



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

## FACTORS AFFECTING EMPLOYEES RETENTION IN A REAL ESTATE RENTAL COMPANY

โสภณ สระทองมา\*

Sopon Sratongma\*

ภาควิชาบริหารธุรกิจและการบัญชี คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Business Administration and Accountancy, Faculty of Liberal Arts and Science,  
Kasetsart University

\*Corresponding Author e-Mail: [sopon.sr@ku.th](mailto:sopon.sr@ku.th)

(Received: 2025, October 27; Revised: 2026, January 25; Accepted: 2026, February 12)

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรบริษัทให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 132 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ด้วยการเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงานที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ( $X_8$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ( $X_{10}$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_6$ ) และด้านสิทธิส่วนบุคคลประจำปีในการทำงาน ( $X_7$ ) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ( $X_1$ ) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 63.10

**คำสำคัญ:** การคงอยู่ในงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน



## ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to examine organizational commitment, quality of work life, and employee retention; 2) to compare employee retention classified by personal factors; and 3) to investigate factors affecting employee retention. The population consisted of 132 employees of a real estate rental company. A questionnaire was used as the research instrument, with a reliability coefficient of .76. Statistical analyses included Independent Samples *t* test, *F* test, one way analysis of variance (ANOVA), Least Significant Difference (LSD) for pairwise comparisons, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) organizational commitment and quality of work life were at a high level, whereas employee retention was at a moderate level; 2) employees with different genders, educational levels, monthly income, and departments showed statistically significant differences in employee retention at the .05 level; and 3) factors significantly affecting employee retention included quality of work life dimensions—work-life balance (X8), safe and healthy working conditions (X10), opportunity for continued growth and career advancement (X6), and constitutionalism in the work organization (X7)—as well as organizational commitment in terms of positive organizational advocacy (X1). These variables jointly predicted employee retention at 63.10 percent.

**Keywords:** employees retention, organizational commitment, quality of work life

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กร เพราะถือได้ว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดขององค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีระบบการบริหารที่ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและในจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความสุขในการทำงานและต้องการร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะเมื่อใดที่มีบุคลากรขององค์กรลาออก ก็จะทำให้องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ไป และการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ในแต่ละครั้งนั้นจะทำให้เกิดต้นทุนในการสรรหาว่าจ้างและการฝึกอบรมใหม่ เพื่อมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญอยู่แล้วซึ่งได้ลาออกไป (วรชยา ทองสีมา, 2552, หน้า 1)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรคือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร ตลอดจนการที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ในการคงอยู่กับองค์กรหรือ



การที่พนักงานมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ และความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณทำให้รับรู้ว่าจะต้องจงรักภักดี และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายแนวโน้มของการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานสะท้อนเพียงแค่ว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การสะท้อนได้ถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อมิติต่าง ๆ ในองค์การโดยรวมได้ค่อนข้างครอบคลุม (หลิว รุ่งหลัก, 2566, หน้า 70) ทั้งนี้ AON Hewitt (Online, 2015) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้านคือ 1) การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (Says) 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก (Stay) และ 3) ความเต็มใจในการทุ่มเทปฏิบัติงาน (Strive)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น 6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 7) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1973, pp. 12-16) เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในหลายกรณีอาจสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์เกินกว่าเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ในทางกลับกันหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น ภาวะความเครียด ความกดดัน การขาดความผูกพันต่อองค์การ หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกในที่สุด (จินตนา ธารพร, 2568, หน้า 1-2) สอดคล้องกับ นันทน์ลิน เทพคง (2563, หน้า 72-73) ที่ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา และด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

บริษัทให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งประกอบธุรกิจให้บริการด้านการเช่าและการดำเนินการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นของตนเองหรือเช่าจากผู้อื่นที่ไม่ใช่เพื่อเป็นที่พักอาศัย ซึ่งเป็นธุรกิจที่เผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่รุนแรงและผันผวนในปัจจุบัน ทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานไว้ได้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ประกอบกับตั้งแต่



ปี พ.ศ.2566 ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นต้นมา บริษัทก็เผชิญสถานการณ์การลาออกกระลอกใหญ่ (The Great Resignation) ของพนักงานเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ มาอย่างต่อเนื่อง เพราะผลกระทบที่พนักงานได้รับจากการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้สิ่งที่พนักงานคาดหวังจากการทำงานและองค์กรเปลี่ยนแปลงไป จากความสำคัญของการคงอยู่ในงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กรต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่สำคัญขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

### สมมติฐานของการวิจัย

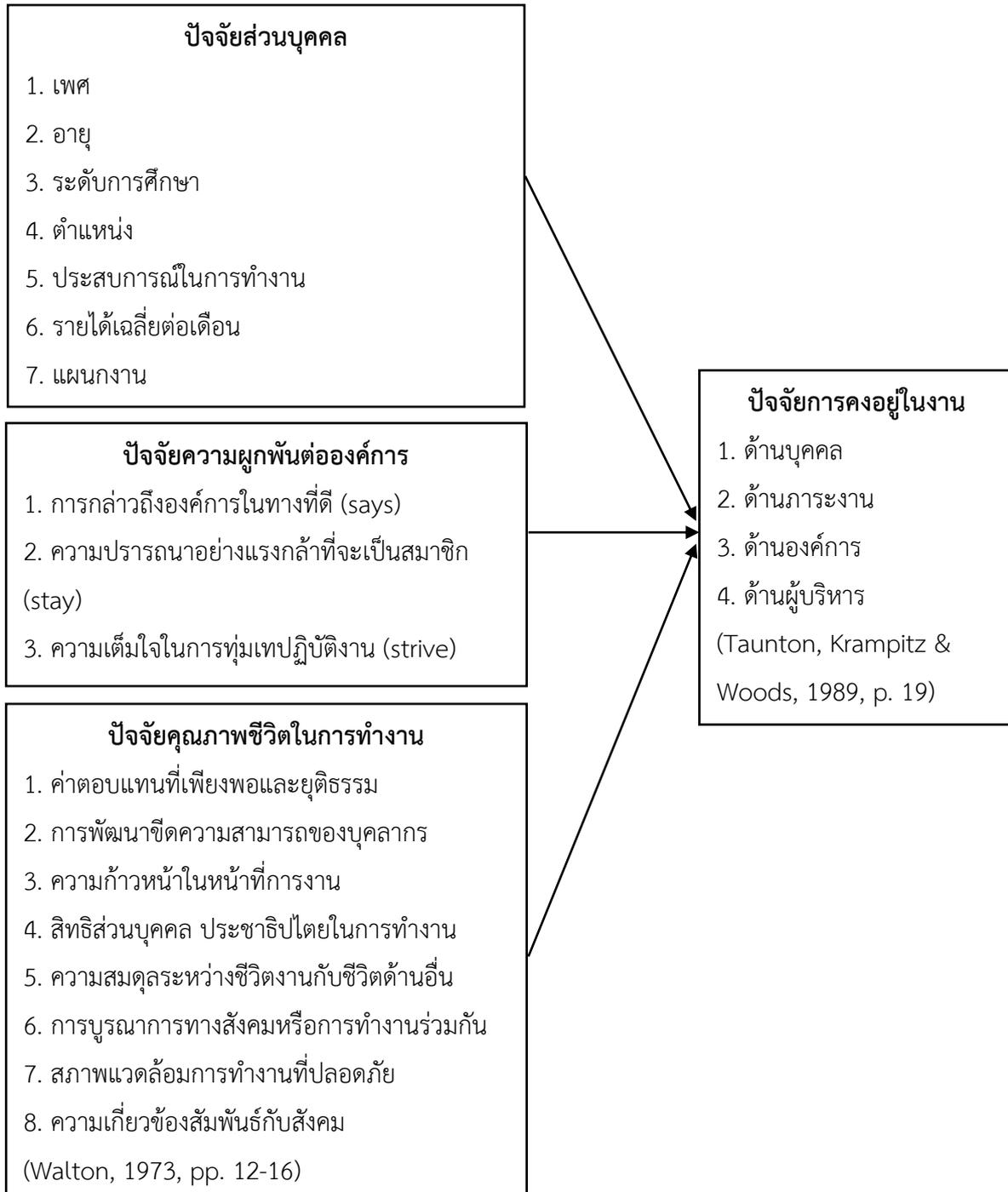
1. บุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง



### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร** เป็นบุคลากรบริษัทให้เช่าสิ่งหามทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 132 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างและต้องการความเที่ยงตรงในการการสรุปผลการวิจัย

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงาน เป็นแบบเลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 4 ข้อ และ 3) ด้านความทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 4 ข้อ 4) ด้านสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำนวน 4 ข้อ 6) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ 7) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 4 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคล จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านภาระงาน จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านองค์กร จำนวน 4 ข้อ และ 4) ด้านผู้บริหาร จำนวน 4 ข้อ ลักษณะข้อคำถามตอนที่ 2-4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย 1 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 1 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง .67-1 ทุกข้อคำถาม ถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .76 ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970, p. 161)



**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัทให้เข้าสันทนาการทรัพยากรแห่งหนึ่ง ระหว่างวันที่ 6-17 มกราคม พ.ศ.2568

**การวิเคราะห์ข้อมูล** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 121) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent samples t test) การทดสอบค่าเอฟ (F test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ด้วยการเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

### ผลการวิจัย

**ปัจจัยส่วนบุคคล** บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 อายุ 25-35 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าสันทนาการทรัพยากรแห่งหนึ่ง**

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าสันทนาการทรัพยากรแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	3.61	0.26	มาก
1. การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (says)	3.76	0.27	มาก
2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกองค์กร (stay)	3.52	0.32	มาก
3. ความทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (strive)	3.55	0.29	มาก



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.67	0.23	มาก
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.07	0.39	มาก
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.40	0.32	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.42	0.33	ปานกลาง
4. สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.53	0.35	มาก
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.43	0.38	ปานกลาง
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.64	0.38	มาก
7. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.97	0.24	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.68	0.27	มาก
ปัจจัยความคงอยู่ในงานของพนักงาน	3.42	0.27	ปานกลาง
1. ปัจจัยด้านบุคคล	3.61	0.39	มาก
2. ปัจจัยด้านภาระงาน	3.42	0.32	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านองค์การ	3.14	0.36	ปานกลาง
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	3.51	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า 1) ปัจจัยปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu= 3.61$ ,  $\sigma=0.26$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (says) ด้านความทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (strive) และด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ (stay) ตามลำดับ 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.67$ ,  $\sigma=0.23$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยความคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.42$ ,  $\sigma=0.27$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านผู้บริหาร และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระงาน และปัจจัยด้านองค์การ



### วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตาม  
ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	ผลการทดสอบ
เพศ	-3.05*		.02	แตกต่าง
อายุ		1.11	.34	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		4.65*	.00	แตกต่าง
ตำแหน่ง	-0.80		.42	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ในการทำงาน		0.71	.61	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3.44*	.01	แตกต่าง
แผนงาน		7.13*	.00	แตกต่าง

\* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงานที่ต่าง  
กันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่ง และ  
ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศและการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้า  
อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

เพศ	$\mu$	$\sigma$	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	3.37	0.17		
หญิง	3.53	0.41	-3.05*	.02

\* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ .05 โดยบุคลากรเพศหญิงมีการคงอยู่ในงานมากกว่าเพศชาย



ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัท ให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.38	3.40	3.37	3.41	4.06
ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย	3.38		-0.02	0.00	-0.03	-0.67*
มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	3.40			0.32	-0.00	-0.65*
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	3.37				-0.03	-0.68*
ปริญญาตรี	3.41					-0.64*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.06					

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร บริษัทให้เช่าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน	20,001-30,000 บาทต่อเดือน	30,001-40,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป
		3.40	3.35	3.59	3.75
ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน	3.40		0.05	-0.19	-0.34*
20,001-30,000 บาทต่อเดือน	3.35			-0.24*	-0.39*
30,001-40,000 บาทต่อเดือน	3.59				-0.15
มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	3.75				

\* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแผนงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้า  
อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	บัญชีและ การเงิน	ลูกค้า สัมพันธ์	รักษา ความ ปลอดภัย	แม่บ้านและ ปฏิบัติการ ลานจอดรถ	อาคาร สถานที่	ช่าง ศิลป์	กฎหมาย และ ทรัพยากร มนุษย์
		3.54	3.78	3.38	3.32	3.32	3.00	3.42
บัญชีและ การเงิน	3.54		-0.24*	0.12	0.16*	0.21*	0.54*	0.11
ลูกค้า สัมพันธ์	3.78			0.37*	0.40*	0.45*	0.78*	0.36*
รักษาความ ปลอดภัย	3.41				0.03	0.08	0.41*	-0.01
แม่บ้านและ ปฏิบัติการ ลานจอดรถ	3.38					0.05	0.38*	-0.04
อาคาร สถานที่	3.32						0.32*	-0.09
ช่างศิลป์	3.00							-0.42*
กฎหมาย และ ทรัพยากร มนุษย์	3.42							

\* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานลูกค้าสัมพันธ์มีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานช่างศิลป์มีการคงอยู่ในงานน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนงานบัญชีการเงินมีการคงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแม่บ้านและปฏิบัติการลานจอดรถ และแผนงานอาคารสถานที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



### วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้า อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรอิสระนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) ซึ่งทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.2 (Marcoulides & Raykov, 2019, p. 879) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 1.995 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.501 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยมีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ในงานของบุคลากร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	p
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.403	89.39*	.00
2	.745 <sup>b</sup>	.555	.548	80.56*	.00
3	.778 <sup>c</sup>	.606	.597	65.60*	.00
4	.794 <sup>d</sup>	.631	.619	54.20*	.00
5	.803 <sup>e</sup>	.645	.631	45.71*	.00

a. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

b. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

c. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

d. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี

e. Predictors: (Constant), ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี, สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน

Dependent Variable: การคงอยู่ในงานของบุคลากร



ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	-0.04	0.25		-0.18	.85
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X <sub>8</sub> )	0.15	0.05	0.21	2.88*	.00
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (X <sub>10</sub> )	0.22	0.07	0.22	3.15*	.00
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X <sub>6</sub> )	0.21	0.05	0.25	3.60*	.00
การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (X <sub>1</sub> )	0.18	0.06	0.19	2.77*	.00
สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน (X <sub>7</sub> )	0.18	0.08	0.16	2.22*	.02

\*p&lt;.05

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X<sub>8</sub>) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (X<sub>10</sub>) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X<sub>6</sub>) และสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน (X<sub>7</sub>) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การในด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (X<sub>1</sub>) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 63.10 ดังตารางที่ 4 ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.047 + 0.157 (X_8) + 0.225 (X_{10}) + 0.210 (X_6) + 0.183 (X_1) + 0.185 (X_7)$$

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X<sub>8</sub>) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (X<sub>10</sub>) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X<sub>6</sub>) และด้านสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน (X<sub>7</sub>) ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.217, 0.225, 0.251 และ 0.164 กล่าวคือ 1) หากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.217 หน่วย 2) หากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.225 หน่วย 3) หากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.251 หน่วย และ 4) หากปัจจัยคุณภาพ



ชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.164 หน่วย

และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การในด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี ( $X_1$ ) ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรบริษัทให้เข้าสัจหาจริมทรัพย์แห่งหนึ่งอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.192 กล่าวคือหากปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.192 หน่วย

## อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเพศหญิงมีการคงอยู่ในงานสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้เพราะบริษัท ที่ทำการวิจัยประกอบธุรกิจประเภทกิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่มีร้านค้าและแผงลอยให้ลูกค้าเลือกซื้อสินค้าได้ครบวงจร ตั้งแต่สินค้าแฟชั่น ของตกแต่งบ้าน เครื่องประดับ ไปจนถึงของสะสม ซึ่งเป็นลักษณะของงานบริการที่จำเป็นต้องประสานงานและอำนวยความสะดวกกับผู้เข้าร้าน ลักษณะงานดังกล่าวจึงอาจจะเหมาะกับบุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับ นพรัตน์ อัมภา, วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2567, หน้า 16) ที่พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในประเด็นท้าทายต่าง ๆ ของการทำงานของพนักงานหญิง ได้แก่ การสนับสนุนความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญต่อความเป็นเพศหญิงในการแข่งขันทางอาชีพ การพัฒนาบุคลากร และความสมดุลงาน ครอบครัว และคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งใจคงอยู่ของพนักงานหญิงในธุรกิจโรงแรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคงอยู่ในงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีความคงอยู่ในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงจะเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงขององค์การ ประกอบกับการมีระดับรายได้ที่สูงก็จะเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจในการทำงานจึงทำให้มีการคงอยู่ในงานสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานยอมของพนักงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องพิจารณาถึงการสูญเสียประสบการณ์การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่เคยได้รับ สอดคล้องกับ ปฎิมา สุคันธนาถ (2561, หน้า 71) ที่พบว่าคนเก่งที่มีอายุน้อย รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่ำกว่า จะมีการคงอยู่ด้านจิตใจน้อยกว่าคนเก่งที่มีอายุมาก รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานสูงกว่า



และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนกงานที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรแผนกลูกค้าสัมพันธ์มีความคงอยู่ในงานที่สูงกว่าทุกแผนก และบุคลากรแผนกช่างศิลป์มีความคงอยู่ในงานที่ต่ำกว่าทุกแผนก เนื่องจากการปฏิบัติงานในแผนกงานที่แตกต่างกันก็จะมีลักษณะงานความน่าสนใจในงาน และปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มัชฌิมา โมริษะฐียร (2566, หน้า 98-102) ที่พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว และไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ จรรย์พร วัลย์ยอง และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2565, หน้า 210) ที่พบว่าอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อการลาออกและการคงอยู่กับองค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบทวิชี้ว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานที่ดีขึ้นช่วยลดโอกาสในการลาออกจากองค์กรของบุคลากรการศึกษา และเพิ่มโอกาสที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยก็จะส่งผลต่อสุขภาพกายและใจของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความต้องการแสวงหางานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่า สอดคล้องกับ พิมพ์พา อรุณแจ่มวิไล และสุรินทร์ พิทักษ์สิกุล (2566, หน้า 1052) ที่พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากพนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่มากขึ้น อันจะทำให้ความตั้งใจในการที่จะลาออกลดลง สอดคล้องกับ จินตนา ธราพร (2568, หน้า 76-77) ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับสายปฏิบัติการ ได้แก่ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลสูงที่สุด

ปัจจัยสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือเรื่องทั่วไปในองค์กร รวมถึงการที่ผู้บริหารเคารพ



สิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของบุคลากร ก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ความต้องการคงอยู่ในงานก็จะเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ญัตติกฎการ วิริยะวงศ์ (2566, หน้า 58-59) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมีดังนี้ 1) ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ความมั่นคง การส่งเสริมและความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยังสอดคล้องกับ มัชฌิมา โมรัชเสฐียร (2566, หน้า 82-86) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรมีความภาคภูมิใจ ชื่นชมยกย่ององค์กรอยู่เสมอ และยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้ บุคลากรก็จะช่วยเหลือองค์กรในทุกโอกาสที่สามารถทำได้และจะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และในท้ายที่สุดบุคลากรก็จะพยายามคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับ พรไพสิณ เจาะขาว และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา (2566, หน้า 300) ที่พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรมีการวิเคราะห์ภาระงาน (workload analysis) เพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงการจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างปลอดภัย กำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับอันตรายและความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง



3. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์การควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ให้ชัดเจน พร้อมทั้งมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (individual development plan) ที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถบรรลุเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่กำหนดไว้ได้ รวมทั้งองค์การควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยสิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตนเอง และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบขององค์การอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกับพนักงานทุกคน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนั้นองค์การควรสำรวจความผูกพันต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวมาเป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานและนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก มีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์มากขึ้น โดยเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อองค์การมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกันให้ครอบคลุมด้วย เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

#### บรรณานุกรม

จรัมพร วัลย์ยอง และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2565). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ต่อความตั้งใจลาออก และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 4(3), หน้า 210–226.

จินตนา ธรภาพร. (2568). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานระดับสายปฏิบัติการ: กรณีศึกษาพนักงานระดับสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เชียงราย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2569

- ณัฐภากร วิริยะวงศ์. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สภาการศึกษา กรุงเทพมหานคร ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภาการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพรัตน์ อัมภา, วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ และวีโรจน์ เจษฐาลักษณ์. (2567). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ของพนักงานหญิงในธุรกิจโรงแรม : กรณีศึกษาเครือโรงแรมแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 6(6),** หน้า 16–29.
- นันทน์ลิน เทพคง. (2563). **อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฎิมา สุขันธนาค. (2561). **ปัจจัยการดำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิทยุการบินแห่งประเทศไทย. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(19),** หน้า 71–87.
- พรไพลิน เจาะขาว และ ชวนชื่น อัคระวณิชชา. (2566). **ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเอเรชั่นวายกรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(2),** หน้า 286–305.
- พิมพ์พา อรุณแจ่มวิไล และสุรินทร์ พิทักษ์สิกุล. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(8),** หน้า 1044-1056.
- มัชฌิมา โมรัชฐีเยร. (2566). **แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.**
- วรรษยา ทองสิมา. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกของพนักงานบริษัท โทเทิลแอนด์เซลล์ คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน). การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**
- หลิว รุห์หลัก. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต2. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 12(3),** หน้า 67–78.



- AON Hewitt. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement* (Online). Available: <https://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/aon-hewitt-model-of-employee-engagement.pdf>. [2024, December 14].
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed). New York: Harper & Row.
- Marcoulides, K.M., & Raykov, T. (2019). Evaluation of Variance Inflation Factors in Regression Models Using Latent Variable Modeling Methods. *Educational and Psychological Measurement, 79*(5), pp. 874-882.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., & Woods, C.Q. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. *JONA: The Journal of Nursing Administration, 19*(3), pp. 14-19.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), pp. 11-21.