาหกรรม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ยังเห็นว่านโยบายต่างๆของทางรัฐบาล มีแนวโน้มช่วยให้ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ยังสามารถเดินต่อไปได้ รวมทั้งสามารถซื้อขายกันได้คล่องตัวอยู่ ยกเว้นในกรณีที่รัฐบาลจะออกนโยบายพิเศษที่จะออกมาปิดกั้นที่จะทำให้ไม่สามารถโอนอสังหาริมทรัพย์ให้กับลูกค้าได้แต่อย่างช่วงปี พ.ศ. 2560 ธนาคารมีกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดในส่วนของคุณสมบัติของผู้ซื้อ ทำให้ประสบปัญหานโยบายของรัฐบาลและธนาคารแห่ง

ประเทศไทยและมุมมองในอนาคตในธุรกิจนี้ยังคงสามารถไปได้โดยไม่ต้องวิเคราะห์ตลาดให้ดี ซึ่งที่ผ่านมาก็ยังเป็นที่น่าสนใจอยู่ และมีพนักงานจำนวนมากที่เข้ามาเพราะผลตอบแทนดี ถือเป็นแรงจูงใจและยังสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องแบบค่อยเป็นค่อยไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกมล ชุมนสิน (2556) ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ อันได้แก่ การจัดการองค์กร ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญในธุรกิจนี้ โดยฝ่ายบริหารได้รับทราบ และให้ความสำคัญในการวางนโยบายและกลยุทธ์เพื่อสนองตอบความคาดหวังของพนักงานในเรื่องหลักอยู่แล้ว เนื่องจากแนวโน้มและทิศทางการตลาดอุตสาหกรรมนี้ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลทำให้ฝ่ายบริหารต้องปรับนโยบายให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการจัดการองค์กร ภายในองค์กร การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path planning) ควรมีนโยบายทางด้านการจัดการองค์กรให้แก่พนักงานทุกระดับ โดยจัดการอบรมให้ความรู้และแผนงานในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาทั้งตัวบุคคลและองค์กร เพื่อรองรับในการทำงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งมาตรการในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการศึกษา เพื่อประเมินศักยภาพของพนักงานเองและการเลื่อนตำแหน่ง
2. หน่วยงานส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนและส่งเสริมทางด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและยั่งยืนในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง
3. บริษัทและผู้มีอำนาจของบริษัทหรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ ควรให้ความร่วมมือในให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานวิจัย เช่น การตอบแบบสอบถาม หรือการเข้าสัมภาษณ์ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่อง ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์และที่ไม่ได้อยู่ในตลาดหลักทรัพย์เพื่อทราบถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรได้ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรศึกษาความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านของผลตอบแทน เพื่อประโยชน์ในการวางนโยบายการบริหารได้ตรงต่อความคาดหวังของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). โมเมนตัมของแรงงานกับอสังหาริมทรัพย์ไทย. ค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2559, จาก www.bangkokbiznews.com/blog/detail/501571
- ศศิญา อายุยืน. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 11 สุราษฎร์ธานี.
- จิรภัคร อเนกวิถิ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 1(3): 48 - 58. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2561, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/issue/view/9565>
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2558). การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา บริษัทผลิตรายการยนต์ชั้นนำระดับโลกแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาการจัดการ, 32(1): 19 - 36.
- สกลธี ขุนสนธิ. (2556). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก. วิทยานิพนธ์ระดับ ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Anekwithee, J. et al. (2016). The Relationship between Motivation and Organizational Loyalty: A Case Study of Asia Airport Hotel. Journal of Humanities and Social Science, Rajapruk University. 1(3): 48 – 58. Retrieved April 20, 2018 <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/issue/view/9565> (in Thai)
- Ayuyeeun, K. (2016). Human Resource Development with Buddhaddhamma For Sustainable Development of Organization. Surat – Thaini Institute For Skill Development 11.
- Charoenwongsak, K. (2013). The momentum of labor to real estate Thailand. Retrieved June 6, 2016 www.bangkokbiznews.com/blog/detail/501571 (in Thai)
- Khunsanit, S. (2013). A Personnel Administration Model for the Juristic Basic Education Institute under the Decentralization Policy in The Bordered Provinces of Eastern Thailand. Doctoral Dessertation Easternasia University. (in Thai)

- Koompai, S. (2010). **Comparison Among Organizational Cultures Affecting Organizational Effectiveness: A Case Study of Thailand's Public Enterprises**. Doctor of Public Administration, National Institute of Development Administration.
- Leakittinun, W. (2015). *The Competency Implementation in Human Resource Management: A Case Study in Global Leading Tire Company*. **Journal of Management Sciences**, 32(1): 19 - 36. (in Thai)
- W.G.cochran. (1963). **Sampling Techniques**. XVII + 413 S. New York: London.