

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน*

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' RETENTION CIVIL AVIATION TRAINING CENTER

วรินทร์ ปลั่งวัฒนะ*, พันศักดิ์ เนินทราย, กริช วงศ์เจริญ

Warantri Plangwattana*, Pansak Nernsai, Krit Wongcharern

กองวิชาวิทยาการการบิน สถาบันการบินพลเรือน กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Aviation Science Management Division, Civil Aviation Training Center, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: warantri@catc.or.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ พนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประเมินมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผ่านทางออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานโดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัย ระดับปัจจัยภายในของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน พบว่า อยู่ในระดับมาก สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงาน โดยร่วมทำนายการคงอยู่ของพนักงาน ได้ร้อยละ 59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ผลการวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.39$) ความรู้สึกต่องาน ($\beta = 0.31$) และโครงสร้างการบริหารองค์กร ($\beta = 0.21$) ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: การคงอยู่ของพนักงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสุขในการทำงาน, สถาบันการบินพลเรือน

Abstract

This research aims to 1) Examine the levels of factors related to workplace happiness, organizational commitment, and employee retention among employees of the Civil Aviation Training Center; and 2) Investigate the factors influencing employee retention within the organization. The study employed a quantitative research approach. The sample group, selected through simple random sampling, consisted of 189 employees from the Civil Aviation Training Center. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, administered online. The data were analyzed

using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including one-way analysis of variance (ANOVA) and multiple regression analysis, conducted with a statistical software package. The research findings revealed that the levels of workplace happiness, organizational commitment, and employee retention were all high. These factors collectively predicted employee retention with a statistically significant coefficient of determination of 59% ($p < 0.05$). Furthermore, the analysis identified three statistically significant predictors of employee retention: organizational commitment ($\beta = 0.39$), job satisfaction ($\beta = 0.31$), and organizational structure ($\beta = 0.21$), all significant at the 0.05 level. The findings suggest that these factors can be utilized to inform human resource management strategies, fostering employee happiness and dedication, improving work efficiency, and enhancing organizational commitment.

Keywords: Employee Retention, Organizational Commitment, Work Happiness, Civil Aviation Training Center

บทนำ

การพัฒนาความก้าวหน้าของเทคโนโลยีตลอดเวลา ทำให้องค์กรต่าง ๆ ประกอบกับความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความไม่ชัดเจน ของสภาพแวดล้อม อาทิ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ความหลากหลายของแรงงาน ความผันผวนของราคาน้ำมันที่ขึ้นลง การแข่งขันที่รุนแรงจากการเปิดตลาดเสรี สิ่งเหล่านี้ต่างล้วนมีผลกระทบต่อวิถีในการดำเนินธุรกิจและการบริหารขององค์กร และมีผลต่อความต้องการ หรือความคาดหวังที่เปลี่ยนไปของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ทำให้เกิดความกดดันและองค์กรไม่สามารถบริหารธุรกิจ ได้ด้วยวิธีการหรือมุมมองแบบดั้งเดิมได้อีกต่อไป (Marescaux, E., 2021) องค์กรจำเป็นต้องสร้างความสามารถ เฉพาะทางเพื่อตอบสนองต่อผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ได้เพื่อความอยู่รอดและความยั่งยืนของ ธุรกิจ การที่องค์กรต่าง ๆ ได้เกิดการตระหนักและยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดที่เป็น ตัวบ่งชี้ความสำเร็จและการพัฒนาเติบโตขององค์กร จึงเป็นสาเหตุให้องค์กรต้องการพนักงานที่มีความสามารถสูง ศักยภาพสูงหรือคนที่ดีที่สุดเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรเกิดความสามารถและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืนในอนาคต (Liu, S. et al., 2023) อย่างไรก็ตามสาเหตุจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากประชากร ศาสตร์ของสภาวะการณ์ “สมองไหล” โดยความสามารถที่มีอยู่ของคนเหล่านั้นเป็นทุนปัญญามนุษย์ที่จะสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรดังกล่าวกว่าจะติดตัวออกไปพร้อมกับพวกเขาด้วย (Chaithaweep, C. et al., 2023) รวมถึง การขาดแคลนแรงงานที่มีอายุ คือ บุคลากรที่เป็นระดับบริหารหรือระดับอาวุโส จึงทำให้เกิดการแข่งขันที่เข้มข้น รุนแรงในการแย่งชิงคนเก่งและเป็นความท้าทายต่อองค์กรในการที่ต้องรักษาคนเก่งที่มีฝีมือเอาไว้ในองค์กร (Achmada, F. D. & Soetjipto, B. E., 2020) ดังนั้น องค์กรจำนวนมากจึงตระหนักให้มีความสำคัญกับบุคลากร โดยเฉพาะกับบุคลากรที่เป็นคนเก่ง โดยองค์กรจะกำหนดรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกระบวนการ ตั้งแต่การดึงดูด การสรรหาคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การธำรงรักษาคนเก่ง รวมไปถึงการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้คนเก่งเหล่านี้ได้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวและสร้างผลิตผลที่ดี เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงซึ่งสามารถพัฒนาตัวเองให้อยู่รอดและเติบโต แข็งแรงได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ (Akanda, M. H. U. et al., 2021) การธำรงรักษาให้บุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพ ให้คงอยู่กับองค์กรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง คราวนี้ถึงส่วนประกอบอื่น ๆ ที่จะสามารถธำรงรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรควบคู่ไปด้วย เช่น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ



เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบาย การให้การพัฒนาและฝึกอบรม การให้ขวัญและกำลังใจ เป็นต้น องค์กรจึงควรมีกุยุทธ์ด้านการบริหารจัดการ เพื่อที่จะทำให้คนในองค์กรพัฒนาความสามารถของตนเองที่มีอยู่ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ หากบุคลากรในองค์กรมีอัตราการเข้า - ออก (Turnover rate) จำนวนมาก องค์กรต้องประสบปัญหาและได้รับผลกระทบจากการทำงานไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรต้องลงทุนทั้งทางงบประมาณและเวลาอีกครั้ง เพื่อสรรหาบุคลากรมาทดแทน และส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรลดลงจนกว่าจะมีบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป (Mohammed, T., 2020)

สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จัดตั้งโดย ความร่วมมือระหว่างกองทุนพิเศษแห่งสหประชาชาติ (United Nations Special Fund: UNSF) องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ International Civil Aviation Organization: ICAO) และรัฐบาลไทยเป็นองค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล ก่อตั้งเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2504 มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและฝึกอบรมนักศึกษาไทยและนักศึกษาจากประเทศในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในวิชาชีพ ด้านการบินในแขนงต่าง ๆ ของกิจการบินพลเรือน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานสากลที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ด้วยระยะเวลาดำเนินธุรกิจเป็นเวลากว่า 63 ปี สบพ. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการบินหลากหลายแขนงสาขาวิชาในการขับเคลื่อนองค์กร อีกทั้งบุคลากรที่กล่าวในข้างต้น ล้วนแล้วได้ผ่านการฝึกอบรม มีประสบการณ์ในการทำงานและเป็นที่ยอมรับด้านสมรรถนะการทำงาน แต่ในปัจจุบัน พนักงาน สบพ. มีแนวโน้มที่จะลาออกจากราชการมากขึ้นกว่าในอดีต ทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น ซึ่งสาเหตุการตัดสินใจลาออกของพนักงาน สบพ. มีหลากหลายปัจจัย อาทิ สวัสดิการและค่าตอบแทน พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมากเกินไปกว่าค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ นโยบายเวลาการปฏิบัติงานล่วงเวลา ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือการทะเลาะกัน ปัญหาด้านลักษณะงาน พนักงานรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับลักษณะที่เชี่ยวชาญ ซึ่งพนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่อยากจะหาบุคคลอื่นมาทดแทนการทำงานในระยะอันสั้นได้ (Civil Aviation Training Center, 2025)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้ผ่านการพิทักษ์สิทธิเฉพาะกลุ่มอาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัยในประเทศเท่านั้น และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ โดยได้ผ่านการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด โดยมีเลขที่หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย คือ E.016/2568

