

การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ กรมการจัดหางาน*

Decision Making on Transferring of Government Official of Department of Employment

ณัฐนิชา นาคพงษ์**

Natnicha Nakpong

6514832020@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการย้ายของข้าราชการ รวมถึงแนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับข้าราชการกรมการจัดหางาน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการย้ายของข้าราชการแรงจูงใจที่มีผลต่อตัดสินใจย้าย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการเดินทาง และด้านวัฒนธรรมในการทำงาน สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจไม่มีผลต่อตัดสินใจย้าย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตลอดจนแนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับข้าราชการกรมการจัดหางาน ดังนี้ 1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพ ควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน 3) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความเชื่อมั่น ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุน และเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ: การตัดสินใจ; ย้าย ; กรมการจัดหางาน

Keywords: Decision Making; Transferring; Department of Employment

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ กรมการจัดหางาน

**นักศึกษาลัทธิสุตวรรษวรรษาสาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นตัวแปรสำคัญที่จะแปลงนโยบายนามธรรม นำไปสู่รูปธรรม หรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของนโยบายที่ได้กำหนดไว้ บุคลากรจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ แต่ในปัจจุบันในองค์กรประสบปัญหาอย่างมาก คือ มีความต้องการย้ายบุคลากรเป็นจำนวนมาก และมีการย้ายจำนวนหลายครั้งต่อหนึ่งปี ซึ่งการย้ายนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ในทางข้อดี คือ บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง แต่ข้อเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ องค์กรลงทุนในการพัฒนาบุคลากร ทางด้านความรู้ เทคโนโลยี หากมีการย้ายและมีบุคลากรอื่นมาทดแทน องค์กรจะต้องเสียทุนมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไปแล้ว องค์กรจะต้องมีต้นทุนมากขึ้นในการพัฒนาบุคลากรอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจาก บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะทาง กฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ประกอบกับประสบกับปัญหาบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานขององค์กรเกิดความล่าช้า ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไว้ให้อยู่เป็นกำลังหลักสำคัญขององค์กร ถือเป็นเรื่องที่สำคัญและทำได้ยาก การที่องค์กรจะสามารถแก้ปัญหาการความต้องการย้ายได้ และสร้างความผูกพันกับองค์กรได้ องค์กรจะต้องทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของบุคลากร จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องทำให้บุคลากรเกิดความรัก และความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และสามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกรมการจัดหางาน จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ ในสังกัดกรมการจัดหางาน ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการย้ายของข้าราชการ รวมถึงศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการย้ายของข้าราชการ
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับข้าราชการกรมการจัดหางาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความผูกพัน
2. การวิจัยภาคสนาม (field research) ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกรมการจัดหางาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ส่วนกลาง
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566 หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน

การเลือกผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกโดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักสำคัญ สามารถให้ข้อมูลประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี มีอายุราชการอย่างน้อย 2 ปี และเป็นข้าราชการผู้ที่แจ้งความประสงค์ขอย้ายมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผ่านการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

- 2.1 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
- 2.2 ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน
- 2.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน
- 2.4 ข้าราชการระดับชำนาญงาน จำนวน 1 คน
- 2.5 ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) รูปแบบของการสัมภาษณ์จะสัมภาษณ์โดยใช้คำถามแบบเดียวกันทุกคน ซึ่งจะเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว (สุภางค์ จันทวานิช, 2559 หน้า 75 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566 หน้า 53) โดยจะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ซึ่งก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำนัดหมายวันสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งได้แจ้งวันเข้าสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนเข้าสัมภาษณ์ และในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนเริ่มการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ ทั้งในส่วนที่เป็นการจดบันทึกของผู้วิจัยและจากเครื่องบันทึกเสียงมาวิเคราะห์ในขั้นต้น เพื่อแยกประเด็นข้อมูลออกเป็นประเด็น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามคำถาม และทำการเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนที่จะนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามคำถามและทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้าใจถึงลักษณะของข้อมูลว่ามีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันอย่างไร ขั้นตอนนี้เป็นส่วนสำคัญก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
4. นำข้อมูลที่ได้อาจจากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ กรมการจัดหางาน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการย้ายของข้าราชการ

1.1 ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงานและหน้าที่ในปัจจุบัน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า มีผลต่อการขอย้าย เพราะลักษณะงานมีความซับซ้อนและต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน ทำให้ต้องพึ่งพาประสบการณ์และความชำนาญ บางงานยังเป็นงานประจำที่ซ้ำซาก ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและไม่สามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อีกทั้งบางคนรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถของตน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1.2 ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า ไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะ ปริมาณงานที่ได้อุปสรรคและรับผิดชอบมีงานมาก ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เรียนรู้และพัฒนาตนเองในสถานการณ์ที่งานมากเป็นโอกาสที่ดี อีกทั้งทุกหน่วยงานมีปริมาณงานเยอะเหมือนกัน สิ่งที่สำคัญคือการบริหารเวลาและพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับงาน สภาพแวดล้อมที่มีความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้สำเร็จ

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า ไม่มีผลต่อการขอย้าย ไม่ว่าจะเป็นอากาศ แสง เสียง หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ขาดแคลนในบางช่วงนั้น ข้าราชการสามารถหาอุปกรณ์เสริมมาใช้ได้ หรือปรับตัวในแต่ละสถานการณ์ แม้ไม่สะดวกสบายแต่ก็ยังสามารถทำงานได้ หากสภาพแวดล้อมมีผลกระทบมาก ข้าราชการจะขอปรับปรุงอุปกรณ์หรือสถานที่แทนการขอย้าย ในทางกลับกันการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน จะช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่มีผลต่อการย้าย

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า ไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานร่วมกัน การได้รับคำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือและการแก้ปัญหาด้วยกันได้ดี นอกจากนี้ในระบบราชการไม่สามารถเลือกผู้บังคับบัญชาได้ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยเน้นความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจในการเรียนรู้งาน พัฒนาทักษะ และมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติที่ดีและความตั้งใจในการทำงานจะนำไปสู่การสร้างผลงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างมาก

1.5 ด้านการเดินทาง

การเดินทาง หรือที่พักอาศัย ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า เป็นปัญหาอุปสรรคในการมาทำงาน เพราะ บุคลากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการเดินทางมาทำงานด้วยรถสาธารณะเนื่องจากไม่อยู่ใกล้บริเวณที่ทำงานของทุกคน บางคนอาจต้องใช้บริการรถไฟฟ้าและรถโดยสารประจำทางเพื่อมาทำงานที่กรมฯ ที่เป็นเส้นทางของรถไฟฟ้า หรือต้องเดินเข้ามาจากจุดอื่น ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สร้างภาระในเรื่องของค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง ผู้ใดขับรถมาเองก็ยังคงเผชิญกับการจราจรที่ติดขัดในกรุงเทพฯ ซึ่งเพิ่มเติมความเหนื่อยล้าและส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการทำงานของบุคลากร ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ที่เป็นตำแหน่งแรกบรรจุยังไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ และการเช่าหอพักใกล้ที่ทำงานก็เป็นทางเลือกที่ทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายมากเกินไป ทั้งนี้ทำให้ผู้เดินทางต้องเผชิญกับความเหนื่อยล้าสะสมและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

1.6 ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1) วัฒนธรรมในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า มีผลต่อการขอย้าย วัฒนธรรมการทำงานที่ดีในหน่วยงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ นอกจากนี้การปรับตัวและทัศนคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) สวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า มีผลต่อการขอย้าย เพราะ สวัสดิการที่ดีช่วยให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการค่าเช่าบ้านข้าราชการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กร เมื่อข้าราชการรู้สึกถึงความมั่นคงและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร ย่อมส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

3) ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า มีผลต่อการขอย้าย เพราะ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีมช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานมีผลสำคัญต่อการทำงานในระบบราชการ ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีและมีความตั้งใจจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

1.7 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส รางวัล ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า ไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะว่า ระบบราชการมีโครงสร้างค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยมีหน่วยงานที่กำหนด คือ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง โดยผลการประเมินนั้นก็ขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติของตนเอง ซึ่งค่าตอบแทนของระบบราชการนั้นจะไม่เหมือนค่าตอบแทนของระบบเอกชน และไม่ได้มีรางวัล โบนัส เช่นเดียวกับเอกชน หรือหากได้รับอาจเป็นบางภารกิจบางหน่วยงานเท่านั้น

2. แนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับข้าราชการกรมการจัดหางาน

2.1 ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาให้ข้าราชการกรมการจัดหางาน มีความผูกพันกับองค์กร

1) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความเชื่อมั่น ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุน และเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2) การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพ ควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน

3) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น กิจกรรมกลุ่มและการสร้างทีม การจัดอบรมสัมมนาร่วมกัน

2.2 ปัญหาอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับข้าราชการ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

ปัญหาอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน องค์กรเผชิญปัญหาความเป็นธรรมและความเสมอภาคในที่ทำงาน ขาดการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนและไม่ให้เกิดการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีและภาระงานที่มากเกินไป บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และขาดโอกาสในการเสนอความคิดเห็น ปัญหาด้านกฎระเบียบในการเบิกค่าใช้จ่ายและการย้ายงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี รวมถึงกฎระเบียบที่ชัดเจนแต่มีข้อจำกัดในการสร้างแรงจูงใจ งบประมาณไม่เพียงพอและทัศนคติที่ไม่ดีของข้าราชการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมและขาดโอกาสในการพัฒนา

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะให้จัดกิจกรรมร่วมกันในที่ทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจและความเป็นธรรม และจัดกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ข้าราชการเสนอความคิดเห็น นอกจากนี้ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการให้เกียรติและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การสื่อสารที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ จึงต้องส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย รวมถึงการปลูกฝังการทำงานเป็นทีมและสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง และปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและนโยบายสลับผลัดเปลี่ยนงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานและการปรับปรุงนโยบายที่สนับสนุนการทำงาน นอกจากนี้ควรขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเพื่อปรับทัศนคติของข้าราชการ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาระงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการย้ายของข้าราชการ กรมการ จัดหางาน พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการย้ายของข้าราชการแรงจูงใจที่มีผลต่อตัดสินใจย้าย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการเดินทาง และด้านวัฒนธรรมในการทำงาน สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจที่ไม่มีผลต่อตัดสินใจย้าย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน ซึ่งแนวทางในการสร้างความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญที่ต้องพัฒนาให้กับข้าราชการกรมการ จัดหางานเพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานและการดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่เป็นบุคลากรของหน่วยงานต่อไป อีกทั้งปัญหาและอุปสรรคที่องค์กรพบเจอในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน องค์กรต้องรีบหาวิธีรับมือและแก้ไขปัญหานั้น อาจเกิดขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการย้ายของข้าราชการ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงานและหน้าที่ในปัจจุบัน มีผลต่อการขอย้าย เพราะว่า ลักษณะงานมีความซับซ้อนและต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน ทำให้ต้องพึ่งพาประสบการณ์และความชำนาญ บางงานยังเป็นงานประจำที่ซ้ำซาก ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและไม่สามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อีกทั้งบางคนรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถของตนทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Hackman and Oldnam (1980, p.90, อ้างถึงใน ลววรรณ เตียตขุนทด, 2561 หน้า 4 - 5) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากรนั้น โดยต้องอาศัยความหลากหลาย

ทางทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนกลับจากงาน หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ ผู้ปฏิบัติงานจะยิ่งใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ผลของการปฏิบัติงานที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและการออกแบบงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สาเหตุและแนวโน้มนการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่า ลักษณะงานที่ทำท่าย มีอิสระ ความหลากหลาย และการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีผลสำคัญต่อความผูกพันและความคงอยู่ในองค์กร หากลักษณะงานดี บุคลากรจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน แต่หากงานไม่มีความชัดเจนหรือขาดความท้าทาย จะส่งผลให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจและอาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกหรือโอนย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนิภา ศรีวรา มาศ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ลักษณะงานนั้นสอดคล้องกับตำแหน่ง งานที่ได้รับตรงกับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม และการได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฎ ต้นตา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ลักษณะงานปัจจุบันต้องการใช้ระยะเวลามาก ใช้ความละเอียดรอบคอบสูง และต้องติดต่อประสานงานหรือให้คำปรึกษากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ทำให้เกิดความเบื่องานและต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากตำแหน่งที่เกือกลูกกัน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะ ปริมาณงานที่ได้ดูแลรับผิดชอบมีงานมากซึ่งสามารถช่วยพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เรียนรู้และพัฒนาตนเองในสถานการณ์ที่งานมากเป็นโอกาสที่ดี อีกทั้งทุกหน่วยงานมีปริมาณงานเยอะเหมือนกัน สิ่งที่สำคัญคือการบริหารเวลาและพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับงาน สภาพแวดล้อมที่มีความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฎ ต้นตา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลต่อการขอย้าย เนื่องจากปริมาณงานที่แต่ละคนได้รับมอบนั้นมีความเหมาะสม ซึ่งปริมาณงานอาจแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการขอย้าย ไม่ว่าจะ เป็นอากาศ แสง เสียง หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ขาดแคลนในบางช่วงนั้น ข้าราชการสามารถหาอุปกรณ์เสริมมาใช้ได้หรือปรับตัว แม้ไม่สะดวกสบาย แต่ก็ยังสามารถทำงานได้ หากสภาพแวดล้อมมีผลกระทบมาก ข้าราชการจะขอปรับปรุงอุปกรณ์หรือสถานที่แทนการขอย้าย ในทางกลับกันการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน จะช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่มีผลต่อการย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนิภา ศรีวรา มาศ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก โอนย้าย การมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน และการแบ่งพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน

สะดวกต่อการทำงาน รวมถึงโรงอาหาร สถานที่พักผ่อน ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการ เป็นสิ่งทีบุคคลากรให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า สภาพการทำงานไม่มีต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีความคิดเห็นโดยภาพรวมเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ ระบบการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น กล้องวงจรปิด ระบบรักษาความปลอดภัย อคติภัย ความปลอดภัย รองลงมาได้แก่ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัย และเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี แต่สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากร แม้จะไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายโดยตรง แต่ก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานร่วมกัน การได้รับคำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือ และการแก้ปัญหา ร่วมกันได้ดี นอกจากนี้ ในระบบราชการไม่สามารถเลือกผู้บังคับบัญชาได้ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยเน้นความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจในการเรียนรู้งาน พัฒนาทักษะ และมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติที่ดีและความตั้งใจในการทำงานจะนำไปสู่การสร้างผลงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนิภา ศรีวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนการทำงาน ยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีเมื่อเกิดเรื่องเดือดร้อนทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า การมีผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนและเข้าใจกัน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น มีการประสานงานและปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีเหล่านี้สร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในงาน ลดความต้องการในการเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน นอกจากนี้ แนวทางและนโยบายขององค์กรและผู้บริหารยังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลากรใช้ความสามารถของตนสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานอย่างเต็มที่

1.5 ด้านการเดินทาง

การเดินทาง หรือที่พิกอาศัย เป็นปัญหาอุปสรรคในการมาทำงาน เพราะว่าบุคคลากรส่วนใหญ่ พักอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการเดินทางมาทำงานด้วยรถสาธารณะเนื่องจากไม่อยู่ใกล้บริเวณที่ทำงานของทุกคน บางคนอาจต้องใช้บริการรถไฟฟ้าและรถโดยสารประจำทางเพื่อมาทำงานที่กรมฯ ที่เป็นเส้นทางของรถไฟฟ้า หรือต้องเดินเข้ามาจากจุดอื่นๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สร้างภาระในเรื่องของค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง ผู้ใดขับรถมาเองก็ยังคงต้องเผชิญกับการจราจรที่

ติดขัดในกรุงเทพฯ ยิ่งไปกว่านั้นผู้ที่เป็นตำแหน่งแรกบรรจุยังไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ และการเช่าหอพักไกลที่ทำงานก็เป็นทางเลือกที่ทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายมากเกินไป ทั้งนี้ทำให้ผู้เดินทางต้องเผชิญกับความเหนื่อยล้าสะสมและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาวะ ของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า 21) ที่บอกว่า ปัจจัยสุขภาวะ สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและที่อยู่อาศัย เป็นที่อยู่ที่ดี มันคงช่วยลดความเครียด ความสะดวกสบายของที่อยู่อาศัย และมีความปลอดภัยลดความกังวลเรื่องความเสี่ยงและภัยอันตราย โดยปัจจัยกลุ่มนี้จะป้องกันไม่ให้เกิดอาการเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้ส่งผลเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1954, pp.370 - 396, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า 18) ที่ว่าความต้องการทางกายภาพพื้นฐาน คือ ความต้องการการได้รับการตอบสนองทางกายเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทางด้านร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด ซึ่งการได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ดันตา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่อาศัยในกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งไกลกับที่สถานที่ทำงาน สามารถเดินทางได้สะดวก อีกทั้งบางส่วนสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ช่วยลดค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเพิ่มขวัญกำลังใจและผลผลิตในการทำงาน รวมถึงเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

วัฒนธรรมในการทำงาน สวัสดิการ หรือความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการขอ ย้าย วัฒนธรรมการทำงานที่ดีในหน่วยงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ นอกจากนี้การปรับตัวและทัศนคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สวัสดิการที่ดีช่วยให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กร เมื่อข้าราชการรู้สึกว่ามี ความมั่นคงและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร ย่อมส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีมช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานมีผลสำคัญต่อการทำงานในระบบราชการ ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีและมีความตั้งใจจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาวะ ของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า 21) ที่บอกว่าปัจจัยสุขภาวะ ทางด้านวัฒนธรรมในการทำงาน สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยกลุ่มนี้จะป้องกันไม่ให้เกิดอาการเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งปัจจัยกลุ่มนี้ส่งผลเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Three - Needs Theory) ของ McClelland (1961, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 14 - 15) บอกไว้ว่าองค์กรมีแรงจูงใจหรือความต้องการ 3 ประการที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของคนทั่วไป ซึ่ง 1 ใน 3 อย่างนั้น คือ ต้องการที่จะผูกพัน (affiliation) คือ ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบ ความต้องการมิตรไมตรี ต้องการเพื่อน ต้องการการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้อื่น และเป็นมิติด้านคนเหล่านี้ต้องการ

บรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือซึ่งกันและกัน และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น และพยายามทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในทางที่ดีและเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานที่ไม่เป็นมิตรและการไม่รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งและบรรยากาศที่ไม่ดีในที่ทำงาน ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจลาออก/โอนย้าย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนิภา ศรีวราศ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการคำภายใน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความสามารถของกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการคำภายใน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและสนับสนุนกันช่วยให้การทำงานราบรื่น มีการประสานงานและปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยกันแก้ไขปัญหา ความสัมพันธ์ที่ดีเหล่านี้สร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในงาน ลดความต้องการในการเปลี่ยนหรืองานย้ายงาน

1.7 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส รางวัล ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะว่า ระบบราชการมีโครงสร้างค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยมีหน่วยงานที่กำหนด คือ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง โดยผลการประเมินนั้นก็ขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติของตนเอง ซึ่งค่าตอบแทนของระบบราชการนั้นจะไม่เหมือนค่าตอบแทนของระบบเอกชน และไม่ได้มีรางวัล โบนัสเช่นเดียวกับเอกชน หรือหากได้รับอาจเป็นบางภารกิจบางหน่วยงานเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ การขาดโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้า รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนลักษณะงานและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงการลาออกไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนสูงกว่า แต่เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชดา ทังนุ้ย (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์การ ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์การ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

2. แนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับข้าราชการกรมการจัดหางาน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้ข้าราชการกรมการจัดหางาน มีความผูกพันกับองค์กร

1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น กิจกรรมกลุ่มและการสร้างทีม การจัดอบรมสัมมนาด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ที่กล่าวว่า "...ควรทำในรูปแบบทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมในรูปแบบอบรมสัมมนาด้วยกัน จัดกิจกรรมสังสรรค์ สถานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น..." (การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในวันที่ 4 มิถุนายน 2567)

2) การพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพ ควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวว่า "...ให้โอกาสในการเรียนรู้ และการพัฒนาทางสายงาน ให้มีความรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น..." (การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในวันที่ 4 มิถุนายน 2567)

3) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความเชื่อมั่น ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุน และเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า "...ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น สนับสนุน และเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร..." (การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในวันที่ 7 มิถุนายน 2567)

2.2 ปัญหาอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับข้าราชการ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

ปัญหาอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน องค์กรเผชิญปัญหาความเป็นธรรมและความเสมอภาคในที่ทำงาน ขาดการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนและไม่ให้เกิดริบหรี่บุคลากร นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีและภาระงานที่มากเกินไป บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และขาดโอกาสในการเสนอความคิดเห็น ปัญหาด้านกฎระเบียบในการเบิกค่าใช้จ่ายและการย้ายงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี รวมถึงกฎระเบียบที่ชัดเจนแต่มีข้อจำกัดในการสร้างแรงจูงใจ งบประมาณไม่เพียงพอและทัศนคติที่ไม่ดีของข้าราชการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมและขาดโอกาสในการพัฒนา

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะให้จัดกิจกรรมร่วมกันในที่ทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจและความเป็นธรรม และจัดกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการให้เกียรติและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย รวมถึงการปลูกฝังการทำงานเป็นทีมและสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง เปิดโอกาสให้ข้าราชการเสนอความคิดเห็น และปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและนโยบายสนับสนุนผลดีเปลี่ยนงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานและการปรับปรุงนโยบายที่สนับสนุนการทำงานและการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ควรขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเพื่อปรับทัศนคติของข้าราชการ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปใช้

1. ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้กับบุคลากรทุกเดือน โดยการรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อสร้างสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเอง และยังสร้างการทำงานเป็นทีมอีกด้วย

2. กรมการจัดหางาน ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ระบบอินเทอร์เน็ต ตลอดจน ชุดโปรแกรม Microsoft Office และควรมีโต๊ะและเก้าอี้สำนักงานเพื่อความสะดวกสบายและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โต๊ะและเก้าอี้ที่มีการรองรับที่ดีช่วยลดความเมื่อยล้าได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการวิจัยในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลในพื้นที่ที่หลากหลาย และสามารถนำมาเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากส่วนกลาง

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). *สาเหตุและแนวโน้มนำการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, ปีที่ 25 ฉบับที่ 2, 319-320.
- นุชนาฏ ตันตา. (2563). *แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม สานักบริหารรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*
- พรนิภา ศรีวราศ. (2562). *การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec1/6014993010.pdf>
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ลารวรรณ เดียดขุนทด. (2561). *การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัยต่อความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กรมศิลปากร เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร*. ค้นหามาเมื่อ 7 มิถุนายน 2567, จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-5-7_1564996015.pdf
- วนิดา ทิ้งนุ้ย. (2566). *การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอภินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt16/6314154109.pdf>
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมวิชาชีพวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.