



ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี

OPINIONS AND AFFECTING FACTORS TOWARDS JOB TRANSFER OF LOCAL
GOVERNMENT PERSONNEL STAFF IN CHANTHABURI PROVINCE

ภาคนิพนธ์

ของ

เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤษภาคม 2556

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี

OPINIONS AND AFFECTING FACTORS TOWARDS JOB TRANSFER OF LOCAL
GOVERNMENT PERSONNEL STAFF IN CHANTHABURI PROVINCE

ภาคนิพนธ์
ของ

เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤษภาคม 2556



ใบรับรองภาคินิพนธ์

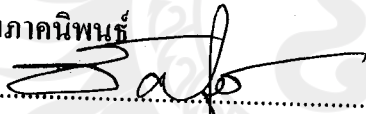
เรื่อง

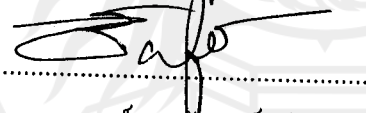
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี


Opinions and Affecting Factors towards Job Transfer of Local Government Personnel Staff
in Chanthaburi Province

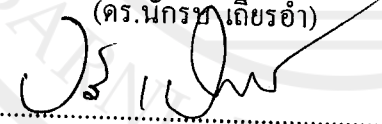
เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ

คณะกรรมการสอบภาคินิพนธ์

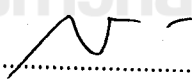

..... ประธานสอบภาคินิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนนต์ ประดิษฐศิลป์)


..... ประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนนต์ ประดิษฐศิลป์)


..... กรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์
(ดร.นันทกร เตียรอ่ำ)


..... กรรมการสอบภาคินิพนธ์
(ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร ฉิมเลี้ยง)

วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ. (2556). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้าย
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น).**
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์ ร.ด. (รัฐศาสตร์) ประธานกรรมการ
ดร.นักรบ เกียรติอำ รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรรมการ

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็น แนวทางและมาตรการป้องกัน
แก้ไขการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี การศึกษาจะใช้กลุ่มตัวอย่าง
ที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 330 คน โดยการใช้สูตรของยามานะ และ
ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่สำคัญที่ใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน
ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way
ANOVA) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้ค่าเซฟเฟ้ (Seheffe') ผลการศึกษาพบว่า
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้าย
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตัวแปรพื้นฐานพบว่า เพศ การศึกษา
ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Chaloemkiat Ploypanichchareon. (2013). **Opinions and Affecting Factors towards Job Transfer of Local Government Personnel Staff in Chanthaburi Province.** Independent Study. M.P.A. (Local Government). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Advisory Committee

Assistant Professor Dr.Chaiyon Praditsil Ph.D. (Political Science) Chairman

Dr.Nakrob Tianam D.P.A. (Public Administration) Member

Abstract

The research was aimed to study attitudes, guidelines and defensive measures on the job transfer of the local government personnel staff in Chanthaburi. The research populations determined by the Yamane's sampling method together with the two-stage cluster sampling method were the 330 local government personnel staff in Chanthaburi. The research instrument was a questionnaire. The descriptive statistics were frequency, percentage, mean, t-test, one way analysis of variance and the Scheffe's test. The major findings showed the high level of the influential factors that affected the job transfer of the local government personnel staff. The comparative results identified that the personnel staff with different genders and educational backgrounds had different opinions, showing the .05 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ ดร.นักรบ เดียรอำ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ กรรมการสอบภาคนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยได้เข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พันจ่าเอกฉันทนันท์ เรืองไพศาล ที่ได้เข้าร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ รวมทั้งขอเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ให้การสนับสนุน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความสะดวกในขั้นตอนต่างๆ เป็นอย่างดี จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมุติฐานการวิจัย	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
การโอนย้าย	7
ความหมายในการโอนย้าย.....	7
ผลกระทบที่เกิดจากการ โอนย้าย.....	8
ตัวแบบกระบวนการลาออกจากองค์กร <input type="checkbox"/> กร	10
การบริหารงานบุคคล.....	19
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	20
ระบบการบริหารงานบุคคล	23
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
งานวิจัยต่างประเทศ.....	25
งานวิจัยในประเทศ.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	35
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน	35
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	37
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน	37
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	51
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	51
สรุปผล	51
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	63
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	65
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	71
ประวัติย่อผู้วิจัย	76

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสียในกรณีต่างๆ ปีงบประมาณ 2553 (1 ตุลาคม 2552 - 30 กันยายน 2553).....	2
2 จำนวนพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับ โอน และการสูญเสียในกรณีต่างๆ ปีงบประมาณ 2553 (1 ตุลาคม 2552 - 30 กันยายน 2553).....	3
3 จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับ โอน และ การสูญเสียในกรณีต่างๆ ปีงบประมาณ 2553 (1 ตุลาคม 2552 - 30 กันยายน 2553)	3
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละอำเภอ	31
5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	35
6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	35
7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	36
8 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	36
9 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	37
10 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	37
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย	38
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจในงาน จำแนกตาม รายชื่อ.....	38
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตาม รายชื่อ.....	40
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ค่าตอบแทนจากการทำงาน จำแนก เป็นรายชื่อ	41
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ความเหมาะสมของนโยบายการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	42
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง บรรยากาศในการทำงาน จำแนก เป็นรายชื่อ	43
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ความผูกพันในองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	46
19 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ	47
20 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ	47
21 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	48
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้	48
23 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส	49
24 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	49
25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ตามระดับการศึกษา ...	50
26 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน	52

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ตัวแบบการลาออกจากงานของเกอร์ฮาร์ท (Gerhart).....	11
3 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของรูสโซ (Rousseau).....	12
4 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนแปลงงานตามแนวคิดของมาร์ช และไซมอน (March and Simon).....	13
5 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของไพรส์ (Price).....	14
6 ตัวแบบการเปลี่ยนงานแบบที่ 2 ของไพรส์ (Price).....	15
7 ตัวแบบการเปลี่ยนงานของบลูดอร์น (Bluedorn).....	15
8 ตัวแบบการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของดี โคติส และซัมเมอร์ (DeCotiis and Summer).....	16
9 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของมอบบลิย์ (Mobley).....	17
10 ตัวแบบกระบวนการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของมอบบลิย์.....	18

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะและกำหนดให้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2540 : 75-76) ส่วนในด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้น ได้กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยมีสาระสำคัญ คือ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง (มาตรา 284)

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบกว้างขวางกว่าเดิมหลายประการ เช่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ซึ่งมีสิทธิจัดการศึกษาอบรมวิชาชีพที่มีความเหมาะสมกับท้องถิ่น โดยให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นนั้น รวมไปถึงการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2550 : 116)

ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งในบรรดาทรัพยากร 4 ประการนี้ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอีก 3 ประการที่เหลือ (สมัย รุ่งสุข. ม.ป.พ. : 43) ดังนั้น คนจึงสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมาย เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว การทำงานใดๆ ก็ตามหากบุคคลได้รับการเรียนรู้และได้รับการฝึกฝนมา ย่อมสามารถทำงานได้ในปริมาณที่เท่ากันแต่จะมีคุณภาพแตกต่างกันไปตามความถนัดและความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ประกอบกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเนื้อหาและลักษณะงาน คือ ความพอใจในงาน (สุรรัตน์ โตตาบ. 2522 : 1)

ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึงทัศนคติด้านบวกของบุคคลต่องานของเขา ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจากการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุขในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน ถ้าเมื่อใดบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองจากการทำงานย่อมเกิดความไม่พอใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน นั่นคือ บุคคลขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคคล เพราะถ้าหากบุคคลขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะเลือกทางออกโดยการขอย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการขอโอกาสไปสังกัดอื่น และท้ายที่สุดคือ การลาออกไปจากหน่วยงาน (สมพร สังข์นิม. 2523 : 64)

เราจะพบปรากฏการณ์ของการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเด่นชัดในจังหวัดจันทบุรี กล่าวคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พบว่ามีจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โอนย้ายรวมทั้งสิ้น 117 คน (ดังรายละเอียดในตาราง 1, 2 และ 3) พนักงานส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควร ดังนั้น การโอนย้ายจึงทำให้หน่วยงานต้องสูญเสียเวลาและงบประมาณเพื่อฝึกอบรมคนใหม่เข้ามาปฏิบัติงานทดแทน เมื่อหน่วยงานต้องสูญเสียบุคลากรบ่อยครั้งขึ้นยิ่งมีผลทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง เพราะต้องใช้เวลาเลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานทดแทน

ตาราง 1 จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสียในกรณีต่างๆ ปีงบประมาณ 2553 (1 ตุลาคม 2552 - 30 กันยายน 2553)

ประเภท	รวม	ระดับ								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
บรรจุใหม่	9	1	2	4	2					
บรรจุกลับ	1					1				
รับโอน	57	1	4	20	6	8	9	9		
โอนออกไป	49	2	12	8	7	11	9			
เกษียณอายุปกติ										
เกษียณอายุก่อนกำหนด										
ลาออก										
ออกด้วยเหตุผลพิเศษ	3			2		1		1		
ตาย	1									

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. 2553 : 12

ตาราง 2 จำนวนพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสียในกรณีต่างๆ
ปีงบประมาณ 2553 (1 ตุลาคม 2552 - 30 กันยายน 2553)

ประเภท	รวม	ระดับ								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
บรรจุใหม่	4		1	3						
บรรจุกลับ	1		1							
รับโอน	86	1	6	18	22	14	17	8		
โอนออกไป	56	2	3	14	11	5	15	6		
เกษียณอายุปกติ										
เกษียณอายุก่อนกำหนด	1					1				
ลาออก	5			3	1			1		
ออกด้วยเหตุผลพิเศษ										
ตาย										

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. 2553 : 12

ตาราง 3 จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสีย
ในกรณีต่างๆ ปีงบประมาณ 2553 (1 ตุลาคม 2552 - 30 กันยายน 2553)

ประเภท	รวม	ระดับ								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
บรรจุใหม่	2			2						
บรรจุกลับ										
รับโอน	3			1		1				
โอนออกไป	12			2	2	2	6			
เกษียณอายุปกติ	1								1	
เกษียณอายุก่อนกำหนด										
ลาออก										
ออกด้วยเหตุผลพิเศษ										
ตาย										

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. 2553 : 12

จากปรากฏการณ์ของปัญหาวิจัยดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้าย ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อการโอนย้ายหรือไม่โอนย้ายไปจากสังกัดเดิม ผลการศึกษาการโอนย้ายของพนักงานท้องถิ่นดังกล่าว จะช่วยเป็นฐานความรู้ในการกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการโอนย้ายที่จะเกิดขึ้น เพื่อช่วยบำรุงรักษาบุคลากรของหน่วยงานเอาไว้ให้นานที่สุดเท่าที่จะกระทำได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาให้ทราบถึงความคิดเห็นแนวทางและมาตรการในการป้องกันแก้ไขการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ศึกษาได้กำหนดช่วงเวลาการศึกษาปัญหาโอนย้ายตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2555

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จะนำไปเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาต่อไป
2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันแก้ไขการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีจะนำไปเป็นฐานความรู้ในการขับเคลื่อนนโยบายบุคลากรต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. เพศ หมายถึง เพศของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง จำนวนอายุเต็มปีของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรส, หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝน หรืออบรมสูงสุดที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จการศึกษา โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ ปวช., อนุปริญญา หรือ ปวส., ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง รายได้ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับในแต่ละเดือน

7. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับที่ใช้วัดความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่ชอบหรือพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ

8. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ระดับในความก้าวหน้าในการเรียนต่อ การเปลี่ยนสายงาน การศึกษาดูงาน การเลื่อนตำแหน่ง

9. ค่าตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของค่าตอบแทน สวัสดิการ

10. นโยบายการบริหาร หมายถึง ระดับของนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

11. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ระดับที่ใช้วัดความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่ชอบหรือพอใจเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน การสื่อสารขององค์กร

12. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระดับในการติดต่อสัมพันธ์กันกับความเกี่ยวข้องของบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสังคมหรือกลุ่มบุคคล

13. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความภักดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

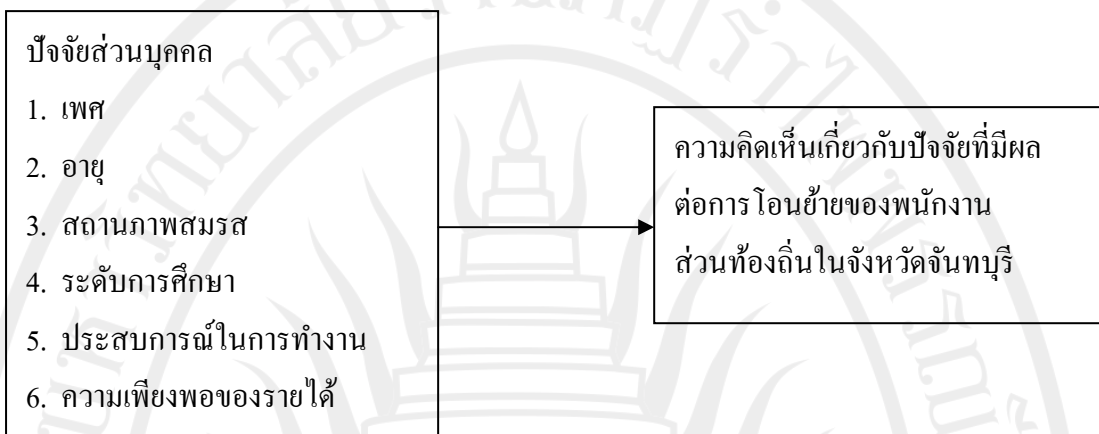
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมุติฐานได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่างกัน
2. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่างกัน
3. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการโอนย้ายของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน
4. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการโอนย้ายของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน
5. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการโอนย้ายของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน
6. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการโอนย้ายของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี” นี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การโอนย้าย
 - 1.1 ความหมายในการโอนย้าย
 - 1.2 ผลกระทบที่เกิดจากการโอนย้าย
 - 1.3 ตัวแบบกระบวนการลาออกจากองค์กร
2. การบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ระบบการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

การโอนย้าย

การเปลี่ยนงานหรือลาออกของบุคคลากรอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ ทั้งต่อองค์กร ตัวบุคคลและต่อสังคม ผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กร ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การเปลี่ยนงานและต้องหาวิธีการในการจัดการเกี่ยวกับ กระบวนการย้ายงาน หรือลาออกอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจกลับเป็นผลดีต่อองค์กรก็ได้ “การย้ายงาน” ในการบริหารงานบุคคลตามหลักสากลทั่วไปจะใช้คำว่า “การโอนย้าย”

ความหมายในการโอนย้าย มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการ โอนย้าย ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 437) ได้ให้ความหมายว่า การโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงาน จากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ จากที่เคยทำอยู่ในหน่วยงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 216) ได้กล่าวว่า การ โอนย้ายเป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวราบ กล่าวคือ เป็นการมอบหน้าที่ใหม่ให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติ โดยมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม ปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม ซึ่งแตกต่างไปจากการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงงานในทางแนวตั้ง การโอนย้ายมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การโอนย้ายชั่วคราว คือ การโอนย้ายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงปริมาณงานเพียงชั่วคราว หรือแทนตำแหน่งงาน หรือเป็นการมอบหมายงานให้บุคคลหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานแทนบุคคลหนึ่งในตำแหน่งงานชั่วคราว

2. การโอนย้ายถาวร คือ การโอนย้ายในกรณีที่มีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์กร หรือการให้ย้ายตามคำขอของพนักงาน หรือการแก้ไขปัญหาการทำงานไม่ตรงตำแหน่ง เหล่านี้เป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งพ้นจากตำแหน่งเดิม เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่การงานใหม่เป็นการแน่นอนอย่างถาวร

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2543 : 46) ให้ความหมายของการลาออกว่า “การลาออกเป็นการหมุนเวียนของแรงงาน”

พอร์เตอร์และแฮ็คแมน (Porter and Hackman, 2009 : 92) ได้แบ่งการลาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง บุคคลลาออกจากองค์กรเดิม เป็นความต้องการของบุคคลเองโดยไม่มีใครบังคับ

2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง บุคคลลาออกจากองค์กรเดิม เนื่องจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง ถึงแม้ว่าตัวบุคคลยังคงต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรนี้ก็ยังคงต้องการให้บุคคลทำงานอยู่ เช่น ลาออกเพื่อเลี้ยงดูบุตร

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรให้บุคคลนั้น สิ้นสภาพเป็นสมาชิก เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล

ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2540 : 8) ได้อธิบายถึง การลาออกในความหมายทางด้านจิตวิทยา ไว้ดังนี้ ความหมายโดยทั่วไป การลาออก หมายถึง การหาคนใหม่มาทำงานแทนคนที่ลาออก ความหมายเฉพาะเจาะจง การลาออก หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร จากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

สรุปได้ว่า การโอนย้าย หมายถึง การขอเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานใหม่ในสถานที่ทำงานเดิม หรือการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่

ผลกระทบที่เกิดจากการโอนย้าย

การโอนย้ายของบุคลากรในองค์กรอาจก่อให้เกิดผลกระทบ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ มออบลีย์ (Mobley, 1982 : 15-34) ดังนี้

1. ผลต่อองค์กร

1.1 ผลดี

- 1.1.1 อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าคนเก่าเข้ามาแทนที่
- 1.1.2 เป็นการลดพฤติกรรม และการผลงานต่างๆ ที่ไม่พึงปรารถนา ในกรณีที่บุคคล มีความต้องการ โอนย้าย แต่ไม่สามารถทำได้ บุคคลเหล่านี้จะแสดงออกถึงพฤติกรรม การผลงาน ในรูปแบบต่างๆ เช่น การขาดงาน การท้อแท้เหนื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น
- 1.1.3 การรับคนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ จะก่อให้เกิดความรู้และแนวคิดใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ
- 1.1.4 เป็นการลดความขัดแย้งในองค์กร

1.2 ผลเสีย

- 1.2.1 เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง คือ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครคัดเลือก และฝึกอบรมคนใหม่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างการฝึกอบรมคนใหม่เพื่อมาแทนที่คนเดิม
- 1.2.2 ถ้าคนที่ออกจากหน่วยงานไป เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถสูง จะเกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้
- 1.2.3 ทำให้ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง การลาออกของบุคคลหนึ่ง อาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่
- 1.2.4 ทำให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมาะสม การที่มีการเปลี่ยนงานมาก ทำให้เกิดมโนโบายหรือการควบคุมเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือไม่ตรงกับสาเหตุที่แท้จริง

2. ผลต่อตัวบุคคล

2.1 ผลดี

- 2.1.1 บุคคลที่ออกจากงานไป อาจได้รับการจ้างที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ เช่น รายได้ที่มีมากกว่า เป็นงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถมากกว่าเดิม มีความก้าวหน้าสูงขึ้น สภาพการทำงานดีกว่าเดิม
- 2.1.2 ผลดีต่อตัวบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กร การที่มีคนลาออกไปจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น นอกจากนี้การที่มีคนออกจากงานไปอาจจะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้

2.2 ผลเสีย

2.2.1 การที่คนออกจากงานไป จะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามหาสาเหตุที่ผู้อื่นต้องออกจากงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 การออกจากหน่วยงานไป อาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 การที่บุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น มีความจำเป็นต้องย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานใหม่ได้

3. ผลต่อสังคม

3.1 ผลดี

3.1.1 การเคลื่อนย้ายของแรงงานไปสู่โรงงานใหม่ หรือโรงงานที่กำลังขยายกิจการ เป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศ และการย้ายไปสู่โรงงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงขึ้น มักจะมีผลการให้การเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย

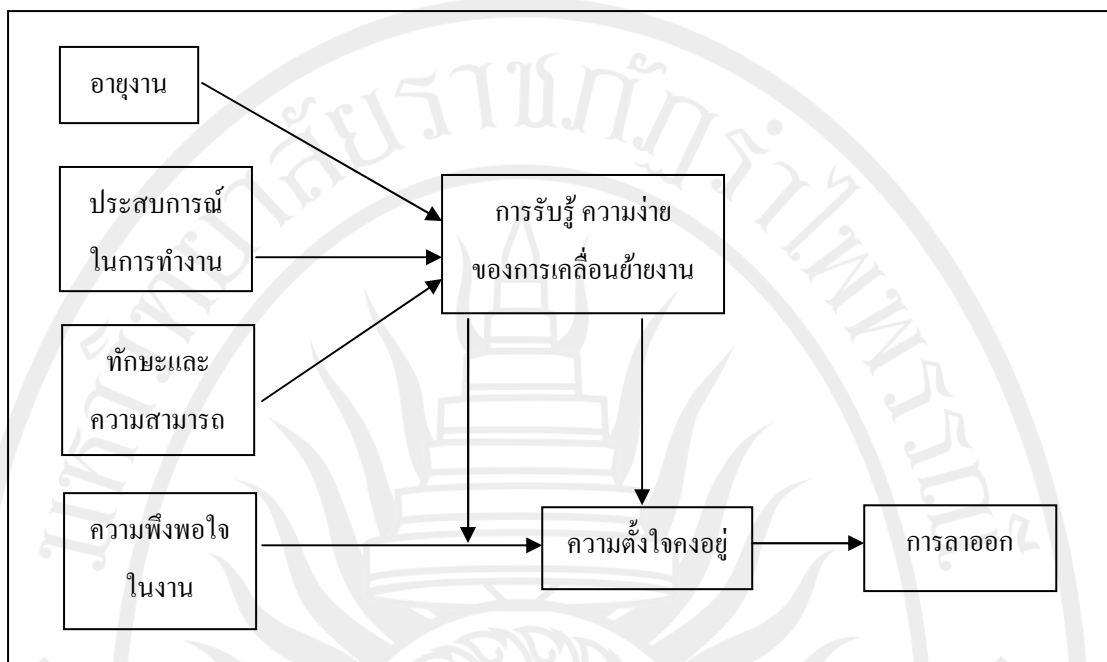
3.1.2 การที่บุคคลออกจากงานที่มีความตึงเครียด จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพร่างกาย จิตใจ ที่เป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

3.2 ผลเสีย

ไม่สามารถขยายกิจการหรือการลงทุนได้ หน่วยงานที่ต้องการขยายกิจการ อาจจะไม่สามารถทำได้ เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร

ตัวแบบกระบวนการลาออกจากองค์กร

เกอร์ฮาร์ท (Gerhart, 1990 : 475) ได้เสนอตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกโดยสมัครใจ ภาพประกอบ 2 ได้อธิบายว่า นอกจากความพึงพอใจในงานที่มีผลกระทบต่อลาออกแล้ว อายุงาน อัตราการว่างงาน และการรับรู้ความง่ายของการเคลื่อนย้ายงาน ก็มีผลต่อการลาออกและอัตราการว่างงานและอายุงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลาออก นอกจากนี้ อัตราการว่างงานยังเป็นตัวแปรส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ในขณะที่อัตราการว่างงานและทักษะความสามารถในงานจะส่งผลต่อการรับรู้ความง่ายต่อการเคลื่อนย้ายงาน ซึ่งส่งผลต่อการลาออกในที่สุด



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบการลาออกจากงานของเกอร์ฮาร์ท (Gerhart)

ที่มา : เกร์ฮาร์ท (Gerhart) 1990 : 475

รูสโซ (Rousseau, 1982 : 138 ; อ้างถึงใน อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, 2541 : 15) เสนอแนวคิดไว้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการสื่อสารภายใน ความยุติธรรม ค่าตอบแทน ความกลมกลืนกับองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและอายุ สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การรวมอำนาจ ความซ้ำซากจำเจของงาน โอกาสในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โอกาสในการปฏิบัติงานในองค์กรในอดีต และความขัดแย้งในบทบาท โดยที่ความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสวงหางาน และการแสวงหางานจะมีผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกและเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้บุคคลตัดสินใจลาออก ส่วนตัวแปรอีก 2 ตัว คือ ระดับการศึกษาและสถานภาพการสมรส ยังไม่ทราบแน่ชัดว่ามีความสัมพันธ์ทางใดกับการลาออก



เครื่องหมายแสดงความสัมพันธ์

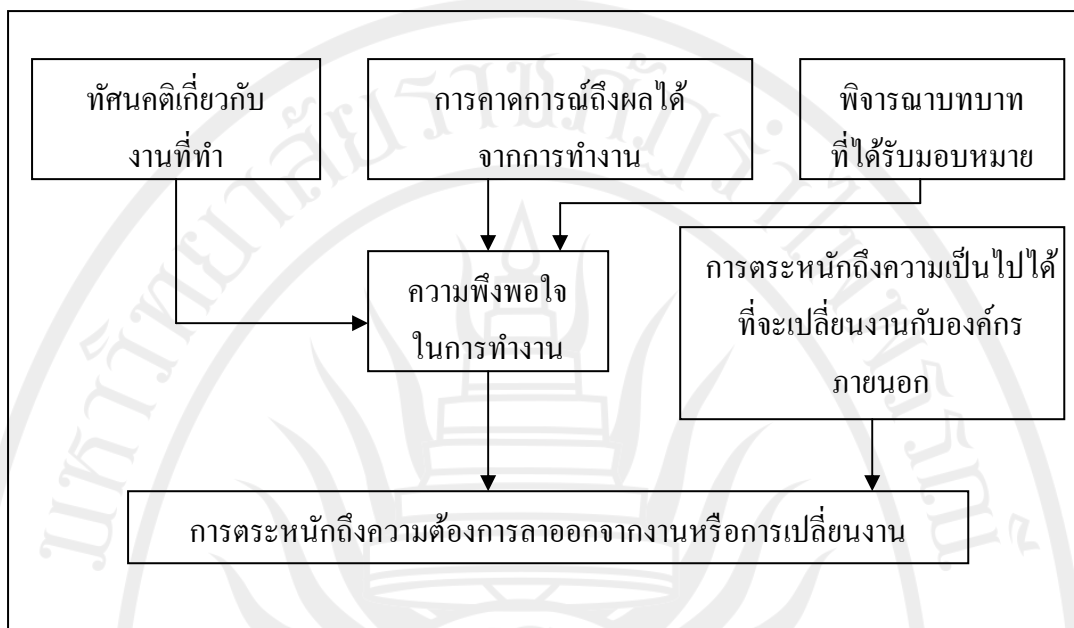
+ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวก

- หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบ

ไม่มีเครื่องหมาย +/- หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ยังไม่แน่ชัด

ภาพประกอบ 3 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของรูสโซ (Rousseau)

ที่มา : รูสโซ (Rousseau) 1982 : 138 ; อ้างถึงใน อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. 2541 : 15



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนแปลงงานตามแนวคิดของมาร์ช และ ไชมอน (March and Simon)

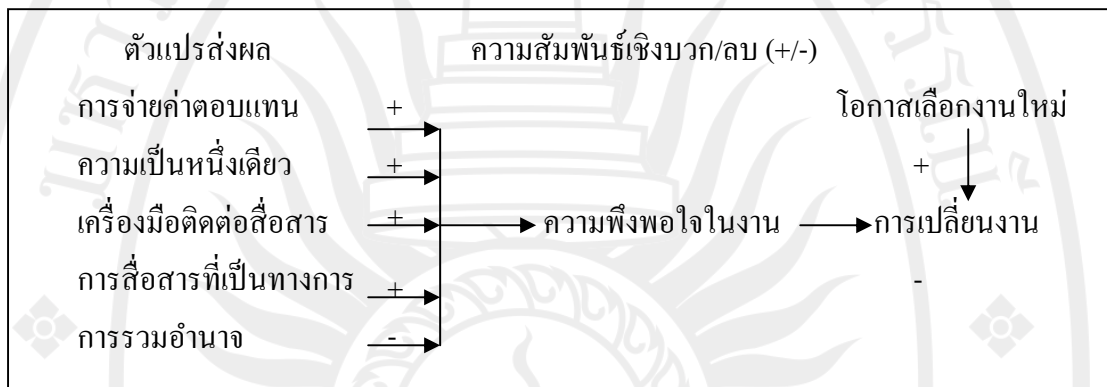
ที่มา : มาร์ช และ ไชมอน (March and Simon) 1958 : 99 ; อ้างถึงใน จุริพร กาญจนการุณ. 2536 : 48)

มาร์ช และ ไชมอน (March and Simon. 1958 : 99 ; อ้างถึงใน จุริพร กาญจนการุณ. 2536 : 48) ได้เสนอแนวความคิดว่า การลาออกจากงานมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ การตระหนักถึงความต้องการลาออก และการตระหนักถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน ภาพประกอบ 4 แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำและตัดสินใจว่าตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงไร ความพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในประเภทของงานด้านต่างๆ เช่น ลักษณะการบังคับบัญชา คำตอบแทนที่ได้รับ และการพิจารณาการคาดการณ์ถึงผลได้ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ซึ่งจะทำการเปรียบเทียบกับงานที่ทำ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับว่าเหมาะสมกันหรือไม่อย่างไร สำหรับความเป็นไปได้อันใหม่ จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาพิจารณาประกอบในการตัดสินใจลาออกจากงาน

ไพรส์ (Price 1977 : 66-91) ได้เสนอตัวแบบการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ ซึ่งเบื้องหลังความพึงพอใจในการทำงานนั้นมาจาก 5 สาเหตุ คือ

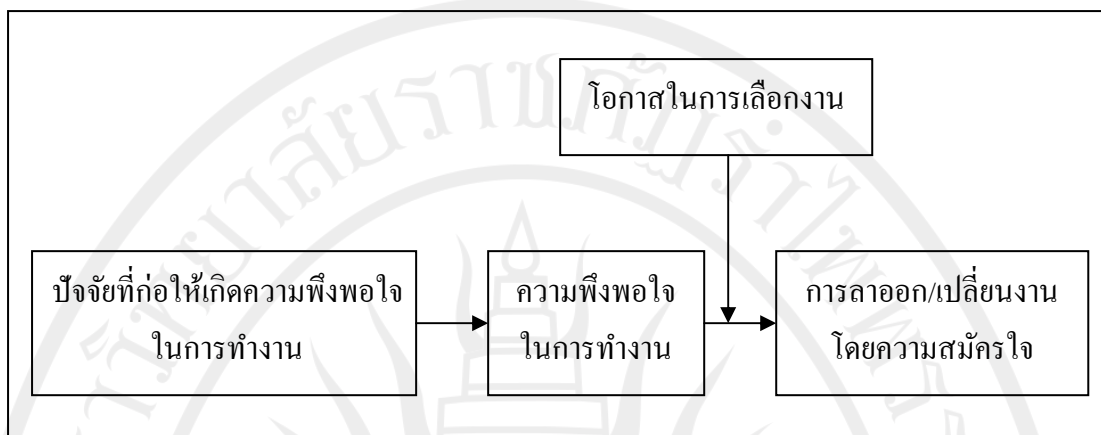
1. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับจากองค์กรมาก
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

3. เครื่องมือติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อมูลที่ใช้สื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งไปมาระหว่างสมาชิกในองค์กร
4. การสื่อสารที่เป็นทางการ หมายถึง การสื่อสารในองค์กรจะมีลักษณะเป็นทางการมาก
5. การรวมอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารงานภายในองค์กรมีลักษณะการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางน้อย



ภาพประกอบ 5 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของไพรส์ (Price)
ที่มา : ไพรส์ (Price) 1977 : 66-91

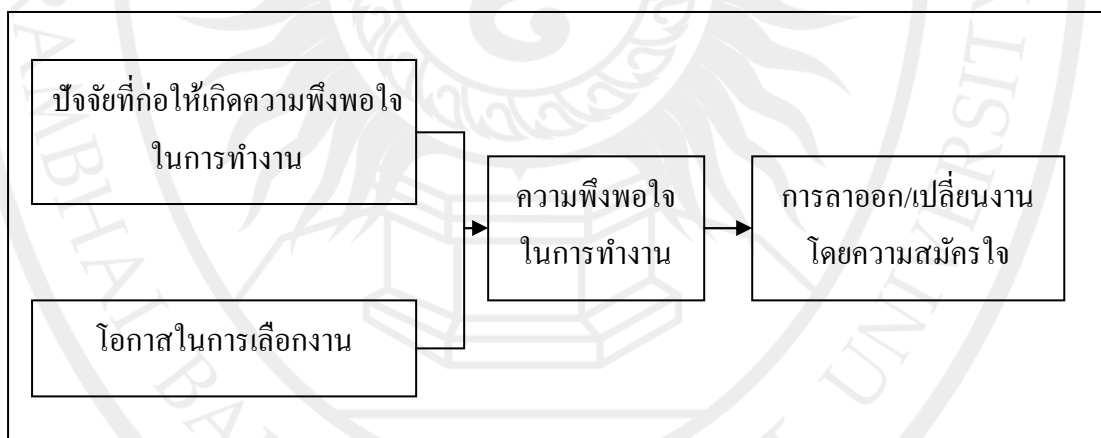
จากภาพประกอบ 5 ไพรส์ (Price, 1977 : 66-91) ได้เสนอว่า ระดับการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน หรือการมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสาร อย่างเป็นทางการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานมากจะมีการเปลี่ยนงานน้อย โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในการทำงานจะมีความเกี่ยวพันกัน ซึ่งไพรส์ ได้เสนอแนวความคิดเบื้องต้นไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ เมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูงสรุปได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ตัวแบบการเปลี่ยนงานแบบที่ 2 ของไพรส์ (Price)

ที่มา : ไพรส์ (Price) 1977 : 66-91

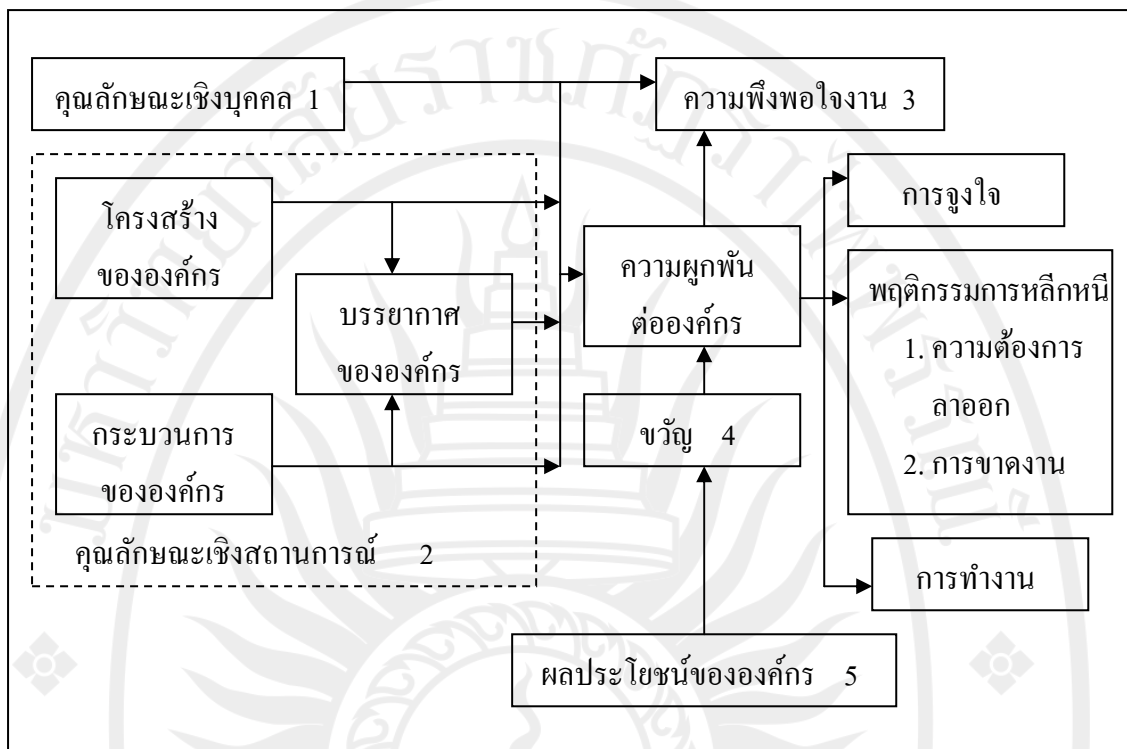
บลูดอร์น (Bluedorn, 1982 : 83) ได้ศึกษาและวิจัยโดยการทดสอบตัวแบบของไพรส์เสนอตัวแบบใหม่โดยมองโอกาสในการเลือกงานน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน เพราะว่าการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันกับองค์กรอื่น ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ตัวแบบการเปลี่ยนงานของบลูดอร์น (Bluedorn)

ที่มา : บลูดอร์น (Bluedorn) 1982 : 83

ดีโคติส และซัมเมอร์ (DeCotiis and Summers, 1987 : 445-470) ได้เสนอตัวแบบการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เข้าเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ตัวแบบการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของดี โคติส และซัมเมอร์ (DeCotiis and Summer)