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำนวน 329 คน และคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นพนักงานสถาบันการบินพลเรือนที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 189 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยการสำรวจแบบออนไลน์ (Online Survey) ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน และ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน ซึ่งแบบสอบถามในตอนี่ 1 - 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธี Likert Scales (Kusmaryono, I. et al., 2022) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 3 ท่าน ด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สรุปได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด ซึ่งเป็นปริมาณการทดลองใช้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Engel, R. J. & Schutt, R. K., 2014) แล้วจึงดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางสังคมศาสตร์ ได้ค่า 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามออนไลน์จัดทำด้วย Google Forms การส่งและรับแบบสอบถามดำเนินการผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น อีเมล ลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ และรหัสคิวอาร์ (QR Code) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนพฤษภาคม 2568 กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานสถาบันการบินพลเรือน ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม เช่น ความครบถ้วนของคำตอบ และความถูกต้องของข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด และนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ประชากรศาสตร์ วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความสุขในงาน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความผูกพันในองค์กร วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงาน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์เกณฑ์ด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน สถาบันการบินพลเรือน ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่า t-test และค่า One-way ANOVA ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (อายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร กับการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน ผู้วิจัยพบว่า ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน

1. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยภายในด้านความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับของปัจจัยภายในด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ความสุขในการทำงาน	3.45	0.68	มาก
1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.15	0.79	ปานกลาง
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.58	0.71	มาก
3. ด้านอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน	3.62	0.85	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	3.55	0.69	มาก
1. บรรยากาศในการทำงาน	3.62	0.71	มาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.60	0.95	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.87	มาก
4. ความสำคัญของตนต่อองค์กร	3.67	0.78	มาก
5. วัฒนธรรมค่านิยมองค์กร	3.86	0.75	มาก
6. โครงสร้างการบริหารองค์กร	3.15	0.97	ปานกลาง
7. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.32	0.92	ปานกลาง
8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.11	1.03	มาก
9. ความผูกพันต่อองค์กร	3.93	0.82	มาก
การคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน	3.38	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับของปัจจัยภายในด้านความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน ดังนี้ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.58$) สำหรับด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา วัฒนธรรมค่านิยมองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) ความสำคัญของตนต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.67$) บรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$) ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.32$) โครงสร้างการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 3.15$) และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ การคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.38$) เรียงลำดับดังนี้ ท่านมีความต้องการที่จะต้องอยู่ในองค์กรนี้มากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา ท่านไม่มีการวางแผนย้ายที่ทำงานใหม่ ($\bar{X} = 3.66$) และท่านมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.61$) สำหรับ หากท่านลาออกจะทำให้ท่านสูญเสียบางสิ่งบางอย่าง เช่น ผลตอบแทนที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.02$) และท่านคิดว่าองค์กรจะได้รับผลกระทบหากท่านไม่ทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.69$) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความรู้สึกต่องาน และปัจจัยผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) บรรยากาศในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน 4) ความสำคัญของตนต่อองค์กร 5) ค่านิยมองค์กร 6) โครงสร้างการบริหารองค์กร 7) ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 9) ความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ของพนักงาน เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ และมีระดับการวัดเป็น Interval Scale สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) ตัวแปรอิสระทุกตัวและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{sig.} < 0.05$) การทดสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการวิเคราะห์ค่า Durbin-Watson ได้เท่ากับ 1.86 ซึ่งเข้าใกล้ 2 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (เกณฑ์ $1.5 < \text{Durbin-Watson} < 2.5$) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่ความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง มีค่า $r = 0.49$ ถึง 0.65 (เกณฑ์ $r < 0.70$) และมีค่า tolerance เท่ากับ 0.60 (เกณฑ์ tolerance ไม่ควรต่ำกว่า 0.1) นอกจากนี้ VIF เท่ากับ 1.66 (เกณฑ์ $\text{VIF} < 10$) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยผูกพันต่อองค์กร ที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงาน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยผูกพันต่อองค์กรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปร	r
1. ความพึงพอใจในชีวิต	0.49**
2. ความพึงพอใจในงาน	0.57**
3. ความรู้สึกต่องาน	0.65**
4. บรรยากาศในการทำงาน	0.61**
5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	0.54**
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.53**
7. ความสำคัญของตนต่อองค์กร	0.54**
8. วัฒนธรรมค่านิยมองค์กร	0.55**
9. โครงสร้างการบริหารองค์กร	0.60**
10. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.55**
11. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.60**
12. ความผูกพันต่อองค์กร	0.67**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

โดยปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยผูกพันต่อองค์กร ที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงาน (Stepwise) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยผูกพันต่อองค์กร ที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE_b	β	t	Sig.
(Constant)	0.86	0.16			
1. ความผูกพันต่อองค์กร	0.31	0.05	0.39	6.66	0.00*
2. ความรู้สึกต่องาน	0.24	0.05	0.31	5.00	0.00*
3. โครงสร้างการบริหารองค์กร	0.14	0.04	0.21	3.47	0.01*
$R = 0.77$ $R^2 = 0.59$ $R^2_{\text{Adjusted}} = 0.58$ $F = 89.48^*$ $SE_{\text{est}} = 0.41$					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 3 จากข้อมูลตารางปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความรู้สึกต่องาน และปัจจัยผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บรรยากาศในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน 4) ความสำคัญของตนต่อองค์กร 5) ค่านิยมองค์กร 6) โครงสร้างการบริหารองค์กร 7) ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 9) ความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.39$) ความรู้สึกต่องาน ($\beta = 0.31$) และโครงสร้างการบริหารองค์กร ($\beta = 0.21$) ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมทำนายการคงอยู่ของพนักงาน ได้ร้อยละ 59

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม สามารถนำมาอภิปรายเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน พบว่า ระดับของ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน สำหรับด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับ เบญจมาศ ทองเรือง ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไทย พีพี-อาร์ จำกัดและบริษัทในเครือ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน 1) ด้านคุณค่าของงาน 2) การมุ่งเน้นเป้าหมายงาน 3) ผู้ร่วมงาน 4) การแลกเปลี่ยนระหว่างกันภายในองค์กร มีความพึงพอใจในระดับสูงและมีผลส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่กับองค์กร อีกทั้ง สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กร โดยมีปัจจัยที่ส่งเสริม คือ การสร้างระบบงาน ตารางการ ทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างบรรยากาศในการทำงาน พร้อมกับ สนับสนุนด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน (เบญจมาศ ทองเรือง, 2560) สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยพบว่า มี 9 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา วัฒนธรรมค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญของตนต่อองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน โครงสร้างการบริหารองค์กร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัย นันทน์ลิน เทพคง ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และเมื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความสัมพันธ์ทางสังคม การบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา และความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน (นันทน์ลิน เทพคง, 2020) สำหรับผลการวิจัยระดับของการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือนพบว่า อยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดลพร ธีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ธนาครกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ อยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อ

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ และผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีค่าผลของโมเดลที่เหมาะสม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ $CMIN/df = 1.82$, $GFI = 0.92$, $CFI = 0.92$, $NFI = 0.95$, $RMSEA = 0.07$ (ดลพร อีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์, 2023)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน พบว่า การคงอยู่ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกต่องาน และโครงสร้างการบริหารองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรารัตน์ ทับสุข และสุพาตา สิริกฤตดา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในงาน แตกต่างกันมีการคงอยู่ในบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ความสามารถ และผู้บริหารหรือหัวหน้างาน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 (ศรารัตน์ ทับสุข และสุพาตา สิริกฤตดา, 2562) อีกทั้งสอดคล้องกับ ปณิตา นิรมล ศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ มีระดับการคงอยู่ในงานระดับมาก ผลการทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการคงอยู่ในงานอันดับแรก (ปณิตา นิรมล, 2020) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สติรพร เชาวนชัย ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ความผูกพันในโรงเรียน ค่าตอบแทน สวัสดิการพิเศษ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (สติรพร เชาวนชัย, 2564) อีกทั้ง ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Suruchthananon, N. & Setthakorn, K. ได้ศึกษาปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับกรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการคงอยู่ในการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากร อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากรสูงกว่าปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากร ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละ: สิ่งที่ต้องสูญเสียหากลาออกจากองค์การ และปัจจัยด้านความลงตัว: ความเข้ากันได้หรือความพอดีในความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การ (Suruchthananon, N. & Setthakorn, K., 2022) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สิริินทร์ ชุ่มอินทรจักร ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทลีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 3 ด้านส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงาน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านหัวหน้างาน มีระดับการคงอยู่ในงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานเช่นกัน (สิริินทร์ ชุ่มอินทรจักร, 2566)



สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ระดับของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน อยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกต่องาน และโครงสร้างการบริหารองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สิ่งจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานสถาบันการbinพลเรือนตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่คิดจะลาออก ได้แก่ ต้องการความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการงานที่ท้าทายเพื่อความก้าวหน้า ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับทั้งระบบบุคคล องค์กรและสากล ต้องการรางวัลและค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงินที่เหมาะสมและเป็นธรรม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และต้องการเรียนรู้และพัฒนาในส่วนที่สอดคล้องกับงานในสายอาชีพรวมถึงการพัฒนาความฉลาดรอบด้าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานให้เพิ่มขึ้นและนำผลจากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานต่อไป ข้อเสนอแนะทั่วไป 1) ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ค้นพบบางประเด็นที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันในการนำไปปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการคงอยู่ของพนักงาน 2) ควรมีการสังเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาศึกษาและใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานเพื่อให้เห็นองค์ประกอบที่แท้จริงของการคงอยู่ 3) ควรศึกษาการวิจัยเป็นระยะ ๆ รวมถึงการวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ประโยชน์ที่ได้รับที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ คือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่หลากหลาย นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและผลตอบแทน เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และโอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการคงอยู่กับองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันการbinพลเรือน ประจำปีงบประมาณ 2568

เอกสารอ้างอิง

- ดลพร ธีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์. (2023). ปัจจัยเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(2), 339-352.
- นันทน์ลิน เทพคง. (2020). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. เรียกใช้เมื่อ 21 มีนาคม 2565 จาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8546&context=chulaetd>
- เบญจมาศ ทองเรือง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทไทย พีพี - อาร์ จำกัดและบริษัทในเครือ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณิดา นิรมล. (2020). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 46(2), 190-239.

- ศรารัตน์ ทับสุข และสุพาดา สิริกุดตา. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัดในกรุงเทพมหานคร ภาค 2. การประชุมวิชาการระดับชาติในความร่วมมือ 4 สถาบันประจำปี 2562. กรุงเทพมหานคร: บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด.
- สธิพร เขาวนชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 15(1), 158-168.
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ. ใน วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัย มหิดล.
- Achmada, F. D. & Soetjipto, B. E. (2020). The Effect of Talent Management on Employee Engagement and Employee Retention in Improving Employee Performance. *Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 80-94.
- Akanda, M. H. U. et al. (2021). A conceptual review of the talent management and employee retention in banking industry. *International Journal of Business and Management Future*, 6(1), 42-68.
- Chaithawee, C. et al. (2023). The Preventive Approaches of Brain Drain in Human Capital Management Based on Thailand 4.0 Strategy. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 6(2), 927-943.
- Civil Aviation Training Center. (2025). Annual Report 2023. Retrieved March 10, 2025, from <https://www.catc.or.th/en/>
- Engel, R. J. & Schutt, R. K. (2014). Fundamentals of social work research. Retrieved May 4, 2025, from <https://psycnet.apa.org/record/2014-20480-000>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Sample size determination table. *Educational and psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kusmaryono, I. et al. (2022). Number of Response Options, Reliability, Validity, and Potential Bias in the Use of the Likert Scale Education and Social Science Research: A Literature Review. *International Journal of Educational Methodology*, 8(4), 625-637.
- Liu, S. et al. (2023). Abnormal Situation Management in Chemical Processes: Recent Research Progress and Future Prospects. Retrieved May 15, 2025, from <https://www.mdpi.com/2227-9717/11/6/1608>
- Marescaux, E. (2021). Nicky Dries Elise Marescaux Anand van Zelderen. Retrieved May 15, 2025, from <https://shorturl.asia/RpZUY>
- Mohammed, T. (2020). Strategies for reducing employee turnover in small-and medium-sized enterprises. in Doctoral dissertation. Walden University.
- Suruchthananon, N. & Setthakorn, K. (2022). Job Embeddedness And Its Effect On Intentions To Stay Of Personnel In The Revenue Department. *Modern Management Journal*, 20(2), 11-23.