

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง)
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*

Factors affecting decision making for transfer of the government
officials (central) of the Department of Local Administration

พัชรินทร์ ลุนปุย**

Pacharin Lunpuy

6614830064@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย และศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 ราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายมีดังต่อไปนี้ การได้ย้ายกลับภูมิลำเนา, ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความก้าวหน้าในสายงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน, ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ, การพัฒนาทักษะของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ, ตำแหน่งที่ได้รับตรงกับความประสงค์ในการขอไปดำรงตำแหน่งใหม่ และกรอบแนวทางกฎ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายการโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีปัญหาและอุปสรรค คือ ข้อจำกัดด้านกรอบอัตรากำลัง ระบบอุปถัมภ์ และภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการ รวมถึงการไม่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งว่างในแต่ละหน่วยงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยประกอบด้วย การจัดทำระบบยื่นคำร้องขอโอนย้ายผ่านระบบออนไลน์ การปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม ตลอดจนการให้สิทธิข้าราชการที่ยื่นคำร้องขอย้ายก่อนการบรรจุข้าราชการใหม่

คำสำคัญ : ปัจจัย ; การตัดสินใจ ; โอนย้าย

Keywords : Factors ; Decision making ; Transfer

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความเจริญของประเทศ หากประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและใช้อย่างสร้างสรรค์ ประเทศนั้นจะก้าวหน้าและมั่นคงในทุกด้าน แต่หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพหรือบริหารจัดการไม่ดี การพัฒนาจะยาก ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

ระบบราชการไทยมีข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งคือบุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มีบทบาทสำคัญในการกิจทางกฎหมายต่าง ๆ การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ ปัจจุบัน อาชีพข้าราชการได้รับความนิยมนำมาเพิ่มจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงทางอาชีพ เงินเดือนที่ได้รับจากรัฐบาลโดยตรง สวัสดิการที่ครอบคลุม รวมถึงโอกาสการเลื่อนเงินเดือนและบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ การโอนย้ายหน่วยงานยังสามารถทำได้ตามกฎหมายที่กำหนด ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมานั้นล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยเน้นด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การโอนย้ายของบุคลากรในองค์การส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การในหลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานที่ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรใหม่ต้องใช้เวลาในการปรับตัวและเรียนรู้ จึงทำให้ขาดความชำนาญ โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง นอกจากนี้ การขาดแคลนบุคลากรยังทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน และทำให้องค์กรต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่ รวมถึงต้นทุนที่สูญเสียไปจากการลาออกหรือโอนย้าย ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานภาครัฐในแง่ประสิทธิภาพ ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ และการบริหารทรัพยากรบุคคล การสรรหาบุคลากรใหม่มักใช้เวลานานและมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ทำให้งานบางส่วนหยุดชะงักหรือคุณภาพลดลง และข้าราชการที่เหลือน้อยต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น เกิดความเครียดและความกดดัน

จากความเป็นมาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายมีปัจจัยใดบ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการโอนย้ายเป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการโอนย้ายของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการดำเนินการวิจัยใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการผู้ซึ่งปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขอโอนย้ายของข้าราชการ และข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งแจ้งความประสงค์ขอโอนย้ายต่อกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยผ่านการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล จำนวน 6 ราย ดังนี้
 - 1) ผู้ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขอโอนย้ายของข้าราชการ จำนวน 2 ราย ดังนี้ ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 - 2) ผู้ที่แจ้งความประสงค์ขอโอนย้าย จำนวน 2 ราย ดังนี้ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
 - 3) ผู้ที่แจ้งความประสงค์ขอโอน จำนวน 2 ราย โดยเป็นนักวิชาการคลังปฏิบัติการทั้ง 2 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งลักษณะของการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอน โดยจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ที่ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลก่อนที่จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายที่จะเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยได้แจ้งให้ทราบเป็นการล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียง โดยก่อนจะเริ่มการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์รายข้อ พบว่า

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Stephen P. Robbins ในเรื่องการตัดสินใจตามตัวแบบเหตุผล (The Rational Model) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายมีดังนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

ข้าราชการบางรายได้รับมอบหมายงานที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือวุฒิการศึกษาของตน ส่งผลให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ปริมาณงานที่มากเกินไปหรือการกระจุกตัวของงานอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมในการมอบหมายภาระงาน โดยภาระงานที่หนักเกินสมควรอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งข้าราชการที่ต้องปรับตัวกับระบบงานใหม่ อาจเผชิญกับความเครียดและความกดดัน ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความแตกต่างด้านแนวคิดและรูปแบบการทำงานของข้าราชการแต่ละช่วงวัยอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน ข้าราชการบางรายอาจปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ยาก ทำให้เกิดความต้องการโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมากขึ้น ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บังคับบัญชา มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและความก้าวหน้าในสายงาน

หากมีความสัมพันธ์ที่ดี ย่อมสร้างความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน แต่หากเกิดปัญหาความขัดแย้ง หรือการแบ่งพรรคแบ่งพวก อาจทำให้ข้าราชการรู้สึกอึดอัดและต้องการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเพื่อหาโอกาสที่ดีกว่า

3. กรอบแนวทางกฎ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายการโอน หรือการ เลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ถือเป็นข้อกำหนดที่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง จึงไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจโอนย้ายในระดับบุคคล หากไม่มีตำแหน่งว่างหรือหน่วยงานไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังได้ ข้าราชการก็ไม่สามารถโอนย้ายได้ตามความประสงค์ ทั้งนี้ กฎระเบียบของ ก.พ. จึงเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้าง ที่ทุกหน่วยงานและข้าราชการต้องปฏิบัติตาม แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจโอนย้าย

4. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ

ทักษะเฉพาะตัวของข้าราชการ เช่น การเงิน การคลัง หรือภาษา มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายในบางกรณี โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยนี้ไม่ใช่ปัจจัยหลัก เนื่องจากข้าราชการสามารถพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมหรือประสบการณ์การทำงาน แต่หากต้องปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความเชี่ยวชาญ อาจนำไปสู่ความเครียดและความไม่มีความสุขในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าในสายงานราชการ

โอกาสความก้าวหน้าในสายงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจโอนย้าย โดยเฉพาะข้าราชการ ที่ต้องการเลื่อนตำแหน่งหรือเข้าสู่ตำแหน่ง Core function ของหน่วยงาน เช่น การโอนจากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นไปยังกรมการปกครอง ซึ่งมีตำแหน่งนายอำเภอรองรับมากกว่า การโอนย้ายช่วยเพิ่มโอกาสเติบโต ในสายงานและเป็นแรงจูงใจสำคัญสำหรับข้าราชการบางกลุ่ม แม้ปัจจัยนี้จะไม่ได้มีผลต่อข้าราชการทุกคน

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของ ข้าราชการ โดยเฉพาะในกรณีที่มีโอกาสได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นจากการเปลี่ยนสายงานหรือย้ายไปยังหน่วยงาน ที่มีเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการที่ดีกว่า รายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นแรงจูงใจหลัก เนื่องจากช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ใช่ปัจจัยหลัก เพราะข้าราชการบางกลุ่ม ที่ต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงขึ้น อาจเลือกลาออกและไปบรรจุใหม่ในหน่วยงานที่ให้ผลตอบแทน ดีกว่า มากกว่าจะโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

7. ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ระดับความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งส่งผลต่อการตัดสินใจ โอนย้ายของข้าราชการในระดับที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบางกรณี โดยเฉพาะเมื่อตำแหน่งใหม่มีข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ เช่น วุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ที่ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น ข้าราชการในตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลที่ต้องการโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งนิติกร จำเป็นต้องมีวุฒิด้านนิติศาสตร์ตามที่กำหนดไว้

8. การได้ย้ายกลับภูมิลำเนา

การโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ข้าราชการให้ความสำคัญ เนื่องจากต้องการอยู่ ใกล้ครอบครัวและลดภาระค่าใช้จ่าย แม้มีข้อจำกัดด้านตำแหน่งว่าง ข้าราชการจำนวนมากยังเลือกโอนย้าย เพื่อใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวหรือดูแลบิดามารดาสูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มที่เพิ่งบรรจุใหม่ มีแนวโน้มโอนย้ายไปยัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น สะท้อนความต้องการที่เน้นการกลับไปอยู่กับครอบครัว

9. การพัฒนาทักษะของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ

การโอนย้ายของข้าราชการมักได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่าการพัฒนาทักษะวิชาชีพ แม้ข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอาจต้องการโอนไปยังหน่วยงานที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาศักยภาพ แต่การพัฒนาทักษะไม่จำเป็นต้องอาศัยการโอนย้ายเสมอไป สามารถเพิ่มพูนความรู้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้จากตำแหน่งเดิมได้

10. พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ เนื่องจากการโอนในกรณีที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเสียบุคลากรไป ส่งผลให้ไม่สามารถทราบได้ว่า การโอนนั้นจะช่วยเพิ่มพูนศักยภาพให้กับตนเองและหน่วยงานใหม่ได้อย่างไร ในทางกลับกันการรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นกลับสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้จริง โดยการนำความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นมาใช้

11. ตำแหน่งที่ได้รับตรงกับความประสงค์ในการขอไปดำรงตำแหน่งใหม่

ตำแหน่งใหม่ที่ตรงกับความต้องการของข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจโอนย้าย โดยเฉพาะหากสอดคล้องกับสายงานหรือพื้นที่ที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีความต้องการย้ายกลับภูมิลำเนามีความสำคัญมากกว่า โดยข้าราชการบางคนยอมรับตำแหน่งใดก็ได้เพื่ออยู่ใกล้บ้านและครอบครัว หากตำแหน่งที่ได้รับไม่ตรงตามความประสงค์ อาจนำไปสู่การย้ายซ้ำ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของการทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. ข้อจำกัดด้านกรอบอัตรากำลังและการเปิดเผยข้อมูล กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่มีจำนวนจำกัด และไม่มี การเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นระบบจากกองการเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้ข้าราชการต้องดำเนินการสอบถามข้อมูลจากหน่วยงานระดับจังหวัดด้วยตนเองเพื่อทราบตำแหน่งว่าง ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ทั่วถึงและต้องอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับเจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่

2. ระบบอุปถัมภ์และเส้นสาย เป็นปัจจัยที่มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ในด้านหนึ่งการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวอาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมในการโอนย้าย โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการที่ไม่มีเส้นสายหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งมักส่งผลให้โอกาสในการโอนย้ายไม่เป็นธรรม

3. ภาระค่าใช้จ่ายและภาระทางครอบครัว ข้าราชการ โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งบรรจุใหม่และปฏิบัติงานในส่วนกลาง อาจประสบปัญหาด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ส่งผลให้การโอนย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่อื่นเป็นไปได้ยาก อีกทั้งข้อผูกพันด้านครอบครัว เช่น ภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว หรือความจำเป็นในการดูแลสมาชิกในครอบครัว

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปได้ ดังนี้

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1. การจัดทำระบบหมุนเวียนตำแหน่ง ควรมีการกำหนดระบบหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะในตำแหน่งงานอื่น ๆ ภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการบางกลุ่มสามารถโอนย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของหน่วยงาน

2. การสำรวจตำแหน่งว่างและความต้องการของบุคลากร ควรมีการสำรวจตำแหน่งว่างและความต้องการของข้าราชการเป็นประจำทุกไตรมาส หรือทุก 3 เดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ และสนับสนุนให้การโอนย้ายเป็นไปตามความต้องการของข้าราชการและความจำเป็นของหน่วยงาน

3. การประกาศตำแหน่งว่างของแต่ละหน่วยงานเป็นรายไตรมาส การประกาศตำแหน่งว่างของแต่ละหน่วยงานเป็นประจำทุกไตรมาสจะช่วยให้ข้าราชการสามารถวางแผนการโอนย้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดภาระในการติดต่อสอบถามข้อมูลจากหน่วยงานปลายทาง และส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

4. การพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อลดภาระทางการเงินของข้าราชการ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดมาตรการลดค่าครองชีพภายในหน่วยงาน อาทิ การลดราคาค่าอาหารในโรงอาหารของหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาระบบยื่นคำร้องขอโอนย้ายออนไลน์ ให้ข้าราชการตรวจสอบตำแหน่งว่างแบบเรียลไทม์ ลดการสอบถามข้อมูลและขั้นตอนประสานงานที่ยุ่งยาก ช่วยวางแผนการโอนย้ายล่วงหน้าอย่างมีระบบ

2. การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาภูมิลำเนาเป็นปัจจัยในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น บรรจุข้าราชการในพื้นที่ส่วนกลางหรือใกล้เคียงเพื่อลดปัญหาการขอโอนย้ายในอนาคต ลดการโยกย้ายบ่อยครั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่พร้อมปฏิบัติงานในส่วนกลางได้รับการพิจารณาโอนย้ายง่ายขึ้น

3. การให้สิทธิพิจารณาข้าราชการก่อนการบรรจุใหม่ เปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ยื่นคำร้องขอโอนย้ายได้รับการพิจารณาก่อนการบรรจุข้าราชการใหม่ในตำแหน่งว่าง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการโอนย้ายและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน

4. พัฒนาสวัสดิการที่พึงอาศัยสำหรับข้าราชการในพื้นที่ส่วนกลาง เช่น กรุงเทพฯ และพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่สูง โดยสนับสนุนค่าเช่าบ้านหรือจัดหาที่พักราคาประหยัด ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต และส่งเสริมสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรในส่วนกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Stephen P. Robbins ในเรื่องการตัดสินใจตามตัวแบบเหตุผล (The Rational Model) (2005, อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 38) เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การกำหนดปัญหา 2. การกำหนดหลักเกณฑ์ 3. การให้น้ำหนักแก่หลักเกณฑ์แต่ละข้อ 4. การพัฒนาทางเลือก 5. การประเมินทางเลือก 6. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สามารถนำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

ข้าราชการบางรายได้รับมอบหมายงานที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือวุฒิการศึกษาของตน ส่งผลให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ปริมาณงานที่มากเกินไปหรือการกระจุกตัวของงานอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมในการมอบหมายภาระงาน โดยภาระงานที่หนักเกินสมควรอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งข้าราชการที่ต้องปรับตัวกับระบบงานใหม่ อาจเผชิญกับความเครียดและความกดดัน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ...“กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มี 18 สำนัก/กอง ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายก็ย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ การสอบเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ตรงตามคุณสมบัติอาจจะแตกต่างกันในเรื่องของการปฏิบัติงาน เช่น คนที่จบรัฐศาสตรมาสอบตำแหน่งนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งตรงตามคุณสมบัติการรับสมัคร แต่ตำแหน่งดังกล่าว ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มี จึงต้องเปลี่ยนตำแหน่งมาทำตำแหน่งอื่น ๆ อย่างนักจัดการงานทั่วไป หรือนักวิเคราะห์นโยบายและแผนแทน ส่งผลให้ข้าราชการต้องเรียนรู้และปรับตัว ซึ่งบางที่งานที่ได้รับมอบหมายมาไม่ตรงตามความถนัดหรือความชอบของตนเอง ทำให้เกิดการสับเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อให้ตรงตามความถนัด โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน อาจจะเป็นการต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างจังหวัด...” (ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญาภา จันทรวิวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจโอนย้ายมีจำนวน 5 ประการ โดยสอดคล้องกันในมิติของลักษณะของงานที่เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผล เพราะความกดดันและการทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้บริหาร โดยที่ข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานในกลุ่มงานพิธีการมีแนวโน้มที่จะโอนย้ายออกจากกลุ่มงานพิธีการสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธน์ สุทธิประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ส่วนใหญ่ข้าราชการมีความพร้อมและยินดีที่จะไปทำงานที่อื่นทันที หากได้รับข้อเสนอที่น่าสนใจและอาจมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ดันตา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องในมิติของลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน มีผลต่อการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม เพราะลักษณะงานเป็นงานที่ต้องศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์ข้อกำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงาน มีการติดต่อประสานงาน รวมไปถึงการให้คำปรึกษากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ลักษณะเฉพาะของงาน ประเภทของงานระดับความยากง่ายของงานที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้าราชการแต่ละช่วงวัยมีแนวคิดและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางความคิดเห็นและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน ข้าราชการบางรายอาจประสบปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความต้องการโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อม

การทำงานที่เหมาะสมมากขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากมีความสัมพันธ์ที่ดี ย่อมส่งเสริมให้ข้าราชการมีความต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมต่อไป ในทางกลับกัน หากมีปัญหาความขัดแย้งหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและขาดความสุขในการทำงาน

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า ...“เมื่อมีความสัมพันธ์ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยแล้ว ก็จะทำให้พบปัญหามากมายตามหลักรับและส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานด้วย ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย”... (นักวิชาการคลังปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2567)

สอดคล้องกับวารสารสมาคมนักวิจัยของ ชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อการลาออก และปัจจัยค่าจ้าง ในเรื่องของการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ พันธ์อนุสรณ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ โดยการศึกษา พบว่า สาเหตุที่เป็นแรงผลักดันจากภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน มีอยู่ 7 สาเหตุ โดยสอดคล้องในมิติของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสาเหตุทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงานเช่นกัน ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ช่วยเหลือกัน ทำให้บรรยากาศภายในการทำงานไม่ดี และมีความเครียดไม่อยากมาทำงาน ส่งผลให้พนักงานพิจารณาที่จะตั้งใจลาออกจากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตา ส่งประเสริฐ (2566) ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทในสายอาชีพ IT พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกมีทั้งหมด 7 ปัจจัย สอดคล้องในมิติของความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในสายงานอาชีพ IT มากที่สุดเป็นลำดับที่สาม โดยส่งผลในทิศทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือหากพนักงานมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในระดับต่ำ จะส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานมีโอกาสเพิ่มมากขึ้น

3. กรอบแนวทางกฎ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายการโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ถือเป็นข้อกำหนดที่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง จึงไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจโอนย้ายในระดับบุคคล ทั้งนี้ กฎระเบียบของ ก.พ. จึงเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่ทุกหน่วยงานและข้าราชการต้องปฏิบัติตาม สอดคล้องกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กล่าวโดยสรุปว่า การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ตามข้อ 8 (2) ประกอบกับข้อ 24 ของกฎ ก.พ.ฯ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้ ให้พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้ (1) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัยผลการปฏิบัติราชการ (2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ...“ปัจจัยนี้มีผล เพราะข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีอยู่ รวมถึงหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง”... (ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568)

4. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ

ความสามารถและทักษะเฉพาะตัวของข้าราชการ มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายในบางกรณี โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น การเงิน หรือภาษา ซึ่งต้องการย้ายไปยังหน่วยงานที่เหมาะสมกับสมรรถนะของตนเองเพื่อพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า ...“เป็นปัจจัยที่ส่งผล เพราะในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มีการเปิดสอบตำแหน่งเฉพาะด้าน โดยเฉพาะในสายงานหลักของกรมอย่างตำแหน่งนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อทำงานที่ส่วนกลางอาจโดนเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป ซึ่งต้องไปปฏิบัติงานที่สำนัก/กองต่าง ๆ ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่น กองคลัง กองสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น กองสาธารณสุขท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งบุคลากรที่จบการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์อาจจะไม่มีความชำนาญเพียงพอ จนเกิดเป็นความเครียดสะสม”.. (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2568)

สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516, อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 8) ในมิติของการสร้างระบบบริหารบุคคลแบบใหม่ จากระบบยัดชั้นหรือระดับตำแหน่งเป็นการยืดความสามารถและผลงาน พัฒนารูปแบบการจ้างงานให้มีความหลากหลาย เช่น บางตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญอาจใช้การจ้างพิเศษ จะมีการสร้างระบบนักบริหารระดับสูงให้การสรรหาทำได้โปร่งใส เปิดกว้างและยืดหยุ่น ความสามารถมากกว่าอำนาจนิยม และดูขนาดกำลังคนให้กะทัดรัด เหมาะสมกับการกิจอย่างเป็นรูปธรรม

5. ความก้าวหน้าในสายงานราชการ

โอกาสความก้าวหน้าในสายงานราชการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการที่ต้องการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต การโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่มีโครงสร้างตำแหน่งสูงกว่า มักช่วยให้ข้าราชการมีโอกาสเติบโตในสายงานได้ดีขึ้น ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับสูงมักพิจารณาโอนไปยังหน่วยงานที่มีโอกาสเติบโตมากกว่าการโอนย้ายจึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเป็นแรงจูงใจหลักของข้าราชการบางกลุ่ม ทั้งนี้ ปัจจัยนี้ไม่ได้มีผลต่อข้าราชการทุกคน บางตำแหน่งที่โอนย้ายอาจไม่มีความแตกต่างด้านโอกาสความก้าวหน้ามากนัก เนื่องจากลักษณะงานและตำแหน่งเกื้อกูลกัน

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ...“มีผลต่อการตัดสินใจ เพราะเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่ ประสบการณ์ที่หลากหลายก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มักถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์หลากหลาย หรือมีการเปลี่ยนสายงานก็มีโอกาสได้คะแนนสูงในการสอบเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในประเภทอำนาจการ...” (ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรรัตน์ สุทธิประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะ ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ พันธ์อนุสรณ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจ

ในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงานเป็นสาเหตุทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงานเช่นกัน กล่าวคือพนักงานที่รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับการเติบโตก้าวหน้าในสายงานหรือเติบโตช้าไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเวลาที่เหมาะสม และมีการเมืองภายในองค์กรที่สร้างเงื่อนไขในการเติบโตทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะตั้งใจลาออกจากงาน

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ โดยเฉพาะในกรณีที่ไม่มีโอกาสได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นจากการเปลี่ยนสายงานหรือย้ายไปยังหน่วยงานที่มีเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการที่ดีกว่า รายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นแรงจูงใจหลัก เนื่องจากช่วยสร้างขวัญกำลังใจและปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ใช่ปัจจัยหลัก เพราะข้าราชการบางกลุ่มที่ต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงขึ้น อาจเลือกลาออกและไปบรรจุใหม่ในหน่วยงานที่ให้ผลตอบแทนดีกว่า มากกว่าจะโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ...“เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมาก เพราะเป็นขวัญกำลังใจหลักในการปฏิบัติงาน อย่างเช่น บางคนเรียนนิติศาสตร์เพิ่มเพื่อให้มีโอกาสในการย้ายสายงาน อีกทั้งการได้ย้ายไปทำนิติกรก็ได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าตำแหน่งเดิม...” (ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม พบว่า อัตราการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีจำนวนมากและมีความต่อเนื่องทุกปี โดยสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายมากที่สุด คือ การจ่ายค่าตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรีย์ คำทรัพย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมากที่สุด

7. ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ระดับความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการในระดับที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบางกรณี โดยเฉพาะเมื่อตำแหน่งใหม่มีข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ เช่น วุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์ที่ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น ข้าราชการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลที่ต้องการโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งนิติกร จำเป็นต้องมีวุฒิด้านนิติศาสตร์ตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี ปัจจัยด้านคุณสมบัติอาจไม่เป็นอุปสรรคหลัก เนื่องจากข้าราชการสามารถพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติมได้ ผ่านกระบวนการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่ได้

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ...“มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งมีผลกับคุณสมบัติของการโอน และการย้าย เพราะคุณวุฒิต้องตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและต้องตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ...” (ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า ...“การย้ายมีผลต่อการตัดสินใจ เพราะบางคนมีวุฒินิติศาสตร์ แต่ตอนนี้เป็นนักทรัพยากรบุคคล แล้วอยากจะเปลี่ยนตำแหน่งไปเป็นนิติกร ส่วนนี้คือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ว่าคนเป็นนิติกรต้องจบนิติศาสตร์ เป็นนิติกรก็จะมีค่าตอบแทนอะไรเพิ่มเติมด้วย...” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2568)

สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516, อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 7-8) ในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยึดหลักการอยู่ 4 หลักการคือ 1. หลักคุณธรรม ในการรับคนเข้าทำงาน ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของ บุคคลที่ตรงกับงานที่จะต้องรับผิดชอบ 2. หลักสมรรถนะในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ 3. หลักผลงาน การจะพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งจะพัฒนาคนต้องวัดจาก ผลงาน 4. หลักกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ และเอาระบบกลไกตลาดของภาคเอกชน มาเป็นหลักในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพื่อดึงดูดคนดีคนเก่งให้เข้ามาในระบบ

8. การได้ย้ายกลับภูมิลำเนา

การได้ออนย้ายกลับไปปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ออนไลน์ของข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องการอยู่ใกล้ครอบครัวและลดภาระค่าใช้จ่าย แม้ว่าจะมี ข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างและตำแหน่งว่าง แต่ข้าราชการจำนวนมากยังคงให้ความสำคัญกับการได้ออนย้ายกลับไปยัง ภูมิลำเนามากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ในปัจจุบัน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสูญเสียบุคลากรจำนวนหนึ่งให้กับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เนื่องจากข้าราชการจำนวนมากมีความประสงค์ที่จะกลับไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน เพื่อใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวหรือดูแลบิดามารดาที่สูงอายุ ทั้งนี้ การได้ออนย้ายไปยัง อปท. ส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นใน กลุ่มข้าราชการที่เพิ่งบรรจุใหม่

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า ...“เป็นปัจจัยที่ส่งต่อการตัดสินใจอย่างมาก ปัจจุบันนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเราเสียบุคลากรไปเยอะมาก ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ที่ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา ซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวก็ยอมโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้กลับบ้าน...” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2568) และสอดคล้อง กับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 กล่าวว่า ...“โดยส่วนตัวปัจจัยนี้ถือว่าเป็นปัจจัยหลักและเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุด เนื่องจากที่ได้ให้เหตุผลไปว่าคำตอบแทนและสวัสดิการ หรือความก้าวหน้าใด ๆ ไม่เป็นปัจจัย ที่ส่งผลให้เขียนคำร้องขอย้าย แต่หากทราบที่บ้านที่เกิดหรือจังหวัดที่พ่อแม่และครอบครัวว่างอยู่ จะตัดสินใจเขียน คำร้องขอย้ายทันที โดยปัจจัยอื่นก่อนหน้านี้ไม่มีผลเลย...” (นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ, สัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 26 ธันวาคม 2567)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา สังข์แป้น (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการตัดสินใจโอน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายจ่ายต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกันในมิติของภูมิลำเนา

9. การพัฒนาทักษะของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ

ข้าราชการส่วนใหญ่มักได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่าการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ แม้ว่าข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น ทักษะด้านภาษา อาจมีความประสงค์ที่จะโอนไปยังหน่วยงาน ที่สามารถใช้และพัฒนาศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งอาจช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะไม่จำเป็นต้องอาศัยการได้ออนย้ายตำแหน่งเสมอไป ข้าราชการสามารถเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถของตนเองผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งเดิมได้ โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงานหรือสถานที่ปฏิบัติงาน

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ...“มีผลต่อการตัดสินใจ เนื่องจากภารกิจ และหน้าที่ที่แตกต่างกันของสำนัก/กอง ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่งผลให้คนบางกลุ่มที่มีศักยภาพสูง

อย่างกลุ่มคนที่เป็เด็กทุนหรือเก่งทางด้านภาษาก็อยากโอนไม่ก็ย้ายไปอยู่กระทรวงการต่างประเทศ หรือที่อยู่ในมหาดไทยก็กองการต่างประเทศ ซึ่งลักษณะของงาน คือได้ทำงานทางด้านภาษาที่ตนถนัด โดยการทำงานในสิ่งที่ตัวเองชอบก็เหมือนเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน"... (ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568)

สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลที่ต้องการจะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมถึงการได้รับความต้องการยกย่องจากบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงานหรือสถานะทางสังคม ต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ได้รับความเคารพนับถือหรือความต้องการมีความรู้ความสามารถ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภา จันทร์วุฒิมงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มนการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจโอนย้ายมีจำนวน 5 ประการ โดยโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ไม่ได้รับความก้าวหน้า หรือเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงไม่ได้รับการอบรมหรือเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม โดยที่ข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานในกลุ่มงานพิธีการมีแนวโน้มที่จะโอนย้ายออกจากกลุ่มงานพิธีการสูง

10. พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ เนื่องจากการโอนในกรณีที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเสียบุคลากรไป ส่งผลให้ไม่สามารถทราบได้ว่า การโอนนั้นจะช่วยเพิ่มพูนศักยภาพให้กับตนเองและหน่วยงานใหม่ได้อย่างไร ในทางกลับกัน การรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นกลับสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรมาได้จริง โดยการนำความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นมาใช้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอาจไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นผ่านการโอนย้ายเท่านั้น เพราะข้าราชการสามารถพัฒนาตนเองได้ในทุกหน่วยงานภายใต้ระบบราชการ ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงหรือกรมใดก็ตาม การอบรม ฝึกฝน หรือเรียนรู้จากการทำงานก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยให้ข้าราชการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องโอนย้ายตำแหน่ง

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า ...“หากได้ทำงานในจังหวัดหรือได้ทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น"... (นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 26 ธันวาคม 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า ...“เป็นปัจจัยที่ส่งผล เพราะเมื่อบุคลากรได้ทำงานในตำแหน่งที่ตนเองต้องการหรือมีความถนัดแล้ว ย่อมทำงานออกมาได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร".. (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2568)

สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล (ศรีวรรณ แก้วทองดี, 2562, อ้างถึงใน สารินี หมดสะและ, 2566, หน้า 22) ที่สอดคล้องกันในด้านของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการที่เพิ่มพูนและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ บุคลากรในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถ ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีผลสะท้อนทำให้หน่วยงานหรือองค์กร ที่ปฏิบัติงานอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

11. ตำแหน่งที่ได้รับตรงกับความสามารถในการขอไปดำรงตำแหน่งใหม่

การที่ตำแหน่งใหม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ ตำแหน่งนั้นสอดคล้องกับสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ หรืออยู่ในพื้นที่ที่ต้องการย้ายไป จะช่วยให้ข้าราชการตัดสินใจโอนย้ายได้ง่ายขึ้น แต่ในบางกรณี ความต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาอาจมีน้ำหนักมากกว่าความสามารถในการขอไปดำรงตำแหน่งใหม่ ข้าราชการกลุ่มนี้มักมองว่าตำแหน่งใดก็ได้ ตราบใดที่สามารถกลับไปอยู่ใกล้บ้านและครอบครัวได้ ดังนั้น ตำแหน่งที่ได้รับหลังจากการโอนย้ายอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักในกระบวนการตัดสินใจของข้าราชการกลุ่มนี้ ทั้งนี้ หากตำแหน่งที่ได้รับไม่ตรงกับความสามารถของข้าราชการ อาจนำไปสู่การย้ายซ้ำๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความต่อเนื่องของการทำงาน

ดังผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ...“เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เพราะข้าราชการมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจโอนย้ายหากตำแหน่งใหม่ตรงกับสายงานที่ถนัดหรือสอดคล้องกับการทำงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่แล้ว...” (ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568)

สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีพึงพอใจในงาน (พนาพร คำเสมอ, 2562, อ้างถึงใน เพ็ญวิไล ศรีสงคราม, 2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีในเชิงบวกเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยมีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลของงานในที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1. ข้อยกจำกัดด้านกรอบอัตรากำลังและการเปิดเผยข้อมูล กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่มีจำนวนจำกัด และไม่มี การเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นระบบจากกองการเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้ข้าราชการต้องดำเนินการสอบถามข้อมูลจากหน่วยงานระดับจังหวัดด้วยตนเองเพื่อทราบตำแหน่งว่าง ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ทั่วถึงและต้องอาศัย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับเจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่

2. ระบบอุปถัมภ์และเส้นสาย เป็นปัจจัยที่มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ในด้านหนึ่งการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวอาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมในการโอนย้าย โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการที่ไม่มีเส้นสายหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งมักส่งผลให้โอกาสในการโอนย้ายไม่เป็นธรรม

3. ภาระค่าใช้จ่ายและภาระทางครอบครัว ข้าราชการ โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งบรรจุใหม่และปฏิบัติงานในส่วนกลาง อาจประสบปัญหาด้านค่าใช้จ่ายเนื่องจากอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ส่งผลให้การโอนย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่อื่นเป็นไปได้ยาก อีกทั้งข้อผูกพันด้านครอบครัว เช่น ภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว หรือความจำเป็นในการดูแลสมาชิกในครอบครัว

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1. การจัดทำระบบหมุนเวียนตำแหน่ง ควรมีการกำหนดระบบหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะในตำแหน่งงานอื่น ๆ ภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการบางกลุ่มสามารถโอนย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของหน่วยงาน

2. การสำรวจตำแหน่งว่างและความต้องการของบุคลากร ควรมีการสำรวจตำแหน่งว่างและความต้องการของข้าราชการเป็นประจำทุกไตรมาส หรือทุก 3 เดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ และสนับสนุนให้การโอนย้ายเป็นไปตามความต้องการของข้าราชการและความจำเป็นของหน่วยงาน

3. การประกาศตำแหน่งว่างของแต่ละหน่วยงานเป็นรายไตรมาส การประกาศตำแหน่งว่างของแต่ละหน่วยงานเป็นประจำทุกไตรมาสจะช่วยให้ข้าราชการสามารถวางแผนการโอนย้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดภาระในการติดต่อสอบถามข้อมูลจากหน่วยงานปลายทาง และส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

4. การพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อลดภาระทางการเงินของข้าราชการและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดมาตรการลดค่าครองชีพภายในหน่วยงาน อาทิ การลดราคาค่าอาหารในโรงอาหารของหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการผลการวิจัย ดังนี้

1. การจัดทำระบบยื่นคำร้องขอโอนย้ายผ่านระบบออนไลน์ ควรมีการพัฒนาการยื่นคำร้องขอโอนย้ายผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถตรวจสอบอัตราว่างของตำแหน่งได้ด้วยตนเองแบบเรียลไทม์ โดยไม่จำเป็นต้องสอบถามข้อมูลจากบุคคลอื่น ทั้งนี้ ระบบดังกล่าวจะช่วยให้ข้าราชการสามารถวางแผนการโอนย้ายล่วงหน้าได้อย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนการประสานงานที่ยุ่งยาก และเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

2. การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อลดปัญหาการโอนย้ายในอนาคต ควรมีแนวทางการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาภูมิสำเนาของข้าราชการเป็นปัจจัยประกอบในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น การบรรจุข้าราชการที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่ส่วนกลางหรือพื้นที่ใกล้เคียงให้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เพื่อลดอัตราการขอโอนย้ายในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการโยกย้ายบ่อยครั้งและช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสนใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในส่วนกลางได้รับการพิจารณาโอนย้ายได้ง่ายขึ้น

3. การให้สิทธิข้าราชการที่ยื่นคำร้องขอโอนย้ายก่อนการบรรจุข้าราชการใหม่ หากมีตำแหน่งว่าง ควรให้ข้าราชการที่ได้ยื่นคำร้องขอโอนย้ายมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อนที่จะมีการบรรจุข้าราชการใหม่เข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ มาตรการดังกล่าวจะช่วยลดแรงกดดันในการบริหารบุคลากร ลดปัญหาการโอนย้ายที่เกิดขึ้นซ้ำซ้อน และช่วยให้หน่วยงานสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การพัฒนาสวัสดิการด้านที่พักอาศัยสำหรับข้าราชการส่วนกลาง เนื่องจากค่าครองชีพในพื้นที่ส่วนกลาง โดยเฉพาะที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครและพื้นที่ใกล้เคียงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีราคาสูงมาก การจัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนด้านที่พัก เช่น ค่าเช่าบ้าน หรือการจัดหาที่พักราคาประหยัดสำหรับข้าราชการ จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและส่งเสริมสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในส่วนกลาง ทั้งนี้ มาตรการดังกล่าวจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปที่ได้จากการผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายระหว่างข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงความคล้ายคลึงกัน หรือความแตกต่างของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมภาพรวมขององค์การมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์ผล เช่น การเก็บข้อมูลจากข้าราชการในทุกระดับตำแหน่ง (ระดับปฏิบัติการ ระดับอำนวยการ และระดับบริหาร)

เอกสารอ้างอิง

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564. (2564, มีนาคม 4). ราชกิจจานุเบกษา, 138(16ก), 38-47.
- กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.dla.go.th/servlet/DLAServlet?visit=history>
- ชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(2), 311.
- ณัฐชา สังข์แป้น (2563). ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนาฏ ดันตา. (2563). แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิชญาภา จันทร์วุฒิมงส์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญวิไล ศรีสงคราม. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเก็บค่าธรรมเนียมผ่านทาง กรมทางหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภักดิ์ สุธธิประภา. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะ ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐศิรินทร์ วังกานนท์. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรีย์ คำทรัพย์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาธินี หมัดสะและะ. (2566). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียใต้*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงาน ก.พ. (2567). *หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/2 5 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายการโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ* (วันที่ 22 มีนาคม 2567). กรุงเทพมหานคร.
- สุดา ส่งประเสริฐ. (2566). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทในสายอาชีพ IT*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรพรรณ พันธ์อนุสรณ์. (2562). *สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล

- ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, กองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 9 มกราคม 2568.
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, กองการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2568.
- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ, กลุ่มตรวจสอบภายใน, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 26 ธันวาคม 2567.
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2568.
- นักวิชาการคลังปฏิบัติการ, กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2567.