

การคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน* EMPLOYEE RETENTION OF CIVIL AVIATION TRAINING CENTER

วรันตริ ปลั่งวัฒนะ*, พันศักดิ์ เนินทราย, กฤษมน มีลังค์

Warantri Plangwattana*, Pansak Nernsai, Kritchamon Meelang

กองวิชาวิทยาการการบิน สถาบันการบินพลเรือน กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

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

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน เป็นการวิจัยเชิง ประชากร ได้แก่ พนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำนวน 329 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสถาบันการบินพลเรือน ใช้วิธีการ สุ่มอย่างง่าย ด้วยสูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ ประเมินค่าความน่าเชื่อถือ โดยมีการกำหนดค่า น้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าที ค่าเอฟ ผลการศึกษา พบว่า ผลการ เปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาในการทำงาน ด้านเพศ เพศชายมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุและระยะเวลาในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านรายได้ พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ กับกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มี หนี้สิน และกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ กับกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การคงอยู่ของพนักงาน, รายได้, สถาบันการบินพลเรือน

Abstract

This research article aims to compare the employee retention of the Civil Aviation Training Center, classified by gender, age, educational level, income, and tenure. The study population consisted of 329 CATC employees, with a sample of 189 employees selected through simple



random sampling based on Krejcie and Morgan's formula. The research instrument was a questionnaire distributed online, employing a Likert-type rating scale with five levels of agreement. Descriptive statistics such as percentage, mean, and standard deviation were used, along with t-test and F-test analyses. The findings revealed that, in terms of gender, male employees exhibited significantly higher levels of retention-related opinions compared to female employees at the 0.05 significance level. Regarding age and tenure, no significant differences were found. In terms of educational level, two significant pairs were identified. Employees with a bachelor's degree compared to those with a doctoral degree, and employees with a master's degree compared to those with a doctoral degree, both differing significantly at the 0.05 level. Regarding income, two significant pairs were found. Employees with sufficient income and savings compared to those with insufficient income but no debt, and employees with sufficient income but no savings compared to those with insufficient income but no debt, both showing significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Employee Retention, Income, Civil Aviation Training Center

บทนำ

ปัจจุบันโลกาภิวัตน์ในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ทำให้องค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Wolff ที่ได้ศึกษาเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงโลก และโลกเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับระดับขององค์กร โดยองค์กรและนโยบายมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้ระดับการคงอยู่ของบุคลากรมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด (Wolff, J., 2021) การแข่งขันที่รุนแรงบีบบังคับให้องค์กรต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด โดยมีการนำแนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมจุดแข็ง ทั้งในด้านเทคนิค การจัดการและเทคโนโลยี โดย Kuswoyo, A. et al. ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมล้วนมาจากการประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเป็นสำคัญ (Kuswoyo, A. et al., 2021) กอปรกับ หนึ่งในประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจมากขึ้นคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรเป็นทั้งผู้คิดค้นและใช้งานเครื่องมือการบริหารต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Bahri ที่ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ฐานของการประเมินสมรรถนะ จะทำให้ผู้บริหารสามารถใช้คนให้เข้ากับงานมากที่สุด (Bahri, E. S., 2025) อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร โดยเฉพาะพนักงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Helmi, S. ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Helmi, S. et al., 2025) จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารพนักงานมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นในการทำงาน มีบทบาทสำคัญ

ต่อความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Marescaux, E., 2021) การขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ พนักงาน หากพนักงานที่ใช้ในการดำเนินงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน องค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ การขาดแคลนพนักงานในระดับปฏิบัติการก็เช่นเดียวกัน เพราะพนักงานถือเป็นกำลังสำคัญในสายการผลิต การสูญเสียพนักงาน หรือการลาออกของพนักงานเป็นภาระต้นทุน เนื่องจากองค์กรได้ทำการลงทุนจ้างพนักงานแล้ว การลาออกจึงส่งผลให้องค์กรเกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากพนักงาน (Coates, K. R., 2024); (Samašonok, K., 2024) การคัดเลือกพนักงานใหม่ทำให้เกิดภาระแก่หัวหน้างานในการฝึกหัดพนักงาน และต้องใช้เวลาในการพัฒนาศักยภาพของงาน ผลที่ตามมาคือ แรงงานที่ด้อยคุณภาพ ขาดความชำนาญในการผลิต และความไม่ต่อเนื่องของงาน หากองค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ จะทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างคล่องตัว และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bratton, J. et al., 2021)

สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่ก่อตั้งขึ้นจากความร่วมมือระหว่างกองทุนพิเศษแห่งสหประชาชาติ (UNSF) องค์กรการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) และรัฐบาลไทย โดยมีสถานะเป็นองค์กรของรัฐบาลตามกฎหมาย จัดตั้งเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2504 เพื่อให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านการบินแก่ผู้เรียนชาวไทยและประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ตามมาตรฐานสากล ปัจจุบัน สบพ. มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาด้านการบิน ซึ่งผ่านการฝึกอบรมและมีประสบการณ์สูง อย่างไรก็ตาม มีแนวโน้มที่พนักงานจะลาออกเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรที่เหลือต้องรับภาระงานมากขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ได้แก่ ความไม่พอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงาน นโยบายเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความไม่ตรงกันระหว่างลักษณะงานกับความถนัด พนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรเพราะยากต่อการหาคนมาทดแทนได้ในระยะเวลาอันสั้น (Civil Aviation Training Center, 2025)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจในการทำวิจัยเรื่อง การคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำนวน 329 คน และ กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ



เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง 189 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยโดยการสำรวจแบบออนไลน์ (Online Survey) ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน และ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน ซึ่งแบบสอบถามในตอนี่ 1 - 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธี Likert Scales (Kusmaryono, I. et al., 2022) วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยเครื่องมือที่ออกแบบขึ้นใหม่โดยอิงตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และ วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและข้อมูลที่ต้องการ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไป ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 3 ท่าน ด้วยการตรวจสอบดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สรุปได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นผู้วิจัยได้นำการวิจัยฉบับเข้ากระบวนการขอการรับรองจริยธรรมการวิจัย และได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จากนั้นผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่ม ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด ซึ่งเป็นปริมาณการทดลองใช้อยู่ใน ระดับที่ยอมรับได้ (Engel, R. J. & Schutt, R. K., 2014) แล้วจึงดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนแบค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางสังคมศาสตร์ ได้ค่า 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์จัดทำด้วย Google Forms การส่งและรับ แบบสอบถามดำเนินการผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น อีเมล ลิงก์แชร์ หรือ QR Code เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน - เดือนพฤษภาคม 2568 กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานสถาบันการbinพลเรือน ผู้วิจัย ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม เช่น ความครบถ้วนของคำตอบ และความถูกต้องของข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด และนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ประชากรศาสตร์ วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากรศาสตร์กับการคงอยู่ของพนักงาน สถาบันการbinพลเรือน ใช้การทดสอบค่าที (T-test) ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

การเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามเพศ โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test)

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	t-test	Sig.
ชาย	87	3.50	0.61	2.36	0.02*
หญิง	102	3.28	0.66		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test พบว่า การคงอยู่ของพนักงานโดยรวมของเพศชายสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t-test = 2.36, sig. = 0.02)

2. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (f-test) ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การอยู่อยู่ของพนักงานจำแนกตามอายุ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2 - 3

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (f-test)

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	f-test	Sig.
20 - 25 ปี	6	3.68	0.79	3.11	0.01*
26 - 30 ปี	22	3.16	0.49		
31 - 40 ปี	69	3.23	0.60		
41 - 45 ปี	32	3.36	0.68		
46 - 50 ปี	19	3.60	0.50		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	41	3.60	0.72		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

จากข้อมูลตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test พบว่า อายุต่างกันการคงอยู่ของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f-test = 3.11, sig. = 0.01) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามอายุ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	20 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 45 ปี	46 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
20 - 25 ปี	3.68	-	0.52	0.45	0.33	0.08	0.08
26 - 30 ปี	3.16		-	-0.07	-0.19	-0.44	-0.44
31 - 40 ปี	3.23			-	-0.13	-0.37	-0.37
41 - 45 ปี	3.36				-	-0.24	-0.25
46 - 50 ปี	3.60					-	0.00
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.60						-

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามอายุ ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ปรากฏว่าไม่มีคู่ใดที่การคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (f-test) ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป จำแนกตามระดับการศึกษา และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4 - 5

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (f-test)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	f-test	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.49	0.41	4.71	0.00*
ปริญญาตรี	84	3.35	0.68		
ปริญญาโท	75	3.27	0.61		
ปริญญาเอก	16	3.91	0.59		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันการคงอยู่ของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (f-test = 4.71, sig. = 0.00) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่การคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.49	-	0.13	0.22	-0.42
ปริญญาตรี	3.35		-	0.08	-0.55*
ปริญญาโท	3.27			-	-0.64*
ปริญญาเอก	3.91				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับกลุ่มที่มีกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ โดยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (f-test) ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ และแสดงทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความเพียงพอของรายได้ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 6 - 7

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ โดยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (f-test)

ความเพียงพอของรายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	f-test	Sig.
เพียงพอและเหลือเก็บ	49	3.54	0.59	5.95	0.00*
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	63	3.48	0.64		
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน	21	2.90	0.56		
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน	56	3.30	0.64		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test พบว่า ความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน การคงอยู่ของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f- test = 5.95, sig. = 0.00) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของพนักงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้

ความเพียงพอของรายได้	\bar{x}	เพียงพอและเหลือเก็บ	เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน	ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน
เพียงพอและเหลือเก็บ	3.54	-	0.06	0.63*	0.24
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	3.48		-	0.57*	0.18
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน	2.90			-	0.40
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน	3.30				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ของพนักงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ กับ กลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน และกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ กับกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



5. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจําแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (f-test) ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจําแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเอฟ (f-test)

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	f-test	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	21	3.40	0.60	1.91	0.11
1 - 3 ปี	7	2.87	0.75		
3 - 5 ปี	15	3.40	0.53		
5 - 10 ปี	58	3.28	0.63		
10 ปีขึ้นไป	88	3.47	0.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานจําแนกตามระยะเวลาการทำงานผลการทดสอบสมมติฐานด้วย f- test พบว่า ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน การคงอยู่ของพนักงานไม่มีความแตกต่างกัน (f- test = 1.91, sig. = 0.11)

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือนจําแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t- test พบว่า การคงอยู่ของพนักงานโดยรวมของเพศชายสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t- test = 2.36, sig. = 0.02)

2. ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test พบว่า อายุต่างกันการคงอยู่ของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f-test = 3.11, sig. = 0.01) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ปรากฏว่าไม่มีคู่ใดที่การคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันการคงอยู่ของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f-test = 4.71, sig. = 0.00) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับกลุ่มที่มีกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test พบว่า ความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน การคงอยู่ของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f-test = 5.95, sig. = 0.00) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ กับ กลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน และกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ กับกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test พบว่า ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน การคงอยู่ของพนักงานไม่มีความแตกต่างกัน (f-test = 1.91, sig. = 0.11)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมของเพศชายสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ฉนิชกานต์ ทองทวี และธัญนันท์ บุญอยู่ ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาทและการคงอยู่ของพนักงานธุรกิจคอนโดมิเนียมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่เป็นเพศชายจะมีความแตกต่างจากเพศหญิง (ฉนิชกานต์ ทองทวี และธัญนันท์ บุญอยู่, 2564) และ ยังสอดคล้องกับ Milovanska, S. ที่ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างระหว่างเพศในความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในองค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่เป็นเพศชายมีอัตราการคงอยู่สูงกว่าเพศหญิง (Milovanska, S., 2023) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Pipan, A. และ Ambrož, M. ที่ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างระหว่างเพศในปัจจุบันทำนายการลาออกของพนักงานในองค์กรที่เผชิญวิกฤต พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่เป็นเพศชายมีอัตราการคงอยู่สูงกว่าเพศหญิง (Pipan, A. & Ambrož, M., 2022)

2. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามอายุ และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่การคงอยู่ของพนักงาน อายุต่างกันการคงอยู่ของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ปรากฏว่าไม่มีคู่ใดที่การคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิชนา กาญจนกิจสกุล ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีการคงอยู่ของพนักงานไม่แตกต่างกัน (อภิชนา กาญจนกิจสกุล, 2566) แต่ไม่สอดคล้องกับ ฉนิชกานต์ ทองทวี และธัญนันท์ บุญอยู่ ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาทและการคงอยู่ของพนักงานธุรกิจคอนโดมิเนียมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีระดับการคงอยู่โดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี (ฉนิชกานต์ ทองทวี และธัญนันท์ บุญอยู่, 2564)

3. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่การคงอยู่ของพนักงาน ระดับการศึกษาต่างกันการคงอยู่ของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงาน มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และกลุ่มที่มีระดับการศึกษา



ปริญญาโท กับกลุ่มที่มีกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ณิชกานต์ ทองทวี และธัญนันท์ บุญอยู่ ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาท และการคงอยู่ของพนักงานธุรกิจคอนโดมิเนียมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรีมีระดับการคงอยู่โดยรวมน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท ขณะที่พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับการคงอยู่ โดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท (ณิชกานต์ ทองทวี และ ธัญนันท์ บุญอยู่, 2564)

4. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ ความเพียงพอของ รายได้แตกต่างกัน การคงอยู่ของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่การคงอยู่ของพนักงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ กับ กลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน และกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่ เหลือเก็บ กับกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ จันทรเพ็ญ ลิ้มประเสริฐ และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางด้านกายภาพและ สิ่งแวดล้อม ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 3 กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงสภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวม คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (รายได้) จะเห็น ได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (จันทรเพ็ญ ลิ้มประเสริฐ และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์, 2567) และสอดคล้องกับ Kongwong, A. & Sanwipak, A. ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว พบว่า พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยที่จะ ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) (Kongwong, A. & Sanwipak, A., 2024)

5. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาในการ ทำงานต่างกัน การคงอยู่ของพนักงานไม่มีความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ Boonsiritomachai, W. et al. ที่ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจ ในการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: ในกลุ่ม พนักงานวิศวกร เจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม การลาออกจากองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) นั่นคือ พนักงานที่มีระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานนาน จะมีแนวโน้มการลาออกสูง (Boonsiritomachai, W. et al., 2022)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) จำแนกตามเพศ โดยรวมของเพศชายสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) จำแนกตามอายุ และผลการทดสอบความ

แตกต่างกัน รายคู่การคงอยู่ของพนักงาน อายุต่างกันการคงอยู่ของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ปรากฏว่าไม่มีคู่ใดที่การคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน 3) จำแนกตามระดับการศึกษา และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพนักงาน มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับกลุ่มที่มีกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) จำแนกตามความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน การคงอยู่ของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของพนักงานจำแนกตามความเพียงพอของรายได้ มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ กับ กลุ่ม ที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน และกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ กับกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน การคงอยู่ของพนักงานไม่มีความแตกต่างกัน จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ค้นพบบางประเด็นที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันในการนำไป ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการคงอยู่ของพนักงาน 2) ควรมีการสังเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาศึกษาและใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานเพื่อให้เห็นองค์ประกอบที่แท้จริงของการคงอยู่และ 3) ควรศึกษาการวิจัยเป็นระยะ ๆ รวมถึงการวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการ บริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ ลิ้มประเสริฐ และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2567). ปัจจัยทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานสรรพากร ภาค 3 กรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการ ไซ้คุณค่าและกลยุทธ์ ธุรกิจ, 3(1), 15-27.
- ณิกานต์ ทองทวี และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาทและการคงอยู่ของพนักงานธุรกิจคอนโดมิเนียมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ บูรพาปริทัศน์, 16(1), 83-96.
- อภิชญา กาญจนกิจสกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD), 10705. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2568 จาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10705>
- Bahri, E. S. (2025). Competency-based Human Resource Development Strategy. *International Journal of Strategic Studies*, 2(1), 1-7.
- Boonsiritomachai, W. et al. (2022). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: ในกลุ่มพนักงานวิศวกร เจเนอเรชัน Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. *KKBS Journal of Business Administration and Accountancy*, 6(2), 1-18.



- Bratton, J. et al. (2021). Human resource management. Great Britain: Bloomsbury. Publishers.
- Civil Aviation Training Center. (2025). Annual Report 2023. Retrieved January 10, 2025, from https://preview1994.com/html5/aw2023_121124/#p=1
- Coates, K. R. (2024). Strategies for Reducing Employee Turnover Costs. Doctoral dissertation, College of Management and Human Potential. Washington: Walden University. Publishers.
- Engel, R. J. & Schutt, R. K. (2014). Fundamentals of social work research. Boston: University of Massachusetts. Sage Publishers.
- Helmi, S. et al. (2025). The Influence of Lack of Human Resources on the Performance of PDKB Employees. In 3rd International Conference on Management and Business (ICOMB 2024) (pp. 308-313). Indonesia: Atlantis Press. Publishers.
- Kongwong, A. & Sanwipak, A. (2024). อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. *Journal of Humanities and Social Sciences*, Rajapruk University, 10(1), 96-110.
- 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.
- Kuswoyo, A. et al. (2021). Human Resources Development Strategy Improve Personnel Performance Using SWOT Analysis Method In Sttal Postgraduate-International Conference (Vol. 5, No. 1). Indonesia: Indonesian Naval Technology College STTAL. Publishers.
- Marescaux, E. (2021). Nicky Dries Elise Marescaux Anand van Zelderen. *The Routledge Companion to Talent Management*, 265. New York: Routledge. Publishers.
- Milovanska, S. (2023). Gender differences in the association between job characteristics, and work satisfaction and retention. *American Journal of Business*, 38(2), 62–88.
- Pipan, A. & Ambrož, M. (2022). Gender differences in employee-turnover predictors in organizations facing a crisis. *Journal of Universal Excellence*, 11(2), 77–92.
- Samašonok, K. (2024). Employee turnover: causes and retention strategies. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 11(3), 134-148.
- Wolff, J. (2021). How is technology changing the world, and how should the world change technology? *Global Perspectives*, 2(1).1-5.