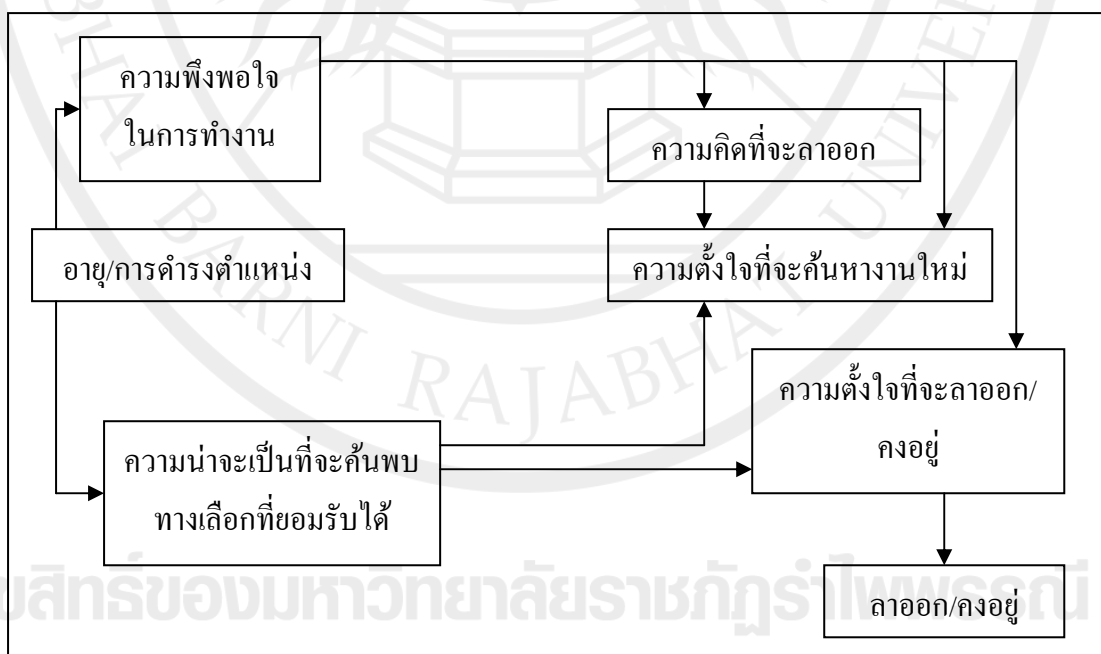
ที่มา : ดี โคติส และซัมเมอร์ (DeCotiis and Summer) 1987 : 454

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ การดำรงตำแหน่ง
2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย
 - 2.1 โครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ ความขัดแย้งทางบทบาท ความชัดเจนทางบทบาท
 - 2.2 กระบวนการขององค์กร ได้แก่ การตัดสินใจ ผู้นำ การสื่อสาร โอกาสเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ ข้อมูลย้อนกลับ
 - 2.3 บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ ความกลมเกลียว การสนับสนุน ความยุติธรรม ความกดดัน
3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน รายได้ ผู้บังคับบัญชาและความพอใจทั่วไป
4. ขวัญในการปฏิบัติงาน
5. ผลประโยชน์ขององค์กร

6. ความผูกพันต่อองค์กรจะมีมากหรือน้อย มีผลมาจากคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญ ผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน และเกิดพฤติกรรมหลีกเลี่ยง ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการออกจากงาน ผลการทดลองที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการทั้งหมด 367 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกจากงานโดยสมัครใจได้

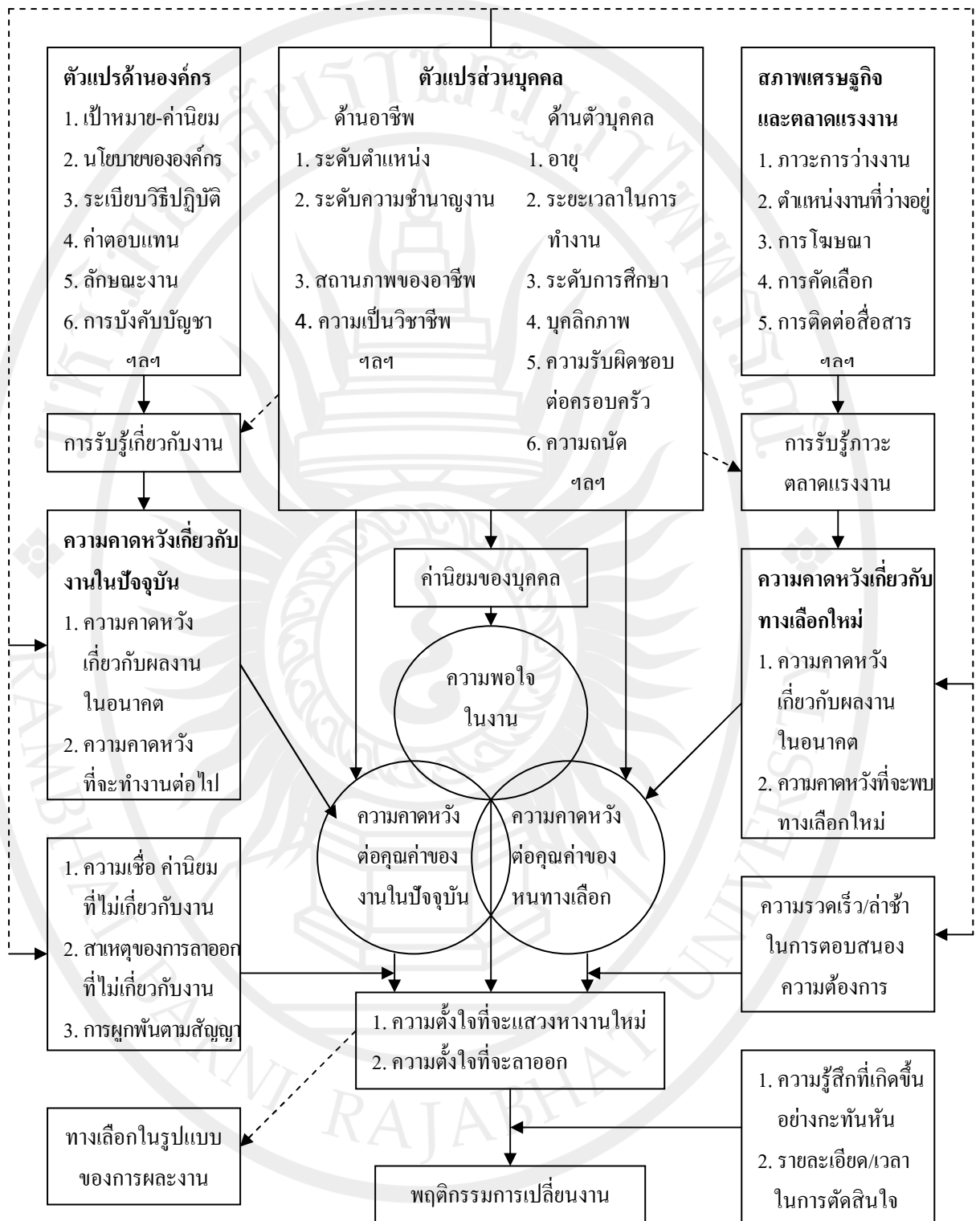
มอบบลีย์ (Mobley. 1982 : 408-414) ได้เสนอตัวแบบการลาออกจากงาน โดยให้มีลักษณะมองเห็นภาพพจน์ที่เด่นชัดขึ้น ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออก หรือเปลี่ยนงาน โดยสมัครใจจากภาพประกอบ 9 ซึ่งประกอบด้วย อายุ การดำรงตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความน่าจะเป็นที่จะค้นพบทางเลือกที่ยอมรับได้ ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ พร้อมทั้งการประเมินเกี่ยวกับทางเลือกความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร ตลอดจนการตัดสินใจที่จะลาออก

จากตัวแบบนี้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น อาจนำไปสู่แนวความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ที่ทำให้บุคคลล้มความตั้งใจที่จะลาออก และในที่สุดจะเกิดพฤติกรรมการลาออกจากองค์กรได้ ผลการศึกษาจากงานวิจัยต่างๆ ให้ข้อสนับสนุนว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก นอกจากนี้นักวิชาการหลายท่านได้ทำการทดสอบตัวแบบตามแนวความคิดของมอบบลีย์ พบว่าความพึงพอใจในงานจะเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์การลาออกหรือเปลี่ยนงานของบุคคลได้เป็นอย่างดี เป็นการสนับสนุนตัวแบบตามแนวความคิดของมอบบลีย์



ภาพประกอบ 9 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของมอบบลีย์ (Mobley)

ที่มา : มอบบลีย์ (Mobley) 1982 : 408-414



ภาพประกอบ 10 ตัวแบบกระบวนการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของมออบลีย์

ที่มา : มออบลีย์ (Mobley) 1978 : 126

รูสโซ่ (Rousseau, 1982 : 138 ; อ้างถึงใน อนันต์ รุ่งพ่องศรีกุล, 2541 : 15) ได้เสนอตัวแบบของการลาออกจากการงาน จากการที่พบว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ เครื่องมือติดต่อสื่อสาร ความยุติธรรม ผลตอบแทน ความกลมกลืนของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอายุเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในขณะที่การรวมอำนาจ ความจำเจ โอกาสในการปฏิบัติงานในองค์กรในอดีตและปัจจุบัน ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลได้รับตัวแปรเหล่านี้มากขึ้น ความพอใจในงานจะลดน้อยลง ตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ส่งผลต่อความพึงพอใจงาน และเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการค้นหางาน

ตัวแบบกระบวนการลาออกจากการงานเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพึงพอใจในการคงอยู่ หรือลาออกที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเพียงพอของรายได้กับปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ประเภทของงาน บทบาท หน้าที่ สัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยภายใน ทำให้เกิดแนวคิดซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการลาออกได้

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การอีกด้วย ซึ่งในการบริหารประเทศก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ให้ “คน” เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้มีขีดความสามารถ เพื่อที่จะพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

ในการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยการระดมคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และวิธีการจัดการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ถ้าองค์การใดมี “คน” ดี และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คนหรือข้าราชการหรือพนักงานก็จะสามารถระดมเงิน วัสดุ มาให้กับองค์การ และสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักบริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หรือเทคนิคในการบริหารนั้น คน มีความสำคัญมาก ด้วยเหตุที่คน นอกจากจะมีความสำคัญเป็นเอกในด้านทรัพยากรทางการบริหารแล้ว คนยังมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงานและการควบคุม หรือการบริหารงานบุคคลคือ หัวใจของการบริหาร

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ไนโกร (Nigro. 1977 : 28) ได้ให้ความหมาย การบริหารงาน บุคคล หมายถึง วิธีการที่จะสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานและพัฒนาความสามารถของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์การ เพื่อให้บุคคลนั้นทำงานได้เต็มความสามารถ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2543 : 3) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2522 : 1-2) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางแผนและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล ที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้ จึงรวมหน้าที่ต่างๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 6) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุง รักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

กัญญา สาทร (2519 : ก) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 35-37) ได้แบ่งกระบวนการการบริหารงานบุคคล ออกเป็นส่วนสำคัญๆ ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process)
2. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process)
3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Process)
4. การปฐมนิเทศ บรรจุพนักงานและการประเมิน (Induction and Appraisal - Process)
5. การอบรมและการพัฒนา (Training and Development Process)
6. การจ่ายตอบแทน (Compensation Process)
7. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์ (Health, Safety Maintenance Process and Labor Relations)
8. การใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมิน (Discipline, Control and Evaluation Process)

ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 8 ประการดังกล่าว ในทางปฏิบัตินั้น การปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันทุกขั้นตอน ทุกด้าน และต้องมีการดำเนินการทุกอย่างไปพร้อมๆ กัน

จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหาร ที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่นำมาใช้ในองค์กร และที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การทำนุบำรุงรักษา รวมทั้งการดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญ ก็คือ “คน หรือบุคลากร” ในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร จึงได้มีนักวิชาการบริหารหลายท่านเริ่มให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร ซึ่งแต่เดิมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งไปที่ประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร ขาดการให้ความสำคัญต่อมนุษย์ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มองมนุษย์เป็นเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ก็คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ต่อมานักวิชาการจึงเปลี่ยนแนวความคิดการบริหาร โดยยึดแนวความคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) คือ การบริหารที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจกับมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยเชื่อว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล โดยแท้จริงแล้ว เป็นปัจจัยที่มีผลและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความเชื่อที่ว่าคนเป็นเครื่องจักรนั้นจึงเป็นความเชื่อที่ผิด

โดยสิ้นเชิง เพราะนอกจากเงินแล้ว คนยังมีความต้องการทางสังคม และความต้องการอื่นๆ ที่มีใช้เงินด้วย (ซงซัย สันติวงษ์ และซัยยศ สันติวงษ์. 2535 : 24) นักมนุษยสัมพันธ์ส่วนใหญ่ จึงได้เริ่มศึกษาตามวิธีการพฤติกรรมศาสตร์ โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ถูกต้อง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล ซึ่งเทคนิคและวิธีการบริหารบุคคลในองค์การ มีทั้งในระดับจุลภาค และระดับมหภาค เช่น การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหารงานในองค์การ ทำให้บุคคลหรือมนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (ติน ปรัชญพทุทธิ. 2534 : 19)

ดังนั้นการบริหารงานในองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ จำเป็นต้องให้ความสนใจ ทั้งในด้านโครงสร้าง คน กระบวนการ และสิ่งแวดล้อม (อุทัย เลาหวิเชียร. 2533 : 5) โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่เครื่องจักร “คน” เป็นมนุษย์ที่มีความคิด มีจิตใจ มีอารมณ์ต่างๆ ตามสถานการณ์ และมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละคน การที่จะให้คนหรือมนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง การบำรุงขวัญ หรือความพึงพอใจในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง และขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดีขึ้น ถ้าหากเขาได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้รับการยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากหัวหน้า ได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อทำดี มีส่วนทราบถึงนโยบายแผนงาน การเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในหน่วยงานของเขา และขวัญกำลังใจของคนทำงานจะเลวลงถ้าหากเขาทำดีแล้วไม่ได้ดี บรรยากาศภายในองค์การ มีการแตกร้าง อิจฉาริษยา มีการจับผิดซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้เสรีภาพในการทำงาน ตามสมควร มีการขัดแย้งกันในหมู่คนทำงาน ก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่น (พร้อมรินทร์ พรหมเกิด. 2539 : 2-3)

ดังนั้นหากองค์การใดต้องการที่จะให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน ขององค์การอย่างต่อเนื่อง และสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงานดี ย่อมจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์การขาดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงาน ย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพของงานได้

ระบบการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน มีแนวทางปฏิบัติ ซึ่งยึดระบบสำคัญ 2 ระบบ ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ในลักษณะความเป็นลูกพี่กับลูกน้องเป็นเกณฑ์

ข้อดีของระบบอุปถัมภ์ (กัญญา สาธร. 2519 : 22)

1.1 ระบบอุปถัมภ์ช่วยเสริมระบบคุณธรรมให้สมบูรณ์ เนื่องจากระบบคุณธรรมไม่ได้ดีพร้อมไปทุกอย่าง หากใช้ระบบอุปถัมภ์เข้าช่วยก็จะทำให้สมบูรณ์ขึ้น

1.2 ระบบอุปถัมภ์ ช่วยการบริหารงานประจำ เพราะการเมืองย่อมเกี่ยวข้องกับ การบริหาร

1.3 ระบบอุปถัมภ์ ช่วยแก้ปัญหาในกรณีเร่งด่วน ถ้าหากใช้ระบบคุณธรรมอาจไม่ทันการ เพราะมีพิธีกรรมมาก

ข้อเสียของระบบอุปถัมภ์ (กัญญา สาธร. 2519 : 22-23)

1.1 ข้าราชการหย่อนประสิทธิภาพ

1.2 ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัวเสียมาก

1.3 ข้าราชการทำงานมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตัวและประจบผู้มีอำนาจ

1.4 ฐานะของข้าราชการขาดหลักประกันที่มั่นคง

1.5 บุคคลที่ไม่มีพรรคพวกในวงราชการจะไม่มีโอกาสเข้ารับราชการหรือก้าวหน้า

1.6 ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรม

1.7 เป็นช่องทางให้นักการเมืองใช้ข้าราชการเป็นเครื่องมือ และอาจอาศัยวิถีทางการเมืองเพื่อแสวงหาตำแหน่งข้าราชการประจำ

2. ระบบคุณธรรม หมายถึง ระบบทางการที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบและมาตรฐาน ในเรื่องคุณวุฒิและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1 หลักความเสมอภาค

2.2 หลักความสามารถ

2.3 หลักความมั่นคง

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง

การบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม จะเป็นการบริหารงานที่มีหลักการ มีการให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทั่วไป ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้หน่วยงานที่มีการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม สามารถได้บุคคลที่ดี มีความรู้เข้ามาปฏิบัติงาน

ข้อดีของระบบคุณธรรม (ภิญโญ สาร. 2519 : 29-30)

- 2.1 ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน
- 2.2 ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย
- 2.3 บุคคลมีความมั่นคงในการทำงาน
- 2.4 ป้องกันความไม่แน่นอนและการแทรกแซงจากนักการเมือง
- 2.5 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี
- 2.6 เป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิของวิชาชีพ

ข้อเสียของระบบคุณธรรม

- 2.1 เสียค่าใช้จ่ายสูง
- 2.2 ขั้นตอนการดำเนินการยุ่งยาก ทำให้เกิดความล่าช้า

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ในการกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล สามารถจัดหมวดหมู่ได้ 4 ประการ คือ

1. การให้ได้มาซึ่งบุคคล
2. การบำรุงรักษา
3. การพัฒนา
4. การให้พ้นจากงาน

1. การให้ได้มาซึ่งบุคคล หมายถึง การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและมีปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งการทดลองปฏิบัติงาน

2. การบำรุงรักษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน การมอบหมายงาน การจัดสภาพการทำงาน การนิเทศ การหมุนเวียนตำแหน่ง การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ความก้าวหน้า วินัย การประเมินผล การปฏิบัติงาน ข่าวดสาร ขวัญ

3. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ให้ได้เพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ อุปนิสัย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

โดยการให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร

กิจกรรมการพัฒนามูลฐาน ได้แก่

- 3.1 การปฐมนิเทศ
- 3.2 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 3.3 การวิจัย
- 3.4 การสัมมนาทางวิชาการ
- 3.5 การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.6 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 3.7 การจัดสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ
- 3.8 การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

4. การให้พ้นจากงาน หมายถึง การที่พนักงาน เจ้าหน้าที่ พ้นจากหน้าที่การงาน และหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป

สาเหตุของการให้พ้นจากงาน มีดังนี้

- 4.1 การย้ายการโอน
- 4.2 การลาออก
- 4.3 การพ้นจากงานเพราะเจ็บป่วย
- 4.4 การให้ออกชั่วคราว
- 4.5 การไล่ออก
- 4.6 การเกษียณอายุ
- 4.7 การพ้นจากงานเนื่องจากตาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจองค์ความรู้ทางด้านผลการศึกษาที่ตรง หรือใกล้เคียงกับหัวข้อในการวิจัย พบว่ามีงานวิจัย ดังนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

วีสมาน (Weisman. 1982 : 24-31) ได้ศึกษาถึงเหตุผลในการลาออกจากงานของพยาบาล ในโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาล โดยพยาบาลที่ไม่พึงพอใจมีแนวโน้มที่จะแสวงหางานใหม่มากขึ้น ทำให้การลาออกมากขึ้นตามไปด้วย

เดอร์ซอล (Dersal, 1974 : 22) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจจังหวัดชลบุรี พบว่ามีหลายปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การปกครอง บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการทำงานหลัก ลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้า

งานวิจัยในประเทศ

เนตรนภา ขุนทอง (2524 : 107-124) ศึกษาปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้แพทย์ของโรงพยาบาลรัฐออกมาทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน คือ ปัจจัยผลักดันด้านรายได้ต่ำไม่เพียงพอกับฐานะทางสังคม ระบบราชการไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และปัจจัยดึงดูดทางโรงพยาบาลเอกชนด้านรายได้ที่สูงกว่า และระบบงานมีอิสระไม่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของข้าราชการ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยดึงดูดด้านรายได้จากโรงพยาบาลเอกชน เป็นสาเหตุประการสำคัญที่ทำให้แพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐออกมาทำงานบางเวลาในโรงพยาบาลเอกชน

มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : ก-ข) ได้ศึกษาเรื่องการลาออกของข้าราชการ พบว่าผู้ที่ลาออกมีทัศนคติไม่ดีต่อลักษณะงาน ไม่พอใจในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน ระเบียบกฎเกณฑ์ของระบบราชการ และให้เหตุผลในการลาออกที่สำคัญที่สุดคือเรื่องรายได้ รองลงมาคือ ขั้นตอนการทำงาน การบริหารในระบบราชการ ปัญหาเรื่องความเป็นธรรมในระบบราชการ ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่ไม่รู้สึกละเลยใจหรือผิดหวัง เพราะมีความพอใจในงานใหม่เนื่องจากรายได้ ได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ตามต้องการ มีโอกาสใช้ความสามารถเต็มที่หรือได้งานตรงกับสาขาที่เรียนมา

แสวง รัตนมงคลมาศ และคณะ (2528 : 1-3) ได้ศึกษาเรื่องการสรรหาการคงอยู่ และการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 947 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 14 แห่ง และแยกในประเด็นศึกษาเรื่องการลาออก 85 คน พบว่าสาเหตุการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ไม่พอใจในเงินเดือน สวัสดิการที่ได้รับ อาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย ไม่สามารถที่จะสร้างผลสำเร็จในงานตามที่คาดหวังไว้ เบื่อหน่ายในระบบเจ้าขุนมูลนายของระบบราชการ เบื่อหน่ายระบบการเลือกตั้งผู้บริหารในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ไม่เอื้ออำนวยในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ และเบื่อหน่ายระบบบริหารแบบคณะกรรมกร

โอรส วงษ์สิทธิ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ที่ได้จากงาน อุปกรณ์ในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจ ในขณะที่ปัจจัยในด้านขนาดขององค์กร อายุการศึกษา สถานภาพสมรสและจำนวนบุตรที่มีชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุทธาสินี พุทธิกำพล (2529 : 104) ได้ศึกษาทัศนคติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลาออกจากราชการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานต่างๆ ในกทม. 11 แห่ง ที่ลาออกในช่วงปี 2525 - กรกฎาคม 2526 จำนวน 176 คน ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุที่สำคัญคือปัญหาเรื่องรายได้ ผลประโยชน์ที่ได้รับ รองลงมาได้แก่ สภาพการทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะการบังคับบัญชา

สำนักวิชาการ สำนักงาน ก.พ. (2531 : 58) ทำการวิจัยถึงปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน ในช่วงปี พ.ศ. 2528 - 2530 ศึกษาเฉพาะข้าราชการภายใต้สังกัด ก.พ. พบว่ากำลังคนระดับสมองคือบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ปัจจัยที่ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังคนระดับสมอง ได้แก่ ค่าตอบแทนคือเงินเดือน สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ขาดความสะดวกและขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ความต้องการประสบการณ์ โอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถ ความกดดันทางการเมือง การว่างงาน การทำงานต่ำกว่าระดับความต้องการกำลังคนของหน่วยงานอื่น นโยบายและการบริหารงานระบบอาวุโส ระบบอุปถัมภ์ ความอิสระในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และลักษณะของผู้บังคับบัญชา

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยเบื้องต้น เช่น อายุ รายได้ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร ส่วนตัวแบบที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลมีทั้งหมด 9 ตัว คือ 1) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 2) ความเป็นอิสระในการทำงาน 3) การสื่อสารในองค์กร 4) การรวมอำนาจ 5) รายได้ 6) สวัสดิการในการทำงาน 7) ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร 8) ความพึงพอใจในการทำงาน 9) ความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร ผลปรากฏว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในองค์กร มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรมากที่สุด ส่วนตัวแปรอื่นจะเป็นตัวแปรที่อยู่เบื้องหลังความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และโดยสรุปแล้วนั้นตัวแปรทั้งหมดในแบบเชิงเหตุและผล สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร ได้ร้อยละ 57

เกสรรัตน์ สุขเกษม (2533 : 1-2) ได้ศึกษาการสูญเสียบุคลากรในองค์กรอาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรคาทอลิกกรีนฟ เซอร์วิสเซล พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกโดยตรงคือ ความผูกพันกับองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อกัน และเป็นผลกระทบมาจากผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและอุดมการณ์ในการทำงาน

ภัทรา ศรีเจริญ (2534 : 2) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเปลี่ยนงาน ได้แก่ ชีวิตส่วนตัว การควบคุมบังคับบัญชา และเงินเดือนค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยรองลงไป ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหาร และความมั่นคง ตามลำดับ

จิระ หงส์ลดารมภ์ (2536 : 1-35) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนในองค์กร : การรักษา กำลังคนในระบบราชการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดดังนี้ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงคมนาคม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงยุติธรรม และทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ลาออกไปประกอบอาชีพในหน่วยงานเอกชน รองลงมา ไปประกอบอาชีพส่วนตัว สาเหตุการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการนั้น สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การบริหารงาน ความยุติธรรม การทำงานไม่ตรงกับแขนงสาขา ที่ศึกษามา การเดินทางมาทำงาน ความขัดแย้งภายในหน่วยงาน การทำงานต่ำกว่าระดับอื่นๆ นอกจากนี้ผลจากการสัมภาษณ์ข้าราชการในสังกัดดังกล่าวข้างต้น ในประเด็นความคิดเห็น ต่อการทำงานในระบบราชการพบว่า ร้อยละ 69.8 เคยคิดจะเปลี่ยนงานในอดีตและลักษณะงาน ที่ต้องการเปลี่ยน ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รองลงมาคือ การประกอบอาชีพส่วนตัว ซึ่งปัจจุบันยังคงต้องการเปลี่ยนงานอยู่เช่นเดิม แต่ลักษณะงานที่ต้องการเปลี่ยน คือ ประกอบอาชีพส่วนตัว รองลงมาคือ รัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ได้ให้เหตุผลว่า การประกอบอาชีพส่วนตัว มีความเป็นอิสระ และมีผลตอบแทนสูง แต่รัฐวิสาหกิจเป็นงานที่เงินเดือนและสวัสดิการดี แล้วยังคงมีระบบบริหาร ที่ดีกว่าระบบราชการ

จวีพร กาญจนการุณ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก จากองค์กร : ศึกษากรณีที่ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยศึกษาแนวโน้ม การลาออก ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจทั่วไป และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับเรื่องรายได้ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้วยวิธี Multiple Regression Analysis และ คัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Stepwise พบว่า ความพึงพอใจทั่วไปความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจ ในงาน ด้านความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันอธิบายการลาออกจากองค์กร ได้ร้อยละ 65.40 มีค่าความคาดเคลื่อนของการทำนายเท่ากับ 0.8274 ส่วนความพึงพอใจทั่วไป ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและ รายได้ สามารถร่วมกันอธิบายการลาออกจากองค์กรได้ ร้อยละ 60.26 มีค่าความคาดเคลื่อนทำนาย

เท่ากับ 0.6005 นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานทั่วไป ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจในด้าน
มิตรสัมพันธ์ทั้ง 3 สามารถร่วมกันอธิบายการลาออกจากองค์กรได้ร้อยละ 60.25 มีค่าความคาดเคลื่อน
ของการทำนายเท่ากับ 0.77654



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณจะพิจารณาหัวข้อเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เป็นเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีทั้งหมด 1,590 คน นำประชากรทั้งหมดดังกล่าวมาทำการสุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,590 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 125) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม = ± 0.05 ภายใต้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ดังนี้

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

$$n = \text{ขนาดตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ประชากร 1,590 คน}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้เท่ากับ 0.05\%}$$

$$n = \frac{1,590}{1 + (1,590 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{1,590}{1 + (1,590 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{1,590}{1 + 4.0125}$$

$$n = \frac{1,590}{5.0125}$$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง (Sample Technique)

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาใช้เทคนิคการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two - stage Sampling) คือ การสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง } x}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} = \frac{\text{จำนวนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละอำเภอ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละอำเภอ

พื้นที่การศึกษา	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมืองจันทบุรี	574	120
1. อบจ.	94	20
2. เทศบาล	415	86
3. อบต.	65	13
อำเภอขลุง	184	38
1. เทศบาล	136	28
2. อบต.	48	10
อำเภอท่าใหม่	264	54
1. เทศบาล	142	30
2. อบต.	122	25
อำเภอโป่งน้ำร้อน	87	18
1. เทศบาล	54	11
2. อบต.	33	6
อำเภอมะขาม	90	18
1. เทศบาล	90	18
อำเภอแหลมสิงห์	108	22
1. เทศบาล	55	12
2. อบต.	53	11

ตาราง 4 (ต่อ)

พื้นที่การศึกษา	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอสอยดาว	67	13
1. เทศบาล	23	5
2. อบต.	44	10
อำเภอแก่งหางแมว	49	10
1. อบต.	49	10
อำเภอนายายอาม	95	19
1. เทศบาล	23	5
2. อบต.	72	15
อำเภอเขาคิชฌกูฏ	72	15
1. เทศบาล	72	15
รวม	1,590	330

การสุ่มในขั้นที่สองจะใช้การสุ่มแบบง่ายในลักษณะการจับฉลากชื่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยออกแบบสอบถาม ถามพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้าย และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อการ โอนย้าย เหตุผลที่ใช้แบบสอบถาม เนื่องจากประชากรกลุ่มศึกษา มีระดับการศึกษาซึ่งถือว่ามีความรู้ ความเข้าใจในระดับใกล้เคียง สามารถตัดสินใจเลือกเหตุผลหรือข้อความด้วยตัวเองได้ ผู้ศึกษาสามารถได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุม จากข้อความที่ให้ผู้ตอบเลือก อีกทั้งสะดวกและประหยัดสำหรับผู้ศึกษาด้วย ในการกำหนดแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของการขอโอนย้ายพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการย้ายงานหรือลาออกในอดีต เพื่อนำมากำหนดและตรวจสอบตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ศึกษา และสอบถามจากผู้มีประสบการณ์ นำมาใช้

กำหนดนิยามตัวแปรและขอบเขตข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมทั่วไป ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม

2. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกจากองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามสภาพสังคม โดยข้อคำถามที่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีแนวโน้มความต้องการย้ายงานหรือลาออก จัดแบบทดสอบให้อยู่ในภาพประกอบที่นำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปหาคุณภาพ กำหนดการวัดและเกณฑ์การให้คะแนน

องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วยเนื้อหาสรุป ดังนี้

ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้จะมีลักษณะคำถามแบบปิดและเปิดผสมกัน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกต้องการโอนย้ายที่มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวกับการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

การทดสอบเครื่องมือจะใช้การทดลองความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability)

ดังนี้

1. การทดสอบความตรง หลังจากที่ได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้ว จะใช้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยและหัวข้อวิจัย มาทดสอบความตรง (รายงานดังภาคผนวก ก)

2. การทดสอบความเที่ยง จะใช้การทดลองเก็บแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ซึ่งค่าทางสถิติมีค่า 0 - 1.0 ค่าที่ใช้ได้ต้องเกิน 0.7 จากการทดลองไปเก็บแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ค่าที่ได้เท่ากับ 0.835 ถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Mean) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของตารางประเมินค่า (Rating Scale) จะพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมาก	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วยน้อย	2
ไม่เห็นด้วยมาก	1

สรุปเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยจะใช้เกณฑ์ตามค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, 2554 : 256)

ค่าเฉลี่ย	การตีความ
4.50 – 5.00	มีผลมาก
3.49 – 4.49	ค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	ค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	น้อย

3. การทดสอบสมมุติฐานจะทำการวิเคราะห์ ดังนี้

ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least Significant Difference test)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In - Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key - Informants) มาช่วยอธิบายการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานำเสนอผลงานเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตาราง 5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n = 330)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	174	52.7
หญิง	156	47.3
รวม	330	100.0

จากตาราง 5 เราจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.7 ส่วนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.3

ตาราง 6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n = 330)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
≤ 36 ปี	141	42.7
> 36 ปีขึ้นไป	189	57.3
รวม	330	100.0

จากตาราง 6 เราจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 36 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.3 ส่วนอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 36 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.7

ตาราง 7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 330)

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	155	47.0
สมรส	163	49.4
หย่าร้าง	12	3.6
รวม	330	100.0

จากตาราง 7 เราจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 47.0 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตาราง 8 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 330)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช.	24	7.3
ปวส./อนุปริญญา	60	18.2
ปริญญาตรี	202	61.2
สูงกว่าปริญญาตรี	44	13.3
รวม	330	100.0

จากตาราง 8 เราจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาคือ ระดับปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 18.2 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และปวช. คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ตาราง 9 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 330)

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
≤ 8 ปี	192	58.2
> 8 ปีขึ้นไป	138	41.8
รวม	330	100.0

จากตาราง 9 เราจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.8

ตาราง 10 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n = 330)

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
≤ 13,386 บาท	183	55.5
> 13,386 บาทขึ้นไป	147	44.5
รวม	330	100.0

จากตาราง 10 เราจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 13,386 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.5 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 13,386 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.5

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย (n = 330)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ตีความระดับการมีผล	อันดับ
1. ความพึงพอใจในงาน	4.31	0.45	ค่อนข้างมาก	5
2. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	4.42	0.68	ค่อนข้างมาก	1
3. ค่าตอบแทนจากการทำงาน	4.35	0.57	ค่อนข้างมาก	3
4. ความเหมาะสมของนโยบายการบริหาร	4.27	0.45	ค่อนข้างมาก	6
5. บรรยากาศในการทำงาน	4.34	0.46	ค่อนข้างมาก	4
6. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.40	ค่อนข้างมาก	2
7. ความผูกพันในองค์กร	4.13	1.11	ค่อนข้างมาก	7
รวม	4.31	0.59	ค่อนข้างมาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.13 - 4.42$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายชื่อ (n = 330)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ตีความระดับการมีผล	อันดับ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4.59	0.71	มาก	1
2. ระยะเวลาของงานที่ทำ	4.13	0.68	ค่อนข้างมาก	6
3. ความเป็นธรรมของการแบ่งงาน	4.29	0.73	ค่อนข้างมาก	4
4. งานที่รับผิดชอบ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.73	ค่อนข้างมาก	5

ตาราง 12 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ดีความระดับการมีผล	อันดับ
5. ความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับพนักงาน	4.37	0.68	ค่อนข้างมาก	2
6. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	4.31	0.68	ค่อนข้างมาก	3
รวม	4.31	0.70	ค่อนข้างมาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.31$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.13$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีประสบการณ์พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญมากต่อการตัดสินใจโอนย้าย เพราะการที่ภาระงานหนักมากขึ้น งานหลากหลายไม่ตรงกับความสามารถ ไม่ตรงกับตำแหน่งงานทำให้เกิดความล่าช้า เกิดภาวะความกดดันในหน่วยงาน เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งภาระงานหนักขาดการสนับสนุน ขาดการกระจายงาน ปัญหาเหล่านี้นำไปสู่ความเครียด ซึ่งเมื่อเกิดความเครียดสูงจะกระทบต่อคุณภาพชีวิต ส่งผลต่อพฤติกรรม ความรับผิดชอบสูงและความเสี่ยงสูง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่อยากทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุให้โอนย้ายออกไปจากหน่วยงานในที่สุด

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตาม รายชื่อ (n = 330)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ตีความระดับการมีผล	อันดับ
1. โอกาสในการเรียนต่อ	4.60	0.65	มาก	1
2. โอกาสในการเปลี่ยนสายงาน	4.21	0.80	ค่อนข้างมาก	4
3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.50	1.88	มีผลมาก	2
4. โอกาสในการเข้าอบรม	4.36	0.69	ค่อนข้างมาก	3
รวม	4.42	1.00	ค่อนข้างมาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.42$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โอกาสในการเรียนต่อ ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โอกาสในการเปลี่ยนสายงาน ($\bar{X} = 4.21$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีประสบการณ์พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนต่อ เป็นปัจจัยสำคัญมากต่อการตัดสินใจ โอนย้าย เพราะการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้โอกาสในการเรียนต่อ ถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แต่หากโอกาสในการศึกษาต่อมีน้อย หรือถ้ามีก็ล่าช้า ทำให้ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย้ายไปทำงานในหน่วยงานที่มีโอกาสมากกว่า

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า สาเหตุของการตัดสินใจ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มาจากความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ เพราะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะมีหลายปัจจัย เช่น รายได้ ขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงาน เป็นต้น เมื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทำงานมานานๆ จนเงินเดือนหรือซีเพิ่มขึ้น ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ เนื่องจากติดเรื่องขนาดและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นตัดสินใจ โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานมากกว่า จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งให้สัมภาษณ์ไว้ว่า

“ถ้าอยู่ที่เดิม ก็ไม่มีโอกาสโตแล้ว งานก็ซ้ำซาก คือทำเหมือนๆ กัน ทุกๆ วัน เลขเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ จะได้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้เรียนรู้งานใหม่ๆ” (นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ. สัมภาษณ์. 2556)

“ในเรื่องของสวัสดิการที่ทำงานเก่าก็ดีนะ แต่ว่าอยากก้าวหน้ามากกว่านี้อยากได้ประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากที่ทำงานอื่น เพราะงานที่ทำอยู่เก่าก็มีลักษณะเหมือนๆ เดิม เกือบทุกวัน” (อดีตปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. สัมภาษณ์. 2556)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ค่าตอบแทนจากการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 330)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ดีความระดับการมีผล	อันดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม	4.50	0.88	มาก	1
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรม	4.30	0.81	ค่อนข้างมาก	3
3. มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม	4.28	0.88	ค่อนข้างมาก	4
4. ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินเดือน	4.35	0.65	ค่อนข้างมาก	2
รวม	4.35	0.80	ค่อนข้างมาก	

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.35$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม ($\bar{X} = 4.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีประสบการณ์พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญมากต่อการตัดสินใจโอนย้ายจากประสบการณ์ของผู้วิจัย เห็นว่า บางตำแหน่งทำงานไม่เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ เช่น พนักงานบางคนทำงานมาก แต่ได้เงินเดือนน้อย แต่บางคนทำงานน้อยแต่ได้รับเงินเดือนเท่ากันหรือพนักงานมีปริมาณงานที่มาก ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ แต่กลับไม่ได้รับเงินค่าตอบแทน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยให้พนักงานอยากโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งหน่วยงาน

ควรจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้สำหรับเป็นค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาอย่างเสมอภาค โดยมีระเบียบและวิธีเบิกจ่ายที่ชัดเจน เพื่อเป็นการตรวจสอบและควบคุม ค่าตอบแทนจึงเสมือนหนึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น หรือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ความเหมาะสมของนโยบายการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 330)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ดีความ ระดับการมีผล	อันดับ
1. ความชัดเจนของนโยบายการบริหาร	4.54	0.66	มาก	1
2. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน	4.20	0.60	ค่อนข้างมาก	3
3. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม	4.14	0.72	ค่อนข้างมาก	4
4. ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการคุ้มครองผู้ได้บังคับบัญชา	4.20	0.64	ค่อนข้างมาก	2
รวม	4.27	0.65	ค่อนข้างมาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านความเหมาะสมของนโยบายการบริหาร โดยรวมในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.27$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความชัดเจนของนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.14$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีประสบการณ์พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับเรื่องความชัดเจนของนโยบายบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญมากต่อการตัดสินใจโอนย้าย เพราะการที่ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการบริหารงานไม่ชัดเจน หรือเป็นการกำหนดนโยบายจากบนลงล่าง ซึ่งบางนโยบายพนักงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เต็มใจทำ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางนโยบายอย่างแท้จริง มิใช่ใช้วิธีการเขียนแผนงานหรือโครงการต่างๆ ที่จะปฏิบัติในปีต่อไป หรือแผน 5 ปีล่วงหน้า โดยขาดโอกาสในการประสานงานระหว่างพนักงานกับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้กำหนดงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนการแบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อแผนงาน

โครงการ ตามนโยบายที่กำหนดไว้ให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการสูญเสียงบประมาณ อัตราค่าจ้าง และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเบื่อน่ายให้แก่พนักงานได้

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า สาเหตุของการตัดสินใจโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ส่วนหนึ่งมาจากความเหมาะสมของนโยบายการบริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งให้สัมภาษณ์ไว้ว่า

“ในเรื่องความชัดเจนของนโยบายการบริหารเป็นเรื่องสำคัญมากเหมือนกันนะ สำหรับองค์กรแล้วนั้น ด้านนโยบายการบริหารไม่มีความชัดเจนก็ยากต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดปัญหาทำให้ทำงานไม่ไปในทิศทางเดียวกัน นำปวดหัว เจอแบบไม่มีความชัดเจน ต่างคนต่างคิด ก็ไม่อยากจะอยู่ ทำให้ต้องการย้ายเหมือนกัน” (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. สัมภาษณ์. 2556)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง บรรยากาศในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 330)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ตีความระดับการมีผล	อันดับ
1. สถานที่ทำงานเหมาะสม	4.47	0.68	ค่อนข้างมาก	1
2. ขวัญและกำลังใจของคนทำงาน	4.31	0.71	ค่อนข้างมาก	3
3. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	4.22	0.75	ค่อนข้างมาก	4
4. การสื่อสารในองค์กร	4.36	0.66	ค่อนข้างมาก	2
รวม	4.34	0.70	ค่อนข้างมาก	

จากตาราง 16 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.34$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานเหมาะสม ($\bar{X} = 4.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีประสบการณ์พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญมากต่อการตัดสินใจโอนย้ายเพราะการที่คนได้ทำงานในสถานที่ทำงานเหมาะสม ซึ่งหมายถึง สถานที่ทำงานที่มีการจัดสิ่งแวดล้อม

ในการเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ช่อมส่งเสริมให้คนทำงานเกิดความสุขกาย สบายใจ มีความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อคนทำงานอย่างมีความสุขก็จะทำให้ศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันหมายถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งจะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน ตรงกันข้ามหากสถานที่ทำงาน ไม่เหมาะสม พนักงานก็ไม่อยากที่จะทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานก็จะไม่ดี จนนำไปสู่การโอนย้ายในที่สุด

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า สาเหตุของการตัดสินใจโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ส่วนหนึ่งมาจากบรรยากาศในการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “เรื่องสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ถ้าสุขภาพหรือสภาพแวดล้อมมีผลภาวะเป็นพิษแล้วนั้น ก็ทำให้ต้องหาที่ย้าย หรือเปลี่ยนงานใหม่ในที่สุด” (ท้องถิ่นอำเภอเขาชีเมี่ยง, สัมภาษณ์. 2556)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 330)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ดีความระดับการมีผล	อันดับ
1. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.58	0.59	มาก	1
2. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.30	ค่อนข้างมาก	2
3. ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.63	ค่อนข้างมาก	3
4. การยอมรับในความสามารถของกันและกัน	4.28	0.63	ค่อนข้างมาก	4
รวม	4.37	0.53	ค่อนข้างมาก	

จากตาราง 17 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.37$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับในความสามารถของกันและกัน ($\bar{X} = 4.28$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีประสบการณ์พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญมากต่อการตัดสินใจโอนย้าย เพราะการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เรียกอีกอย่างได้ว่าการทำงานเป็นทีม เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็เพื่อให้ทุกคนในฐานะผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทำให้รู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน มีเครือข่ายและความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ยืนยาว ในทางปฏิบัติการรวมกลุ่มกันทำงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น อันดับแรกควรชี้แจงสาเหตุของการทำงานให้ทุกคนได้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้รู้จักบทบาทหน้าที่ และมีความรู้สึกร่วมกัน โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ทุกคนรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร อันส่งผลให้การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรงกันข้ามหากพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่มีความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะต่างคนต่างทำงานย่อมทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การโอนย้ายในที่สุด

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า สาเหตุของการตัดสินใจโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ส่วนหนึ่งมาจากสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “เรื่องของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เคยได้รับความรู้สึกที่ว่า ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเหมือนต้องทำงานคนเดียว เห็นอกคนเดียว รู้สึกหดหู และไม่มีความสุขกับการทำงาน เป็นเหตุให้ต้องย้ายที่ทำงาน” (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี, สัมภาษณ์, 2556)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ความผูกพันในองค์กร จำแนกเป็น รายชื่อ (n = 330)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	S.D.	ดีความระดับการมีผล	อันดับ
1. การคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.25	0.75	ค่อนข้างมาก	1
2. การอุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน	3.97	0.72	ค่อนข้างมาก	4
3. ความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถให้มากที่สุด เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.21	3.93	ค่อนข้างมาก	2
4. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	4.10	0.77	ค่อนข้างมาก	3
รวม	4.13	1.54	ค่อนข้างมาก	

จากตาราง 18 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การอุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.97$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีประสบการณ์พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นปัจจัยสำคัญมากต่อการตัดสินใจโอนย้าย เพราะการที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเป็นจริยธรรมของมนุษย์ทุกคนที่อยู่ในสังคม และต้องการเห็นความสงบสุขและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมืองและประชาชนทุกคน เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่ข้าราชการทุกคนจะต้องทำหน้าที่ทุกๆ ประการ ให้บริสุทธิ์ บริบูรณ์ โดยเต็มกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อผลการปฏิบัติราชการทุกอย่างจักได้บรรลุความสำเร็จอย่างสูงและบังเกิดประโยชน์ อย่างดีที่สุด แก่ตนเอง แก่หน้าที่ และแก่แผ่นดิน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ความพึงพอใจในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนจากการทำงาน ความเหมาะสมของนโยบายการบริหาร บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามเพศ ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการโอนย้าย ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4.34	0.25	4.26	0.36	2.24	0.03*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการโอนย้าย ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี	อายุ				t	p
	น้อย		มาก			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4.33	0.28	4.28	0.33	1.21	0.23

จากตาราง 20 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการโอนย้าย ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	น้อย		มาก			
	n = 192		n = 138			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4.32	0.29	4.28	0.33	0.89	0.37

จากตาราง 21 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการโอนย้าย ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	น้อย		มาก			
	n = 183		n = 147			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
รวม	4.33	0.26	4.26	0.36	1.86	0.06

จากตาราง 22 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ โดยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล					
ต่อการโอนย้ายของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.01	0.06	0.94
ภายในกลุ่ม	327	32.06	0.09		
รวม	329	32.07	-	-	-

จากตาราง 23 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล					
ต่อการโอนย้ายของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.99	0.33	3.46	0.02*
ภายในกลุ่ม	326	31.08	0.09		
รวม	329	32.07	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช. ($\bar{X} = 4.45$)	ปวส./ อนุปริญญา ($\bar{X} = 4.34$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.29$)	สูงกว่า ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.20$)
ปวช.	4.45	-	-0.11	-0.16	-0.25*
ปวส./อนุปริญญา	4.34	-	-	-0.05	-0.14
ปริญญาตรี	4.29	-	-	-	-0.09
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่ม ปวช.

เมื่อทดสอบโดยใช้ค่าเชฟเฟ (Scheffe') จะพบว่า มีคู่ที่มีการแตกต่างของค่าเฉลี่ย 1 คู่ ได้แก่ ระดับปวช. และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกันพบว่า มีความสอดคล้องกัน ให้ข้อสนับสนุนเกี่ยวกับความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีผลต่อการนำไปสู่พฤติกรรมการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยในบทที่ 5 นี้ จะแบ่งหัวข้อการเสนอออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาให้ทราบถึงความคิดเห็น แนวทางและมาตรการในการป้องกันแก้ไข การโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

สรุปผล

ข้อค้นพบข้อที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความเหมาะสมของนโยบาย การบริหาร ความผูกพันในองค์กร

ข้อค้นพบข้อที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถสรุปได้จากการทดสอบสมมุติฐาน มีข้อค้นพบ ดังตาราง 26

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
2. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมุติฐาน
3. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมุติฐาน
4. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
5. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมุติฐาน

อภิปรายผล

ในการวิเคราะห์ถึงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาและองค์ความรู้เดิมจากเนื้อหาบทที่ 2 ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ในภาพรวมโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากด้านนี้ถือว่าเป็นความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองย่อมนำไปสู่การโอนย้ายได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของจิระ หงส์ดารมภ์ (2536 : 1-35) ได้สำรวจพบว่า สาเหตุของการลาออกจากราชการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ไม่มีโอกาสก้าวหน้า

2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการอยู่ร่วมกันของพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด บุคคลเหล่านี้ต้องทำงานเกี่ยวข้องกันและติดต่อสัมพันธ์กัน หากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ย่อมทำให้การทำงานมีความสุข และหากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ย่อมเป็นเหตุให้เกิดการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอรส วงษ์สิทธิ์ (2528 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ค่าตอบแทนจากการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักวิชาการสำนักงาน ก.พ. (2531 : 45) ศึกษาวิจัยถึงปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน ในช่วงปี พ.ศ. 2528 - 2530 ศึกษาเฉพาะข้าราชการภายใต้สังกัด ก.พ. พบว่ากำลังคนระดับสมองคือบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ปัจจัยที่ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังคนระดับสมอง ได้แก่ ค่าตอบแทนคือเงินเดือน

4. บรรยากาศในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม ย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์กรที่บรรยากาศไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกรู้ใจที่จะทำงาน ซึ่งก็เปรียบเสมือนองค์กรที่อากาศไม่ดี ท้องฟ้ามีดครึ้มอยู่ตลอดเวลา บุคลากรภายในองค์กรก็อยากที่จะพักผ่อนหลบฝน ไม่มีใครอยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : ก-ข) ศึกษาวิจัยเรื่องการลาออกจากข้าราชการ พบว่าผู้ที่ลาออกมีทัศนคติไม่ดีต่อลักษณะงาน ไม่พอใจในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน

5. ความพึงพอใจในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในด้านบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสวง รัตนมงคลมาศ และคณะ (2528 : 1-3) ได้ศึกษาเรื่องการสรรหา การคงอยู่และการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่าสาเหตุการลาออกจาก อาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ อาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่สามารถที่จะสร้างผลสำเร็จในงาน ตามที่คาดหวังไว้ เบื่อหน่ายในระบบเจ้าขุนมูลนาย

6. ความเหมาะสมของนโยบายการบริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีพร กาญจนการุณ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ โดยการสอบถามข้าราชการจำนวน 556 คน เกี่ยวกับแนวโน้ม การลาออกจากองค์การ พบว่าความเหมาะสมของนโยบายการบริหารเป็นสาเหตุของการลาออก จากราชการ

7. ความผูกพันในองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533 : 1) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก จากองค์การมากที่สุด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก คือ ความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบาย ที่สำคัญดังนี้

1. ควรจัดหาแนวทางเพื่อลดภาระของงาน โดยการจัดระบบการทำงาน ลดความหลากหลาย ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ทำงานได้สะดวก เลือกคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานที่สามารถทำงานแบบองค์รวมมากขึ้น ในขณะเดียวกันควรพัฒนาระบบเทคโนโลยี ทั้งสารสนเทศ รวมทั้งจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยให้พอเพียง มาช่วยแบ่งเบาภาระงานบางส่วน

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีความต้องการเรียนต่อได้มีโอกาสศึกษาต่อ หากทุนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ก็ควรมีการจัดลำดับของผู้ที่มีความประสงค์จะเรียนต่อ โดยการเขียนใบสมัครแสดงความประสงค์ ความตั้งใจจริงต้องการเรียนต่อ และคัดเลือกตามลำดับ ผู้มาก่อนหลัง

3. ควรมีการปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เช่น เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา ในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจเรื่องการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน หน่วยงานควรทำการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และมีมาตรฐานในการ

ตรวจประเมินที่เหมือนกัน โดยยึดระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันในแต่ละบุคคล

4. ผู้บริหารควรมีความชัดเจนของนโยบายการบริหาร เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ความเป็นธรรมและเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความได้มาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง บุคคลมีโอกาเลือกงาน และหน่วยงานมีโอกาเลือกบุคคล

5. ผู้บริหารควรจัดสถานที่ทำงานที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของคนทำงานทุกคน รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความสุขกาย สบายใจในการทำงาน แนวทางในการดำเนินงาน “สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน” โดยการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม กำหนดกฎระเบียบในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย เช่น ห้ามสูบบุหรี่ ห้ามดื่มสุราในสถานที่ทำงาน และทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน ร่วมกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย จัดกิจกรรมโครงการจัดการสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน เช่น โครงการ 5 ส. ประสานงานกับหน่วยบริการสุขภาพ เพื่อส่งเสริมให้คนทำงานมีสุขภาพจิตที่ดี ทั้งกายและใจ พร้อมทั้งติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

6. ผู้บริหารควรสนับสนุนเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข มีการทำกิจกรรม ทำโครงการร่วมกัน ปลูกฝังจิตสำนึก การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สร้างความรักความสามัคคีกันในหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะนำไปสู่ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงาน นำพาให้ทุกคนในหน่วยงานทำงานกันอย่างมีความสุข และไม่เกิดการ โอนย้ายงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการดำเนินวิจัยหลังจากนี้ คือ

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาในเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งผู้ศึกษา ยังไม่ได้ศึกษาอย่างครอบคลุม โดยเน้นหรือให้ความสำคัญตามตัวแปรด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น และผู้บริหาร
สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายอย่างต่อเนื่อง



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2533). **ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ**. วิทยานิพนธ์
สม.ม. (มานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกศรัตน์ สุขเกษม. (2533). **การสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชนศึกษาเฉพาะกรณี
องค์การคาทอลิกคริสฟ เซอร์วิสเฮส**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2536). “ผลการทดสอบเชิงวิจัยประเด็น การสูญเสียกำลังคนในองค์กร :
การรักษาคนในระบบราชการ,” ใน **เอกสารประกอบการสัมมนาระดมความคิด เรื่อง
ปัญหาการรักษาคนในระบบราชการ**. หน้า 35. สถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรีพร กาญจนการุญ. (2536). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร: ศึกษากรณี
ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์. (2533). **เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยการวางแผนครอบครัวของไทย :
ศึกษาจากระบบการนโยบาย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2534). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ท้องถิ่นอำเภอเขาคิชฌกูฏ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ เป็นผู้สัมภาษณ์.
(22 กุมภาพันธ์ 2556). ที่อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เฉลิมเกียรติ
พลอยพานิชเจริญ เป็นผู้สัมภาษณ์. (6 มีนาคม 2556). ที่องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.
- เนตรนภา ขุนทอง. (ตุลาคม - ธันวาคม 2524). “ปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ
สู่โรงพยาบาลเอกชน,” **สังคมศาสตร์การแพทย์**. 3 (5) : 107-124.
- พร้อมรินทร์ พรหมเกิด. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2539). “ปัญหาการลาออกจากองค์การ,”
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 23 (9) : 2.

- ภราดี บุตรศักดิ์ศรี. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มเงินทุนในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรา ศรีเจริญ. (2534). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภิญโญ สาร. (2519). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์. (2526). การลาออกของข้าราชการกรุงเทพฯ. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ เป็นผู้สัมภาษณ์. (26 กุมภาพันธ์ 2556). ที่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สังข์นิม. (2523). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมัย รื่นสุข. (ม.ป.พ.). การบริหารงานบุคคลเชิงปัญหา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตไทย.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2522). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540 - 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- _____. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. (2553). จำนวนพนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสียในกรณีต่างๆ ปีงบประมาณ 2553. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักวิชาการ สำนักงาน ก.พ. (2531). การสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สุทธาสินี พุทธิกำพล. (2529). **ทัศนคติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลาออกจากราชการ**.
 วิทยานิพนธ์ รัช.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัตน์ โตตาบ. (2522). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์
 สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี และคณะ. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสวง รัตนมงคลมาศ และคณะ. (2528). **การสรรหา การคงอยู่ และการลาออกจากอาชีพข้าราชการ
 อาจารย์มหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เฉลิมเกียรติ
 พลอยพานิชเจริญ เป็นผู้สัมภาษณ์. (13 กุมภาพันธ์ 2556). **ท้องที่การบริหาร
 ส่วนจังหวัดจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**.
- อดีตปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ
 เป็นผู้สัมภาษณ์. (10 มีนาคม 2556). **ท้องที่การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
 จังหวัดจันทบุรี**.
- อนันต์ รุ่งฟ่องศรีกุล. (2541). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน
 และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
 (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2533). **เอกภาพการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ :
 สหાયบไลกและการพิมพ์.
- โอรส วงษ์สิทธิ์. (2528). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bluedorn, Allen C. (1982). **Research in the Sociology of organization**. New York : JAI.
- DeCotiis, Thomas A. and Summers, Timothy P. (February 1987). "A path analysis of a model
 of the Antecedents and consequences of organizational commitment," **Human
 Relations**. 40 (7) : 445-470.
- Dersal, V.W.R. (1974). **The Successful Supervisor in Government and Business**. New York :
 Harper and Row.

- Gerhart, B. (1990). "Voluntary turnover and alternative job opportunities," **Journal of Applied Psychology**. 75 : 467-476.
- Mobley, William H. (1982). **Employee Turnover: causes, consequences and control**. U.S.A : Addison-Wesley.
- Nigro, Felix, A. (1977). *The new public personal administration*. Illinois : F.E Peacock.
- Porter, L. W. and Hackman, J. R. (2009). **Perspectives on behavior in organizations**. New York : McGraw-Hill.
- Price, James L. (1977). **The study of turnover**. Lower : State University.
- Weisman, A.D. (1982). **Coping with Cancer**. New York : McGraw-Hill.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper and Row.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพฯ
2. รองศาสตราจารย์บรรจบ วงษ์พิพัฒน์พงษ์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จังหวัดจันทบุรี
3. พ.จ.อ.ณัฐนันท์ เรืองไพศาล รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/ว๓๔๐

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วยนายเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี” ในการนี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บรรจบ วงษ์พิพัฒน์พงษ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๗๕

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๗๕



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/ว๓๔๐

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์บรรจบ วงษ์พิพัฒน์พงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วยนายเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี” ในการนี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บรรจบ วงษ์พิพัฒน์พงษ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๗๕

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๗๕



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/ว๓๔๐

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน พ.จ.อ.ณัฐนันท์ เรืองไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วยนายเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี” ในการนี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บรรจบ วงษ์พิพัฒน์พงษ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๗๕

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๗๕



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/ ๖๓๔๒

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยนายเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี” ในการนี้นักศึกษาขอ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บรรจบ วงษ์พิพัฒน์พงษ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐-๓๕๔๗ ๑๐๗๕

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๗๕



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/๐๓๔๓

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยนายเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี” ซึ่งผู้ทำวิจัยได้เลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง และจำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูล กับบุคลากรในเขตพื้นที่ของท่าน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตให้นายเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บรรจบ วงษ์พิพัฒน์พงษ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐-๓๕๔๓ ๑๐๗๕

โทรสาร. ๐-๓๕๔๓-๑๐๗๕



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี

แบบสอบถามชุดนี้ทางนิสิตนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จัดทำเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการเรียนการสอน วิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางสังคม ให้ท่านตอบ
ตามความเป็นจริง และข้อมูลที่ได้ทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความและเติมข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

ข้อ 1 เพศ

() ชาย () หญิง

ข้อ 2 อายุ.....ปีเต็ม

ข้อ 3 สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส () หย่าร้าง

ข้อ 4 ระดับการศึกษา

() ปวช. () ปวส./อนุปริญญา
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 5 ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ข้อ 6 รายได้ของท่าน.....บาท/เดือน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าสิ่งต่อไปนี้มีผลต่อการโอนย้ายงานในการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย มาก
ความพึงพอใจในงาน					
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
2. ระยะเวลาของงานที่ทำ					
3. ความเป็นธรรมของการแบ่งงาน					
4. งานที่รับผิดชอบมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง					
5. ความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับพนักงาน					
6. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ					
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
1. โอกาสในการเรียนต่อ					
2. โอกาสในการเปลี่ยนสายงาน					
3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
4. โอกาสในการเข้าอบรม					
ค่าตอบแทนจากการทำงาน					
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม					
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม					
3. มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม					
4. ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินเดือน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย มาก
ความเหมาะสมนโยบายการบริหาร					
1. ความชัดเจนของนโยบายในการบริหารงาน					
2. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน					
3. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม					
4. ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการคุ้มครอง ผู้ได้บังคับบัญชา					
บรรยากาศในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงานเหมาะสม					
2. ขวัญกำลังใจของคนทำงาน					
3. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการทำงาน					
4. การสื่อสารในองค์กร					
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
1. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
2. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
4. การยอมรับในความสามารถของกันและกัน					
ความผูกพันในองค์กร					
1. การคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
2. การอุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน					
3. ความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ให้มากที่สุด เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
4. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	55/14 ม.1 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	บุคลากร 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. (ช่างยนต์) วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี
พ.ศ. 2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (ช่างยนต์) วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี
พ.ศ. 2548	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2556	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี