

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ
กรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*

**Factors Affecting the Decision to Request Transfer of Government Officials:
case study Department of Groundwater Resources,
Ministry of Natural Resources and Environment**

ศรัณวิชญ์ พึ่งภักดีชินเกษม**

Sarunwich Pungpakchinkasem

6514832001@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้าย ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการกรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีความเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการขอโอนย้ายเป็นอย่างดี และข้าราชการผู้ที่แจ้งความประสงค์ขอโอนย้าย จำนวน 8 ราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านคุณสมบัติบุคคล 2) ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ และ 3) ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้าย ดังนี้ 1) ตำแหน่งว่างมีจำนวนน้อยและไม่ได้รับการเปิดเผย 2) ไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่แน่นอน 3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่เป็นธรรม และ 4) การบรรจุไกลจากภูมิลำเนาเดิมของตนเอง ตลอดจนแนวทางและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ ดังนี้ 1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุควรจะทำให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น 2) ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าการดำเนินการมีกี่ขั้นตอนและแต่ละขั้นตอนใช้เวลาดำเนินการเท่าใด 3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่แท้จริง และ 4) ควรจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตัวบุคคลกับสถานที่ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการด้วย

คำสำคัญ : ปัจจัย ; การตัดสินใจ ; โอนย้าย

Keywords : Factors ; Decision ; Transfer

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการกรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนระดับ การจัดสวัสดิการ ตลอดจนจนถึงการเกษียณอายุราชการ เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องมีการวางแผนดำเนินการ มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ เพื่อรองรับการเจริญเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุคลากรเป็นปัจจัยหลักและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในภาครัฐ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายจากรัฐ ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในแต่ละปีการแข่งขันเพื่อสอบเข้ารับราชการมีจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกเป็นจำนวนมาก เมื่อเวลาผ่านไป กลุ่มคนบางกลุ่มก็เลือกที่จะลาออกตามความต้องการของตนเองเนื่องจากอาจจะมีความรู้สึกว่างานราชการไม่ได้มีการนำเอาศักยภาพที่ตัวเองมีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ กฎระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการมีความเข้มงวด ซับซ้อน และรัดกุมมากขึ้น หรือแม้กระทั่งมีความรู้สึกว่างานไม่ท้าทายอีกต่อไป จึงทำให้หลาย ๆ หน่วยงานของภาครัฐเผชิญกับปัญหาขาดแคลนข้าราชการ การรักษาคณที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่เป็นกำลังสำคัญขององค์กร ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญและทำได้ยาก การลาออกของบุคลากรนั้นถือเป็นภาระต้นทุนขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรนั้นขึ้นมาและยังมีผลที่ตามมา คือ บุคลากรขาดประสิทธิภาพเนื่องจากการโอนย้ายบ่อย ทำให้ขาดความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะทาง การที่องค์กรจะแก้ไขปัญหาการโอนย้ายได้ จะต้องทราบสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้บุคลากรโอนย้ายให้ได้ก่อน จึงจะสามารถจัดการกับปัญหาเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการน้ำบาดาลในประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย แผน มาตรการบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล ควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำบาดาลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล ดำเนินการสำรวจประเมินศักยภาพ การพัฒนา การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาลรวมทั้งการส่งเสริมการใช้ประโยชน์น้ำบาดาล และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบการบริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรน้ำบาดาล ศึกษา วิจัย และพัฒนากำหนดมาตรฐาน เทคโนโลยีใหม่ด้านน้ำบาดาล เพื่อการบริหารจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล ตรวจสอบ วิเคราะห์คุณภาพน้ำบาดาล เพื่ออุปโภคบริโภค เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ดำเนินการและสนับสนุนเกี่ยวกับการเจาะและพัฒนาน้ำบาดาล เพื่อสนับสนุนการอุปโภคบริโภค อุตสาหกรรม และการเกษตรในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย และพื้นที่ที่การหาแหล่งน้ำบาดาลที่ต้องใช้วิชาอุทกธรณีวิทยาชั้นสูง และพื้นที่ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งการแก้ไขและบรรเทาปัญหาวิกฤตภัยธรรมชาติทั้งภัยแล้ง และน้ำท่วม

ทั้งนี้ ในการตัดสินใจขอโอนย้าย อาจเกิดจากการที่ข้าราชการในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่เพียงพอตามความต้องการหรือไม่ดีเท่าที่ควร โดยสาเหตุอาจเกิดได้จากทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในหน่วยงานหรือตัวข้าราชการเอง เช่น ภารกิจและหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ตัวข้าราชการรู้สึกกดดันและไม่มีความสุขกับการทำงาน ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพที่อาจไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร อีกทั้งปัญหาด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 รวมถึงค่าครองชีพในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ค่อนข้างสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทน

ของข้าราชการที่ได้รับ จึงทำให้ข้าราชการในสังกัดมีแนวโน้มที่จะขอโอนย้ายเพื่อให้ได้ความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งหรืออาชีพ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ หรือย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อเป็นการลดภาระรายจ่ายในด้านค่าครองชีพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพยาบาลนำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอน/ย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพยาบาลนำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพยาบาลนำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารของกรมทรพยาบาลนำบาดาล ในการพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมทรพยาบาลนำบาดาลต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม รายงานการวิจัย คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ คำสั่งประกาศ เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพยาบาลนำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. การวิจัยภาคสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structure interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักบริหารกลาง กรมทรพยาบาลนำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขอโอน/ย้ายของข้าราชการ และข้าราชการผู้ที่แจ้งความประสงค์ขอโอนย้าย สังกัดกรมทรพยาบาลนำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้วิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) โดยการใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีความเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการขอโอนย้ายเป็นอย่างดี สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นของงานวิจัยได้ และข้าราชการผู้ที่แจ้งความประสงค์ขอโอนย้าย โดยผ่านการสัมภาษณ์ จำนวน 8 ราย ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ราย ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | จำนวน 2 ราย |
| 2) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน 2 ราย |

2. ผู้ที่แจ้งความประสงค์ขอย้าย จำนวน 2 ราย ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1) นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ | จำนวน 1 ราย |
| 2) นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน | จำนวน 1 ราย |

3. ผู้ที่แจ้งความประสงค์ขอโอน จำนวน 2 ราย ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1) วิศวกรปฏิบัติการ | จำนวน 1 ราย |
| 2) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน 1 ราย |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งลักษณะของการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอน โดยจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล ก่อนที่จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายที่จะเข้าสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยได้แจ้งให้ทราบเป็นการล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียง โดยก่อนจะเริ่มการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดรายละเอียดแบบสัมภาษณ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด

4. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาคั่นคว่ำอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง รายละเอียดเนื้อหา การใช้ถ้อยคำของแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาสมบูรณ์ และครบถ้วน

5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชา คั่นคว่ำอิสระ เพื่อออกแบบสัมภาษณ์จริงต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

สำหรับการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของเครื่องมือแบบไม่เป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาแล้ว เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่าแนวการสัมภาษณ์ดังกล่าว มีความชัดเจน ตรงประเด็น สอดคล้อง และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสม และวิธีการทดสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ของ Denzin (อ้างถึงใน กิตติธัช ชีววัฒนาพงษ์, 2566, หน้า 37) ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล คือ การพิสูจน์ของผู้วิจัยว่าข้อมูลที่ได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านสถานที่ และด้านเวลา ทั้งนี้ ด้านบุคคล หมายถึง หากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเป็นอย่างไร ด้านสถานที่ หมายถึง หากสถานที่ต่างกันข้อมูลจะเป็นอย่างไร และด้านเวลา หมายถึง หากต่างเวลากันข้อมูลจะเป็นอย่างไร

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย คือ การตรวจสอบว่า ข้อมูลจะแตกต่างกันอย่างไรในผู้วิจัยแต่ละคน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี คือ การตรวจสอบว่า แนวคิดขณะที่ลงมือตีความสร้างข้อสรุปในแต่ละเหตุการณ์ ถ้าหากใช้แนวคิด ทฤษฎีที่แตกต่างกันจะทำให้ข้อมูลที่ได้แตกต่างกันเพียงใดจากการตีความ และอาจจะทำในระดับสมมุติฐานชั่วคราวได้ง่ายกว่า

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล คือ การเก็บข้อมูลในวิธีที่ต่างกัน เพื่อรวบรวมข้อมูล อาทิ การซักถาม ควบคู่ไปกับการสังเกต รวมทั้งการคั่นคว่ำข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มเติม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) ดังนี้

1. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการเก็บรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ บทความทางวิชาการ คู่มือ ตำรา เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร เป็นต้น

1.2 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.3 หนังสือ อ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการได้มีการจัดขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ นโยบาย คำสั่ง คู่มือปฏิบัติงาน และประกาศ เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามคำถามที่ถูกกำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ และจะสัมภาษณ์ตามข้อที่ได้กำหนดไว้เท่านั้น โดยจะมีการบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกออกเป็นประเด็นต่าง ๆ และนำมาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละราย ก่อนจะนำข้อมูลที่ได้นั้นไปดำเนินการวิเคราะห์

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องในการวิจัยถึงคุณลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันของข้อมูล

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล มาทำการสรุปผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอผลการวิจัย

5. นำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอน/ย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพญากรหน้าบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในรูปแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอน/ย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพญากรหน้าบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ด้านคุณสมบัติบุคคล

อายุราชการ ผู้ที่มีอายุราชการน้อยจะตัดสินใจขอโอน/ย้ายได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก เนื่องจากเริ่มต้นปฏิบัติงานได้ไม่นาน หน้าที่ความรับผิดชอบยังน้อย ต้องการความท้าทายหรือเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง ต้องการกลับไปอยู่ในภูมิภาคของตนเองเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือครอบครัว ขณะที่ผู้ที่มีอายุราชการมาก บางคนมีความผูกพันกับสถานที่ บรรยากาศการทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีการสร้างครอบครัวในพื้นที่นั้น ๆ แล้ว และกลัวการเปลี่ยนแปลงหากต้องมีการเริ่มต้นใหม่

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หากมีการโอนไปยังหน่วยงานต่างกรมหรือต่างกระทรวงหรือต่างประเภทกัน อาจจะมีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันออกไป เมื่อต้องการจะเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จะต้องนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมมานับระยะเวลาที่ถืออยู่กับตำแหน่งปัจจุบัน หากนับระยะเวลาดังกล่าวไม่ได้หรือได้ไม่เพียงพอก็จะทำให้ต้องครองตำแหน่งเพิ่ม อาจจะทำให้เสียประโยชน์แก่ตัวข้าราชการผู้นั้นได้

คำตอบแทน บางหน่วยงานมีคำตอบแทนพิเศษ มีเงินประจำตำแหน่ง แต่ส่วนราชการโดยทั่วไปมีเพียงแคเงินเดือนเท่านั้น สำหรับบางคนก็ยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายโดยรวม ทำให้ต้องมีการหารายได้เสริมทางอื่นเพิ่มเติม เช่น การทำงานล่วงเวลา การเดินทางไปปฏิบัติราชการต่างจังหวัด เพราะเงินเดือนข้าราชการที่บรรจุใหม่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

หน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของผู้นั้นดำรงอยู่ ซึ่งล้วนจะต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ให้ต้องมีการติดต่อประสานงานกันภายในมากขึ้น ปัจจุบันด้วยภารกิจของส่วนราชการที่มีมากขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลทำให้ข้าราชการแต่ละคนต้องรับผิดชอบมากขึ้นตามไปด้วย ถ้าถามว่าทำแล้วมีความสุขหรือไม่ก็จะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ถ้าเป็นงานที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและมีทีมงานคอยช่วยเหลือก็จะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยข้าราชการหลาย ๆ คนไม่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ยังมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ การประชุม สัมมนา การต้องร่วมเป็นคณะกรรมการในคณะต่าง ๆ บางครั้งก็ไม่ได้อยากจะเป็นแต่ก็ต้องเป็นอาจจะเพราะด้วยหน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอบ้าง หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามาบ้างก็อาจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

การพัฒนาตนเอง ข้าราชการเป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อตนเองมีศักยภาพมากขึ้นก็ต้องการความท้าทาย อยากได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ต้องการการยอมรับนับถือบางครั้งหน่วยงานเดิมก็อาจจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับลูกน้องมากจะทำให้บรรยากาศการทำงานดี การสื่อสารระหว่างกันทำได้ง่าย แต่อาจจะควบคุมลูกน้องไม่ได้หรือควบคุมได้ยาก แต่ถ้าเข้มงวดเกินไปความสัมพันธ์ก็จะมีระยะห่าง แต่ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาว่าจะมีวิธีการอย่างไรเพื่อรักษาสมดุลตรงนี้ไว้ให้ได้ สำหรับเพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีรู้จักหน้าที่ของตนเอง แบ่งเบาภาระหน้าที่กัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความไว้นื้อเชื่อใจกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน จะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผลการปฏิบัติราชการ เป็นการสะท้อนความรู้ความสามารถและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิเคราะห์ตามสภาพความเป็นจริง ผลการปฏิบัติราชการออกมาดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจกับความพยายามและทุ่มเท แต่ในทางตรงกันข้ามหากทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่แล้วแต่ผลการปฏิบัติราชการออกมาไม่ดีก็คิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรมก็พยายามมองหาคอร์รัปชันหรือหน่วยงานอื่นที่คิดว่าเหมาะสมกับตัวเอง

ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาดขององค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรที่มีขนาดเล็กมีจำนวนของบุคลากรน้อย จำนวนตำแหน่งก็จะน้อยตาม ขณะที่องค์กรขนาดใหญ่จะมีจำนวนของบุคลากรมาก จำนวนตำแหน่งมาก โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมีมาก ถ้าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตก็จะทำให้มีบุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอน/ย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. ตำแหน่งว่างมีจำนวนน้อยและไม่ได้รับการเปิดเผย ทำให้ต้องมีการติดต่อไปสอบถามกับการเจ้าหน้าที่เป็นระยะ ๆ ถึงตำแหน่งที่ว่างหรือคาดว่าจะว่าง บางครั้งก็ไม่ได้รับความร่วมมือต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร
2. ไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่แน่นอน รวมถึงระเบียบและวิธีการดำเนินการที่มีความยุ่งยากซับซ้อน
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่เป็นธรรม ยึดกับระบบอุปถัมภ์มากกว่าหลักความรู้ความสามารถ
4. การบรรจุไกลจากภูมิลำเนาเดิมของตนเอง หน่วยงานก็ไม่มีบ้านพักสวัสดิการให้ บางคนมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ต้องดูแลบิดา มารดาที่แก่ชรา เลี้ยงดูบุตรและภรรยา หรือบางคนมีอาการเจ็บป่วยต้องมีการรักษาตัวอย่างต่อเนื่องกับโรงพยาบาลในพื้นที่ ทำให้ต้องมีการเดินทางไปมาบ่อยครั้ง เกิดเป็นรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ซึ่งไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอน/ย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังนี้

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1. ด้านผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ควรจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น เปิดให้มีการยื่นความประสงค์ขอโอนย้ายได้ตามหวังระยะเวลา โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสำคัญ เช่น พิจารณาผู้ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี เป็นลำดับแรก เพื่อประโยชน์ในการนับหน้างานของข้าราชการผู้นั้นเมื่อครั้งต้องเลื่อนไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับอำนวยการต้นหรือระดับอำนวยการสูง
2. ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าการดำเนินการมีกี่ขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนใช้เวลาดำเนินการเท่าใด
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่แท้จริง โดยนำตัวชี้วัดการทำงานเข้ามาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นรายบุคคล และใช้การประเมินผลตามหลักความรู้ความสามารถที่แต่ละคนทำได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
4. ด้านระบบสวัสดิการ ควรจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตัวบุคคลกับสถานที่ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เปิดให้มีการหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนให้ตรงกับภูมิลำเนาของแต่ละคน รวมถึงจัดให้มีบ้านพักสวัสดิการรองรับข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายในช่วงแรกบรรจุ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีระบบสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น บ้านพักสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
2. ควรให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยให้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการปฏิบัติงานได้
3. ควรนำตัวชี้วัดการทำงานเข้ามาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นรายบุคคลและใช้การประเมินผลตามหลักความรู้ความสามารถที่แต่ละคนทำได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด
4. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุควรจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น
5. ควรจะมีการสอบถามหรือเปิดให้มีการแจ้งความประสงค์ขอย้ายภายใน
6. ควรให้ความสำคัญกับสายงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะให้มากขึ้นทั้งในส่วนของการตอบแทนพิเศษ เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน
7. ควรมีการเพิ่มตำแหน่งเฉพาะตามหน้าที่ในหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอน/ย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (สำนักงาน ก.พ., 2564, หน้า 2) และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (สำนักงาน ก.พ., 2567, หน้า 1) มาจำแนกออกเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติบุคคล

1.1 อายุราชการ ผู้ที่มีอายุราชการน้อยจะตัดสินใจขอโอน/ย้ายได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก เนื่องจากเริ่มต้นปฏิบัติงานได้ไม่นาน หน้าที่ความรับผิดชอบยังน้อย ต้องการความท้าทายหรือเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง ต้องการกลับไปอยู่ในภูมิลำเนาของตนเองเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือครอบครัว ขณะที่ผู้ที่มีอายุราชการมากบางคนมีความผูกพันกับสถานที่ บรรยากาศการทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีการสร้างครอบครัวในพื้นที่นั้น ๆ แล้ว และกลัวการเปลี่ยนแปลงหากต้องมีการเริ่มต้นใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาดา จันทร์บุญ และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในภาครัฐมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด โดยคนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในภาครัฐตั้งแต่ 0-5 ปี มีความน่าจะเป็นที่จะลาออกมากกว่าคนที่ปฏิบัติงานในภาครัฐมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 0.4683 หรือร้อยละ 46.83 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นใหม่ ยังไม่มีงานวิจัยหรือทฤษฎีรองรับ ตัวแปรที่รองลงมา คือ เพศ โดยเพศชายมีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจลาออกจากภาครัฐมากกว่าเพศหญิงเท่ากับ 0.3438 หรือร้อยละ 34.38 สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า "...อายุราชการน้อยจะมีความต้องการงานที่ท้าทายหรือเพิ่มประสบการณ์ของตนเอง แต่ถ้ามีอายุราชการมากขึ้นความต้องการความมั่นคงในอาชีพก็จะมีมากขึ้นด้วย จะทำให้เกิดการขอโอนย้ายไปยังภูมิลำเนาหรือติดตามคู่สมรส..." (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...หากข้าราชการมีอายุราชการน้อยจะตัดสินใจขอโอน/ย้ายได้ง่ายกว่าคนที่อายุราชการมาก เนื่องจากบางคนที่มีอายุราชการมากอาจจะเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับองค์กร สถานที่ และเพื่อนร่วมงาน..." (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 พฤษภาคม 2567)

1.2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หากมีการโอนไปยังหน่วยงานต่างกรมหรือต่างกระทรวงหรือต่างประเภทกัน อาจจะมีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันออกไป เมื่อต้องการจะเลื่อนระดับที่สูงขึ้นจะต้องนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมมานับระยะเวลาที่ถือภูมิลำเนาตำแหน่งปัจจุบัน หากนับระยะเวลาดังกล่าวไม่ได้หรือได้ไม่เพียงพอก็จะทำให้ต้องครองตำแหน่งเพิ่ม อาจจะทำให้เสียประโยชน์แก่ตัวข้าราชการผู้นั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กล่าวโดยสรุปว่า “การนับระยะเวลาถือภูมิลำเนา ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือถือภูมิลำเนาได้ ดังนี้ การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือถือภูมิลำเนาให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้ 1) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง 2) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ” และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “...การขอโอนย้าย จะมีเรื่องของการจัดกลุ่มตำแหน่งเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งการโอนย้ายต่างกลุ่มตำแหน่งจะมีกระบวนการ ขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน บางครั้งจะใช้เวลาการดำเนินการค่อนข้างนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการโอนไปต่างหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจจะมีการจัดกลุ่มตำแหน่งที่ไม่เหมือนกัน ทำให้ต้องมีกรณีนับระยะเวลาถือภูมิลำเนา ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ซึ่งหากไม่สามารถนับระยะเวลาถือภูมิลำเนาได้ก็จะทำให้เสียประโยชน์ จากระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง...” (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 พฤษภาคม 2567)

1.3 คำตอบแทน บางหน่วยงานมีคำตอบแทนพิเศษ มีเงินประจำตำแหน่ง แต่ส่วนราชการโดยทั่วไปมีเพียงแคเงินเดือนเท่านั้น สำหรับบางคนก็ยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายโดยรวม ทำให้ต้องมีการหารายได้เสริมทางอื่นเพิ่มเติม เช่น การทำงานล่วงเวลา การเดินทางไปปฏิบัติราชการต่างจังหวัด เพราะเงินเดือนข้าราชการที่บรรจุใหม่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญูรี ดุ้ยแมน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สรุปได้ว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุราชการ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการตัดสินใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถแปลความได้ว่า หากข้าราชการมีความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ก็จะส่งผลให้มีการตัดสินใจลาออกลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไวนัส (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองไม่พอใจกับเงินเดือนในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงาน หากได้รับ

โอกาสหรือมีงานใหม่มาเสนอจะขอพิจารณาอีกครั้ง แต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก และได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ พันธ์อนุสรณ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน ประกอบด้วย เงินเดือนที่ได้ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ เงินเดือนไม่ตรงตามที่คาดหวัง กระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่ตรงตามผลการปฏิบัติงาน พนักงานมีการเปรียบเทียบเงินเดือนกับเพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมของการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจะช่วยให้บุคลากรไม่เกิดความต้องการขอโอนย้าย แต่ถ้าองค์กรไหนมีระบบสวัสดิการที่ดี มีเงินค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการขอโอนย้ายไปยังองค์กรนั้นได้..." (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...เมื่อทำงานมา มีประสบการณ์ระยะหนึ่งแล้วมีความต้องการทำงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยมองว่าหากในตำแหน่งเดียวกันแต่ต่างสังกัดมีค่าตอบแทนที่ดีกว่าก็อาจจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีการพิจารณาขอโอนย้ายได้..." (นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2567)

2. ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

2.1 หน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของผู้นั้นดำรงอยู่ ซึ่งล้วนจะต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ให้ต้องมีการติดต่อประสานงานกันภายในมากขึ้น ปัจจุบันด้วยภารกิจของส่วนราชการที่มีมากขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลทำให้ข้าราชการแต่ละคนต้องรับผิดชอบมากขึ้นตามไปด้วย ถ้าถามว่าทำแล้วมีความสุขหรือไม่ก็จะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ถ้าเป็นงานที่ได้รับภาระสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและมีทีมงานคอยช่วยเหลือก็จะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยข้าราชการหลาย ๆ คนไม่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียวยังมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ การประชุม สัมมนา การต้องร่วมเป็นคณะกรรมการในคณะต่าง ๆ บางครั้งก็ไม่ได้อยากจะเป็นแต่ก็ต้องเป็นอาจจะเพราะด้วยหน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามาบ้างก็อาจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Mathis and Jackson, 2004. อ้างถึงใน ธัญญาวดี เพ็งตะโก, 2562, หน้า 22-23) ที่ว่าลักษณะงานและการที่ดีจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่จะทำให้รู้สึกที่จะอยากทำงาน โดยงานที่ปฏิบัติอยู่จะขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจัดการหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น การออกแบบคุณลักษณะของงาน จะต้องเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยาก เพราะถ้าให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ยากตั้งแต่แรกมันจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง สอดคล้องกับการวิจัยของ อรพรรณ พันธ์อนุสรณ์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ พบว่า สาเหตุที่เป็นแรงผลักดันจากภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน มีอยู่ 7 สาเหตุ ดังนี้ นโยบายและระบบการบริหารงาน ลักษณะและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน การสื่อสารภายในองค์กร และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในส่วนสาเหตุที่เป็นแรงดึงจากภายนอกองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงานเกิดจากพนักงานมีการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปัจจุบันและองค์กรใหม่ โดยที่องค์กรใหม่มีข้อเสนอที่ดีกว่าจูงใจกว่ามีอยู่ 6 สาเหตุ ดังนี้ ลักษณะงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน และประกอบธุรกิจส่วนตัว ทำให้เห็นว่าพนักงาน

ในบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ มีแนวโน้มที่จะลาออกได้ทุกเมื่อถ้ามีโอกาส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรรัตน์ สุทธิประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า "...การมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากจนปฏิบัติได้ไม่ทันเวลาหรือการหน้าที่ความรับผิดชอบที่น้อยเกินไปจนไม่มีอะไรทำ ก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจของโอนย้าย..." (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567) สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...การลาออกหรือการโยกย้ายของบุคลากรไปยังหน่วยงานอื่น ทำให้มีการมอบหมายงานไปยังบุคคลที่เหลืออยู่จะทำให้บางคนรับภาระงานมากจนเกินไปจึงทำให้เกิดการมองหาหน่วยงานที่มีความพร้อมด้านของบุคลากรที่มากกว่า มีภาระงานน้อยกว่า และอาจจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการตัดสินใจขอโอนย้าย..." (นักวิชาการทรัพยากรธรณีปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 กล่าวว่า "...หากงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้น เกินจากหน้าที่หรือต้องรับผิดชอบเกินไป ปริมาณงานเยอะจนกระทบต่อการใช้เวลาในชีวิตประจำวันอื่น ๆ ก็จะเป็นปัจจัยให้ข้าราชการมองหาการขอโอนไปหน่วยงานที่มีภาระงานที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานเป็นระบบ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว..." (นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2567)

2.2 การพัฒนาตนเอง ข้าราชการเป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อตนเองมีศักยภาพมากขึ้นก็ต้องการความท้าทาย อยากได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ต้องการการยอมรับนับถือบางครั้งหน่วยงานเดิมก็อาจจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1943 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการของแต่ละบุคคลที่ต้องการจะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมถึงการได้รับความต้องการการยกย่องจากบุคคลรอบข้างเพื่อนร่วมงานหรือสถานะทางสังคมต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ได้รับความเคารพนับถือหรือความต้องการมีความรู้ความสามารถ โดยสอดคล้องกับการวิจัยของ พิชญานา จันทร์อุ้มวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจโอนย้ายมีจำนวน 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอยู่ส่วนตัว การทำงานที่ทำให้ไม่มีความสุข เนื่องจากไม่มีเวลาให้กับตนเองและคนในครอบครัว 2) เงินเดือน ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า 3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ไม่ได้ได้รับความก้าวหน้า หรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงไม่ได้รับการอบรมหรือเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม 4) สภาพแวดล้อมขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 5) ลักษณะของงาน ความกดดัน และการทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้บริหาร โดยที่ข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานในกลุ่มงานพิธีการมีแนวโน้มที่จะโอนย้ายออกจากกลุ่มงานพิธีการสูง สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า "...ตนเองมีศักยภาพมากขึ้นย่อมต้องการความท้าทาย ต้องการการถูกยอมรับ ได้รับมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งของศักยภาพของตนเอง ทั้งนี้ หากองค์กรไม่มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพที่พัฒนามาก็อาจจะคิดว่า ไม่ได้รับการยอมรับจากองค์กร..." (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า "...การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นจะส่งผลให้ข้าราชการ มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในสายอาชีพได้..." (เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 พฤษภาคม 2567)

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับลูกน้องมากจะทำให้บรรยากาศการทำงานดี การสื่อสารระหว่างกันทำได้ง่าย แต่อาจจะควบคุมลูกน้องไม่ได้หรือควบคุมได้ยาก แต่ถ้าเข้มงวดเกินไปความสัมพันธ์ก็จะมีระยะห่าง แต่ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาว่าจะมีวิธีการอย่างไรเพื่อรักษาสมดุลตรงนี้ไว้ให้ได้ สำหรับเพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักหน้าที่ของตนเอง แบ่งเบาภาระหน้าที่กัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน จะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการวิจัยของ อรรถพร พันธ์สุนทร (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากการ ทัศนศึกษา พนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ พบว่า สาเหตุที่เป็นแรงผลักดันจากภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากการ มีอยู่ 7 สาเหตุดังนี้ นโยบายและระบบการบริหารงาน ลักษณะและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน การสื่อสารภายในองค์กร และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในส่วนสาเหตุที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากการ เกิดจากพนักงานมีการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปัจจุบันและองค์กรใหม่ โดยที่องค์กรใหม่มีข้อเสนอที่ดีกว่าจูงใจกว่ามีอยู่ 6 สาเหตุ ดังนี้ ลักษณะงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน และประกอบธุรกิจส่วนตัว ทำให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ มีแนวโน้มที่จะลาออกได้ทุกเมื่อถ้ามีโอกาส สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "...การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมาก กับการปฏิบัติราชการ หากไม่มีการทำงานเป็นทีมงานที่ได้รับมอบหมายก็ไม่ประสบความสำเร็จ เมื่อข้าราชการผู้นั้นรู้ว่าตนเองโดดเดี่ยว ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่มากพอก็อาจจะตัดสินใจขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นได้..." (นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567) สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...การปฏิบัติงานต้องมีการทำงานเป็นทีม และอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชา ถ้าหากความสัมพันธ์นั้นไม่ดีก็อาจจะทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ไม่มีความสุขในการทำงาน จนนำไปสู่การตัดสินใจขอโอนย้ายได้..." (นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 พฤษภาคม 2567) สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 กล่าวว่า "...การจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จได้ ไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ด้วย ซึ่งหากความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่มีหรือมีไม่มากพอ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานก็จะน้อยตามไปด้วย งานก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จหรือเกิดปัญหาได้..." (นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2567) สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า "...ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะส่งผลต่อบรรยากาศ แรงจูงใจ หรือความสุขในการทำงาน หากความสัมพันธ์เหล่านั้นไม่ดี ก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายได้..." และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์ สุธิระประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในด้านหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ

3. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.1 ผลการปฏิบัติราชการ เป็นการสะท้อนความรู้ความสามารถและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิเคราะห์ตามสภาพความเป็นจริง ผลการปฏิบัติราชการออกมาดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจกับความพยายามและทุ่มเท แต่ในทางตรงกันข้ามหากทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่แล้วแต่ผลการปฏิบัติราชการออกมาไม่ดีก็คิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรมก็พยายามมองหาองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่คิดว่าเหมาะสมกับตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไวนส์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอเนินกุ่มพัฒนา

จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองไม่พอใจกับเงินเดือนในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงาน หากได้รับโอกาสหรือมีงานใหม่มาเสนอ จะขอพิจารณาอีกครั้ง แต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก และได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมและเหมาะสม ก็จะทำให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรเดิม แต่หากบางคนคิดว่าการประเมินนั้นไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็จะไปสู่การขอโอนย้าย..." (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า "...ผลการปฏิบัติราชการเป็นการสะท้อนความรู้ความสามารถและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ หากผลการปฏิบัติราชการออกมาดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจกับความพยายามและทุ่มเทในช่วงเวลาที่ผ่านมา แต่ถ้าทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่แล้วแต่ผลการปฏิบัติราชการออกมาไม่ดีก็จะเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดการตัดสินใจขอโอนย้าย..." (เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน, 16 พฤษภาคม 2567)

3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาดขององค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรที่มีขนาดเล็กมีจำนวนของบุคลากรน้อย จำนวนตำแหน่งก็จะน้อยตาม ขณะที่องค์กรขนาดใหญ่จะมีจำนวนของบุคลากรมาก จำนวนตำแหน่งมาก โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมีมาก ถ้าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตก็จะทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจในงานในเรื่องด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงาน ความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาทักษะความรู้จากการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ถ้าองค์กรมีการพัฒนาทางอาชีพจะทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานและคงอยู่กับองค์กร และจะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะผู้มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาทักษะ เป็นการสนับสนุนที่เหนือกว่า ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาภรณ์ กุสมภ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการกรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร ไม่น้อยไปกว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ เพราะความก้าวหน้าให้ตำแหน่งสายงานของตนถือเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลนั้นจะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์ สุธธิประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ พันสนุสรณ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน เป็นสาเหตุทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงานเช่นกัน กล่าวคือพนักงานที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับการเติบโตก้าวหน้าในสายงานหรือเติบโตช้า ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเวลาที่เหมาะสม และมีการเมืองภายในองค์กรที่สร้างเงื่อนไขในการเติบโต ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะตั้งใจลาออกจากงาน และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า "...ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อความมั่นคงทางรายได้ และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน โดยมองว่าหากมีการเติบโตในหน้าที่การงานไม่เป็นไปอย่างที่ควรจะเป็นอาจจะส่งผลกระทบต่อข้าราชการผู้นั้นได้ เช่น เมื่อถึงเวลาที่ควรจะได้เลื่อนขั้นสูงขึ้นแต่กลับไม่ได้เลื่อนอาจจะทำให้ข้าราชการผู้นั้นเกิดความรู้สึกไม่พอใจ รู้สึกไม่มีความสุข

กับการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นสาเหตุในการมองหาหน่วยงานอื่นที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้ามากกว่าได้...”
(เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน, 16 พฤษภาคม 2567)

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพยาบาล หน้าบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพยาบาล หน้าบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

1. ตำแหน่งว่างมีจำนวนน้อยและไม่ได้รับการเปิดเผย ทำให้ต้องมีการติดต่อไปสอบถามกับการเจ้าหน้าที่เป็นระยะ ๆ ถึงตำแหน่งที่ว่างหรือคาดว่าจะว่าง บางครั้งก็ไม่ได้รับความร่วมมือต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร
2. ไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่แน่นอน รวมถึงระเบียบและวิธีการดำเนินการที่มีความยุ่งยากซับซ้อน
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่เป็นธรรม ยึดกับระบบอุปถัมภ์มากกว่าหลักความรู้ความสามารถ
4. การบรรจุไกลจากภูมิลำเนาเดิมของตนเอง หน่วยงานก็ไม่มีบ้านพักสวัสดิการให้ บางคนมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ต้องดูแลบิดา มารดาที่แก่ชรา เลี้ยงดูบุตรและภรรยา หรือบางคนมีอาการเจ็บป่วยต้องมีการรักษาตัวอย่างต่อเนื่องกับโรงพยาบาลในพื้นที่ ทำให้ต้องมีการเดินทางไปมาบ่อยครั้ง เกิดเป็นรายจ่ายที่ไม่จำเป็นซึ่งไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับ

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพยาบาล หน้าบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ด้านผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ควรจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น เปิดให้มีการยื่นความประสงค์ขอโอน/ย้ายได้ตามห่วงระยะเวลา โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสำคัญ เช่น พิจารณาผู้ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี เป็นลำดับแรก เพื่อประโยชน์ในการนับหน้างานของข้าราชการผู้นั้นเมื่อครั้งต้องเลื่อนไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับอำนวยการต้นหรือระดับอำนวยการสูง
2. ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าการดำเนินการมีกี่ขั้นตอนและแต่ละขั้นตอนใช้เวลาดำเนินการเท่าใด
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรจะต้องคำนึงความรู้ความสามารถที่แท้จริง โดยนำตัวชี้วัดการทำงานเข้ามาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นรายบุคคลและใช้การประเมินผลตามหลักความรู้ความสามารถที่แต่ละคนทำได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
4. ด้านระบบสวัสดิการ ควรจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตัวบุคคลกับสถานที่ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เปิดให้มีการหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนให้ตรงกับภูมิลำเนาของแต่ละคน รวมถึงจัดให้มีบ้านพักสวัสดิการรองรับข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายในช่วงแรกบรรจุ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรพยาบาล หน้าบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. ควรจัดให้มีระบบสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น บ้านพักสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
2. ควรให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยให้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการปฏิบัติงานได้

3. ควรนำตัวชี้วัดการทำงานเข้ามาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นรายบุคคลและใช้การประเมินผลตามหลักความรู้ความสามารถที่แต่ละคนทำได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด
4. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น
5. ควรจะมีการสอบถามหรือเปิดให้มีการแจ้งความประสงค์ขอย้ายภายใน
6. ควรให้ความสำคัญกับสายงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะให้มากขึ้นทั้งในส่วนของคำตอบแทนพิเศษ เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน
7. ควรมีการเพิ่มตำแหน่งเฉพาะตามหน้าที่ในหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก ข้อมูลในภาพรวมขององค์กรทั้งหมด และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครบคลุมภาพรวมทั้งหมดขององค์กรมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีศึกษาขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อยู่ในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการของกองหรือสำนักงานอื่น ๆ สังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และควรศึกษาความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กรด้วย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลากรในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564. (2564, มีนาคม 4). *ราชกิจจานุเบกษา*, 138(16ก), 30-37.
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564. (2564, มีนาคม 4). *ราชกิจจานุเบกษา*, 138(16ก), 38-47.
- กิตติธัช ชีววัฒนาพงศ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญาวดี เฟิงตะโก. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญาดา จันทร์บุญ และคณะ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล*. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 58. กรุงเทพฯ. หน้า 301-309.
- พิชญภา จันทรวิวัฒน์. (2562). *สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภัทรรัตน์ สุทธิประภา. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ. ในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- อรพรรณ พันธุ์สุนทรณ์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อังคณา ไวน์ส. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภออินทพัฒนา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.