

## 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

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 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 เพื่อเป็นแรงจูงใจเรื่องการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานควรทำการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และมีมาตรฐานในการ

ตรวจประเมินที่เหมือนกัน โดยยึดระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกัน ในแต่ละบุคคล

4. ผู้บริหารควรมีความชัดเจนของนโยบายการบริหาร เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ความเป็นธรรมและเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความได้มาตรฐาน ด้านเทคนิคและวิธีดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ เหมาะสมกับตำแหน่ง บุคคลมีโอกาเลือกงาน และหน่วยงานมีโอกาเลือกบุคคล

5. ผู้บริหารควรจัดสถานที่ทำงานที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ของคนทำงานทุกคน รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้เกิดความสุขกาย สบายใจในการทำงาน แนวทางในการดำเนินงาน “สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน” โดยการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริม สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม กำหนดกฎระเบียบในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย เช่น ห้ามสูบบุหรี่ ห้ามดื่มสุราในสถานที่ทำงาน และทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงาน ให้น่าอยู่ น่าทำงาน ร่วมกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย จัดกิจกรรมโครงการจัดการสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน เช่น โครงการ 5 ส. ประสานงานกับหน่วยบริการสุขภาพ เพื่อส่งเสริมให้คนทำงานมีสุขภาพจิตที่ดี ทั้งกายและใจ พร้อมทั้งติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

6. ผู้บริหารควรสนับสนุนเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข มีการทำ กิจกรรม ทำโครงการร่วมกัน ปลูกฝังจิตสำนึก การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว สร้างความรักความสามัคคีกันในหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะนำไปสู่ความร่วมมือกัน ของเพื่อนร่วมงาน นำพาให้ทุกคนในหน่วยงานทำงานกันอย่างมีความสุข และไม่เกิดการ โอนย้ายงาน ต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้าย ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการดำเนินวิจัย หลังจากนี้ คือ

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้าย ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบ เพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาในเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งผู้ศึกษา ยังไม่ได้ศึกษา อย่างครอบคลุม โดยเน้นหรือให้ความสำคัญตามตัวแปรด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่น และผู้บริหาร  
สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายอย่างต่อเนื่อง



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี