

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 ถือเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร 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 บางตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ เช่น พนักงานบางคนทำงานมาก แต่ได้เงินเดือนน้อย แต่บางคนทำงานน้อยแต่ได้รับเงินเดือนเท่ากันหรือพนักงานมีปริมาณงานที่มาก ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ แต่กลับไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยให้พนักงานอยากโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งหน่วยงาน

ควรจะจัดสรรงบประมาณ 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 หน่วยงานควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางนโยบายอย่างแท้จริง 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” (ท้องถิ่นอำเภอเขาชีเมื้อง, 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 โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ทุกคนรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร อันส่งผลให้การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรงกันข้ามหากพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่มีความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะต่างคนต่างทำงานย่อมทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การโอนย้ายในที่สุด

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า สาเหตุของการตัดสินใจโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ส่วนหนึ่งมาจากสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “เรื่องของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เคยได้รับความรู้สึกที่ว่า ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเหมือนต้องทำงานคนเดียว เห็น้อยคนเดียว รู้สึกหดหู่ 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