

**ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร  
ฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล**

**Work progression and colleague relationship affecting personnels' work induration for  
construction division of specific real-estate company in Bangkok and vicinity district.**

ชัยภัค ทรัพย์รัมย์เย็น

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chaipuk Subromyen

Email : 6414993038@ru.ac.th

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการคงอยู่ของบุคลากร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการคงอยู่ของบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.894 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษารูปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชากรกลุ่มที่กำหนดคุณสมบัติ ให้ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านความก้าวหน้าในการทำงานและให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ให้ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ต่อการดำเนินการด้านการคงอยู่ของบุคลากร

นอกจากนี้ยังพบว่าความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การคงอยู่ของบุคลากร

## Abstract

The purposes of this study aimed to (1) to survey and summarize the opinions of personnels' towards work progression, colleague relationship and personnels' work indulation (2) analyze the effects of Work progression and colleague relationship affecting personnels' work indulation, the administered questionnaire with the reliability value of 0.894 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 important level at 0.05

The results were concluded that the respondents including the organization personnels rather agreement toward work progression and personnels' work indulation in regular practices. Howerer, the respondents strongly agreed toward colleague relationship

Finally, the research hypotheses were proved that work progression and colleague relationship affected personnels' work indulation consecutively with statistically important level at 0.05

**Keywords :** Work progression, Colleague relationship, Personnels' work indulation

## บทนำ

ในโลกธุรกิจมีการแข่งขันที่สูงมากทำให้บริษัทต่างๆจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลในการแข่งขันหนึ่งนั้นคือทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง บุคลากรที่ดีสามารถทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อย่างมาก เพราะหากไม่สามารถทำให้การคงอยู่ของบุคลากรเกิดขึ้นได้ องค์กรย่อมจะไม่สามารถพัฒนาให้เจริญเติบโตและสามารถแข่งขันได้ยาก การคงอยู่ของบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ไม่ใช่เป็นงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลแต่เพียงฝ่ายเดียว การคงอยู่ของบุคลากรจะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและเตรียมความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ซึ่งมีศักยภาพเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อดึงดูดให้บุคลากรที่ดีที่เก่งคงอยู่กับองค์กรเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ (จุไรวรรณ บินดุเหล็ก, 2562)

การที่องค์กรต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนาน ดังที่(Fatwa T., Pusparina R.A. and Pipil M., 2019) ได้อธิบายไว้ว่าในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญนั้นต้องใช้เวลาในการฝึกฝนเป็นเวลานาน หากบุคลากรเหล่านั้นออกจากองค์กรไปก็จะต้องเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ที่เข้ามาทดแทน องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลบุคลากร

ของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มิเช่นนั้นอาจเป็นเหตุให้บุคลากรเกิดความไม่มีความสุขในการทำงานและลาออกจากองค์กรเพื่อหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า ในขณะที่(Biason, 2020) ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านที่สูงย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับบุคลากรฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. กลุ่มบุคลากรฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลให้ความสำคัญอย่างไรต่อความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล หรือไม่ในลักษณะใด
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล หรือไม่ในลักษณะใด

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการคงอยู่ของบุคลากร
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการคงอยู่ของบุคลากร

## 3. ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

### 3.1 ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

### 3.2 ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวและความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

### 3.3 ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรตามได้แก่ การคงอยู่ของบุคลากร

## 4. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

4.1 องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ได้แก่ บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยที่องค์กรจะนำไปใช้ในการวางแผนนโยบายและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของฝ่ายก่อสร้าง

4.2 บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

1. นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2. นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

### 4.3 กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
2. นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น
3. นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

### การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระได้แก่ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรตามคือการคงอยู่ของบุคลากร

##### 1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

ภวัต ตั้งเพชรเดโช และ ชวินัย พงศาพิชณ์ (2558) เกศรินทร์ ทองโสภณ (2564) จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561) วรธร ทองรุ่ง และ สุชัยญา โปษยะนันท์ (2566) และธีรวดี ยิงมี (2565) ได้อธิบายว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทราบเส้นทางการทำงาน ทางตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้เพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่องค์กร ดำเนินการในระดับเหมาะสมหรือไม่ และสามารถสรุปลักษณะความก้าวหน้าในการทำงานประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและค่าตอบแทน และด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ

## 1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) กุสุมา พูลเฉลิม และ มานพ ชูนิล (2557) กฤตธี จัทรโกลิ กา (2559) พิสมัย สารการ (2559) และ วรพงศ์ เรืองสงค์ และ นิตยา เพ็ญศิริินภา (2563) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความหมายการอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์มีการติดต่อสื่อสารกันมีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันพร้อมให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและส่วนตัวทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างานก่อให้เกิดความรักใคร่ปรองดอง เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีทำให้ทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายและทันกำหนดเวลา

## 1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร

ธนกฤต สังข์เฉย และคณะ (2564) พาอีชะ สัจจะเจริญพร และ คณะ (2563) ธนัชชา ทรัพย์ สิ่งทอง และ วิชากร เสงษ์ภูิกุล (2564) บงกชพร ตั้งจักรชัย (2554) และ นินท์ธัญ สุรัชชานานท์ (2565) ได้อธิบายว่าการคงอยู่ของบุคลากรคือการที่บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรซึ่งเกิดขึ้นจากมีความพอใจรับรู้ ได้ว่าองค์กรยอมรับและเห็นคุณค่าได้ การยอมรับไม่หมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนอย่างเดียวแต่การได้รับการ ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้นท้าทายมากขึ้น การปรับตำแหน่งก็มีผลด้วย เช่นกัน ส่วนการจกการระบบการบริหารองค์กรที่ สภาพการทำงานที่เหมาะสมก็ล้วนเป็นสิ่งที่มีผลทั้งสิ้น

## 2. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร

### 2.1 การส่งผลกระทบจากความก้าวหน้าในการทำงานกับการคงอยู่ของบุคลากร

อิพัชร์ กอบรัตน์สวัสดิ์ และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2562) กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ และ คณะ (2562) กฤษณพร สุกรนันท์ และ คณะ (2562) ศรีณย์ วิริยชนกุล และ ชญาพร ทีฆาอุตมากร (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลกับการคงอยู่ของบุคลากร ผลการศึกษา สรุปได้ว่าความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร พบว่าพนักงานที่ตัดสินใจลาออก จากเหตุผลของความไม่ชัดเจนหรือขาดความยุติธรรมในเกณฑ์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและ ความรู้ในงานซึ่งจะส่งผลต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงอาชีพ ในทางกลับกันหาก องค์กรให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความชำนาญในตำแหน่งเพิ่มขึ้นก็จะทำให้เกิดความ มุ่งมั่นเพื่อจะ ได้ทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายก็จะมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้รับค่าตอบแทนจากความสามารถ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและพร้อมที่จะทำงานร่วมกับต่อไปสรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองส่งผลต่อ

กัน สามารถอธิบายได้ว่าการคงอยู่ของบุคลากรที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับความก้าวหน้าในการทำงาน

## 2.2 การส่งผลกระทบระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับการคงอยู่ของบุคลากร

ณัฐวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล (2565) ฟาอีซ๊ะ สัจจะเจริญพร, ลัดดาวรรณ โทคนวล (2563)

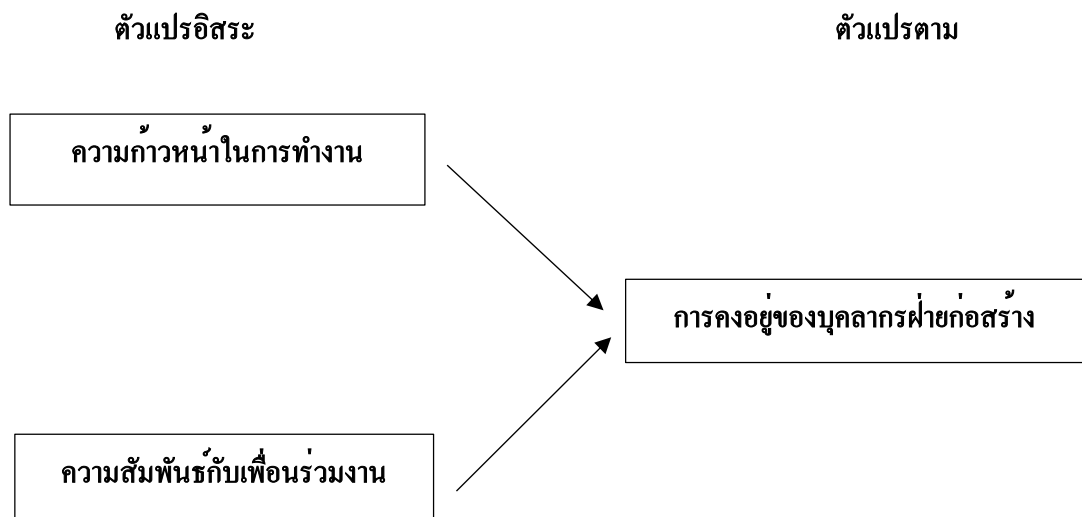
นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558) และ ศิครินทร์ โกศลวัฒนา (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับการคงอยู่ของบุคลากร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าการคงอยู่ของบุคลากรที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

**สมมุติฐานที่ 1 :** ความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

**สมมุติฐานที่ 2 :** ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล

## 3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



## ระเบียบวิธีการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูล โดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- 1.1 เป็นบุคลากรฝ่ายก่อสร้างของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งและอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 1.2 เป็นบุคลากรที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านเป็นพนักงานฝ่ายก่อสร้างมาก่อน
- 1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการคงอยู่ของบุคลากร

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นจำนวน 286 คน (สถิติจำนวนพนักงานฝ่ายก่อสร้างจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ปี 2566)

### 2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- 2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
- 2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นโดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก
- 2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป
- 2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

$Z_{\alpha/2}$  = ในที่นี้กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 จะได้  $Z_{\alpha/2}$  เท่ากับ 1.96

E = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 167 ตัวอย่าง

สรุป ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากป้องกันข้อผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่ สมบูรณ์

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น

#### 3.1 ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภที่นั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

- 3.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 3.1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
- 3.1.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 3.1.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

#### 3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อยุ่งาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระเรื่อง “ความก้าวหน้าในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามเรื่อง “การคงอยู่ของบุคลากร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

#### 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

##### 1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้น



ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ

## 2. การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.894

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรค่ารวมพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.894 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (Rutter, 1983)

### 3.4 ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

#### 3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (Healey, Joseph, Statistics : A Tool for Social Research 2<sup>nd</sup> ed., 1990)

2. ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่อง สภาพเงื่อนไขการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรภาค (Healey, Joseph, Statistics : A Tool for Social Research 2<sup>nd</sup> ed., 1990)

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าเพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการคงอยู่ของบุคลากร

ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ (ต้น) มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ให้ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis) (กนกวรรณ ศรีทองสุข, 2559)

ตารางความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบจากความก้าวหน้าในการทำงานและ  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการคงอยู่ของบุคลากร

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.53	0.50	9.37	0.00*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.47	0.38	7.04	0.00*

ตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ของบุคลากร

ค่าสถิติ : R-square = 0.59, df = 2, 197, F = 142.52, P ≤ 0.05\*

### สรุปผลการศึกษา

#### 1.สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อยุ่ งาน ระดับ  
การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่  
เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับ  
ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังสรุปได้  
ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด และพบว่าพนักงานส่วน  
ใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,000 – 29,999 บาท

#### 2.สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ได้แก่

2.1 ผลการศึกษาคำคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องความก้าวหน้าใน  
การทำงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน  
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตัวเองมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วย รองลงมาคือด้าน  
ความก้าวหน้าในอาชีพในระดับค่อนข้างเห็นด้วยและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและค่าตอบแทน  
ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาคำคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์กับ  
เพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย สรุปได้  
ว่าประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกันอย่างชัดเจน

2.3 ผลการศึกษาคำคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องการคงอยู่ของ  
บุคลากร สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย สรุป  
ได้ว่าประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกันอย่างชัดเจน

2.4 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์หาความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับ  
เพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า

ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร

ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

### การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่าความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิพัชร์ กอบรัตนสวัสดิ์ และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2562) อธิบายว่าพนักงานตั้งใจลาออกจากงานด้วยเหตุผลสูงที่สุดจากเหตุผลด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับกิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ และคณะ (2562) อธิบายว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพและตำแหน่งงานเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ สอดคล้องกับกฤษณพร สุกรนันท์ และ คณะ (2562) อธิบายว่า ความก้าวหน้าในการทำงานที่มีการกำหนดที่ชัดเจนและมีโอกาสได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความชำนาญในตำแหน่งเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับศรีณย์ วิริยชนกุล และ ชฎาพร ทีฆาอุตมากร (2562) อธิบายว่า หากการได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีโอกาสน้อย ถูกปิดกั้น การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานค่อนข้างต่ำและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมจะทำให้มีโอกาสเกิดการลาออกต่อไป

2. ผลการศึกษาที่พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร มีความสอดคล้องกับผลการศึกษา ณิชวีวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล (2565) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และส่วนของการสนับสนุนก่อให้เกิดการร่วมมือทำงานกับเพื่อนรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดประสิทธิภาพและมีความสามัคคีกัน สอดคล้องกับนันท์ธนาดา สวามิวิสุตกิจ (2558) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้เกิดมิตรภาพที่ดีจะก่อให้เกิดความผูกพัน ความสามัคคีซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดพลังในการทำงานและสอดคล้องกับศิริรินทร์ โกสัลลวัฒนา (2562) อธิบายว่า การที่พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีการช่วยเหลือกัน มีความพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่องชื่นชม ก่อให้เกิดความผูกพัน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลต้องการให้บุคลากรคงอยู่กับบริษัทต่อไปนั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือการให้

ความสำคัญกับหัวข้อเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอันดับแรกเพราะมีค่าเบต้าที่สูงกว่าเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนั้น สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น ได้แก่ การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะในการทำงานทำให้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานร่วมกันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การพิจารณาการทำการกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและกิจกรรมอื่นๆที่สร้างความสามัคคีต่อกัน

4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการคงอยู่ของบุคลากร ด้านความภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาในงานได้จนบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างต่อเนื่องจึงพอใจที่จะทำงานต่อไปนั้น สิ่งที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร ด้านความภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาในงานได้จนบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างต่อเนื่องจึงพอใจที่จะทำงานต่อไปให้แก่บุคลากรเพื่อให้ความภาคภูมิใจในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น ได้แก่ มีความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากหัวหน้างาน ให้คำชื่นชมเมื่อทำงานได้สำเร็จ และเพื่อนร่วมงานต่างมีความรู้สึกยินดีหากคนใดคนหนึ่งได้รับการยกย่อง ชมเชย จากการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

Fatwa T., Pusparina A R., Pipih M. (2019) The Effect and Implications of Work Stress And Workload on Job Satisfaction.

Healey, Joseph, (1990) Statistics:A Tool for Social Research 2<sup>nd</sup> ed. California : Wadsworth.

Ricardo S. Biason, (1990) The Effect of Job Satisfaction on Employee Retention.

กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กฤตธี จันทร์ โคลิกา (2559) การศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

กฤษณพร สุกรนันท์ และคณะ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโพน เมนูแฟคเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร. นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ และคณะ (2562) การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

กฤษมา พูลเฉลิม และ มานพ ชูนิล (2557) พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เกสรินทร์ ทองโสภณ (2564) ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความเกี่ยวพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จุไรวรรณ บินคูเหล็ก. (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ , คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

- ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล (2565) อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร  
พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์สวัสดิกุล  
ธนกฤต สังข์เฉย และคณะ (2564) เจเนอเรชันวาย: ความผูกพันเชิงความรู้สึก กับองค์การ  
และความตั้งใจคงอยู่ในงาน. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
รัชชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงษ์ภูิกุล (2564) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ  
การคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- ธีรวดี ยี่งมี (2565) แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กอง  
บริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นันทธาดา สวามิวัสสุกิจ (2558) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ  
แรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคงถิ่นของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการในองค์กร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- นินท์ธัญ สุริชชำนานนท์ (2565) ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากร  
ให้คงอยู่กับกรมสรรพากร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2564) ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พิศมัย สารการ (2559) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนใน  
การพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร. นักศึกษา  
ปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ฟ้าอิษะฮ์ สัจจะเจริญพร และคณะ (2563) เสนอไขการคงอยู่ปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะ  
พาณิชยศาสตร์และการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง. หลักสูตรรัฐ  
ประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
- ภาวัต ตั้งเพชรเดโช และ ชวนีย์ พงศาพิชณ์ (2558) จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าใน  
อาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู. มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ

วรวงศ์ เรืองสงค์ และ นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2563) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน  
เป็นทีมของบุคลากรแผนกเภสัชกรรม โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช,  
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วรรณ ทองรุ่ง และ สุชญญา โปษะนันท์ (2566) การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มี  
ความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในมุมมองของ สถาปนิก และ วิศวกร ใน  
บริษัทที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ  
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ  
นครเหนือ กรุงเทพฯ

ศรัณย์ วิริยชนกุล และ ชฎาพร ชีมาอุดมกร (2562) สาเหตุและแนวทางการแก้ไขการลาออกของ  
พนักงานธนาคารกรุงไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศิริรินทร์ โกศลวัฒนา (2562) ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน  
อุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร นักศึกษาคณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

อธิพัชร์ กอบรัตน์สวัสดิ์ และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2562) อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก  
ของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้  
จังหวัดระยอง. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา