

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ
กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง*

Factors Affecting the Decision to Request Transfer of Government Officials:

A case study Office of the secretary,

Department of Public Works and Town & Country Planning

ฐนศักดิ์ หลิมแดง**

Thanasak Limdaeng

6614832015@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ ปัญหา อุปสรรค รวมถึงแนวทางและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 ราย ซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการโอนย้ายมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และข้าราชการประสงค์ขอโอนย้าย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการฯ ดังนี้ (1) คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (2) หลักเกณฑ์และระเบียบการโอนย้ายที่กำหนดความเหมาะสมและกระบวนการ (3) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และ (4) ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้าย ดังนี้ (1) การขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ (2) ความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลงาน (3) กฎหมายและระเบียบที่ไม่ชัดเจน (4) ตำแหน่งว่างจำกัด และ (5) ความล่าช้าของกระบวนการ ตลอดจนแนวทางและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการฯ ดังนี้ (1) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร (2) กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นธรรมสำหรับการประเมินผลงาน (3) ปรับปรุงหลักเกณฑ์และระเบียบให้เหมาะสมและลดความซับซ้อน (4) การบริหารตำแหน่งว่างอย่างเป็นระบบ และ (5) เปิดเผยข้อมูลและกระบวนการอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบ

คำสำคัญ : ปัจจัย ; การตัดสินใจ ; โอนย้าย

Keywords : Factors ; Decision Making ; Transfer

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ
กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา จัดการผลการปฏิบัติงาน จัดการค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย และกลยุทธ์อื่น ๆ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรและประเทศชาติ (วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2567, หน้า 3)

บุคลากรภาครัฐถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสาธารณะให้เกิดผล อย่างไรก็ตามการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรยังเป็นความท้าทาย เนื่องจากข้าราชการอาจเผชิญกับความรู้สึกไม่ก้าวหน้า ความไม่พึงพอใจ หรือแรงจูงใจที่ลดลง อันเป็นผลจากระบบราชการที่เข้มงวด ไม่ยืดหยุ่น และไม่ตอบสนองต่อศักยภาพหรือความต้องการของบุคลากร ซึ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่ตอบโจทย์ชีวิตและการทำงานได้ดีกว่า

การโอนย้ายข้าราชการไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานทั้งในด้านต้นทุนการทดแทนบุคลากร ความต่อเนื่องของงาน และภาระงานที่เพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่เดิม หากไม่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความสามารถในการดำเนินการกิจขององค์กรในระยะยาว

สำนักงานเลขาธิการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ซึ่งมีภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของกรมในด้านงานอำนวยการและการประสานงานระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะ การโอนย้ายข้าราชการจึงกระทบต่อการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ ปัญหา อุปสรรค และนำเสนอแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการโอนย้าย และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ในระบบราชการอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการดำเนินการวิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการโอนย้าย และข้าราชการที่ได้แจ้งความประสงค์ขอโอนย้าย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยผ่านการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล จำนวน 6 ราย ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขอโอนย้ายของข้าราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 ราย ดังนี้ เลขานุการกรม และหัวหน้าฝ่ายช่วยอำนวยการ
2. ผู้แจ้งความประสงค์ขอโอน จำนวน 1 ราย ดังนี้ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
3. ผู้แจ้งความประสงค์ขอย้าย จำนวน 3 ราย ดังนี้ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน และเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ มีคำถามและแนวทางการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ใช้คำถามชุดเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 62) โดยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคลตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายล่วงหน้า และก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อความถูกต้องของข้อมูลและการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ดังนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์ (2) ออกแบบแบบสัมภาษณ์จากข้อมูลที่ได้ศึกษา (3) เสนอร่างแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ และ (4) ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทบทวนความถูกต้อง ชัดเจน และความครอบคลุมของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 117 – 118) ดังนี้ (1) Data Triangulation: ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อดูความสอดคล้องของข้อมูล (2) Investigator Triangulation: ใช้ผู้วิจัยหลายคนในการเก็บข้อมูล เพื่อตรวจสอบความแตกต่างในการรับรู้ (3) Theory Triangulation: วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวคิดหรือทฤษฎีที่หลากหลาย เพื่อลดอคติจากมุมมองเดียว และ (4) Methodological Triangulation: ใช้หลายวิธีในการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาจากเอกสาร

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ด้านคุณสมบัติบุคคล

อายุราชการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขอโอนย้าย โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยจะตัดสินใจย้ายได้ง่ายกว่า เนื่องจากยังไม่มีความผูกพันกับองค์กรและต้องการแสวงหาความท้าทายใหม่ ขณะที่ผู้มีอายุราชการมากจะลังเลในการย้าย เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่ มีภาระครอบครัว และความผูกพันกับที่ทำงานเดิม อย่างไรก็ตามมีข้อโต้แย้งว่าอายุราชการอาจไม่มีผลโดยตรง เนื่องจากการนับอายุงานยังคงต่อเนื่องแม้มีการโอนย้ายหน่วยงาน

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย โดยเฉพาะในกรณีที่ข้าราชการดำรงตำแหน่งเดิมมาเป็นเวลานานแต่ขาดโอกาสก้าวหน้า หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ข้าราชการจึงมีแนวโน้มพิจารณาโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่มีโอกาสเติบโตสูงกว่า แม้ว่าการย้ายข้ามสายงานจะมีความซับซ้อน และอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้ระบบราชการจะมีมาตรฐานเดียวกันโดยทั่วไป แต่ค่าตอบแทนพิเศษหรือสวัสดิการที่เหนือกว่าในหน่วยงานปลายทางอาจเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะในกรณีที่ข้าราชการมีศักยภาพและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ซึ่งต้องการผลตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณค่าของตนมากยิ่งขึ้น

ด้านการกำหนดหลักเกณฑ์

กรอบแนวทางตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการย้าย โอน หรือเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจขอโอนย้าย เนื่องจากเป็นระเบียบที่ทุกฝ่ายต้องปฏิบัติตาม การตัดสินใจมักขึ้นกับ ปัจจัยอื่น เช่น ความพร้อมของอัตราว่าง ความก้าวหน้าในสายงาน และความเหมาะสมของหน่วยงานปลายทาง แม้กฎ ก.พ. จะช่วยสร้างความปลอดภัยและเป็นธรรมในระดับหนึ่ง

ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญ หากงานไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือมีภาระมากเกินไป จนอาจลดประสิทธิภาพและสมดุลชีวิต ข้าราชการมักพิจารณาขอโอนย้ายไปหน่วยงานที่ภาระงานเหมาะสมและสนับสนุนการทำงาน แม้ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลจะช่วยปรับตัวได้ในบางกรณี

การพัฒนาตนเอง แม้สำคัญต่อความก้าวหน้า แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักในการโอนย้าย เนื่องจากข้อจำกัดงบประมาณ และโอกาสพัฒนา ขณะที่การโอนย้ายมักขึ้นกับความเหมาะสมของตำแหน่งและโอกาสใช้ศักยภาพ

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดความต้องการโอนย้าย ในทางตรงกันข้าม ความขัดแย้งและสภาพแวดล้อมไม่ดี อาจนำไปสู่ความกดดันและการตัดสินใจโอนย้าย

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผลการประเมินราชการที่ยุติธรรมและสอดคล้องกับศักยภาพส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันต่อหน่วยงานเดิม ขณะที่การประเมินที่ไม่เป็นธรรมหรือได้รับอิทธิพลจากระบบอุปถัมภ์ อาจทำให้ข้าราชการรู้สึกไม่มั่นคง ขาดแรงจูงใจ และพิจารณาโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่ให้โอกาสเติบโตและยอมรับมากกว่า

ความก้าวหน้าในสายงานเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อหน่วยงานเดิมขาดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือพัฒนาอาชีพ ข้าราชการจึงมองหาโอกาสในหน่วยงานอื่นที่เอื้อต่อการเติบโต โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่หรือหน่วยงานที่มีตำแหน่งเฉพาะทาง ซึ่งปัจจัยนี้แม้มีผลกับบางกลุ่มแต่ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลสูงในบริบทการแข่งขันเพื่อโอกาสทางอาชีพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง สรุปได้ ดังนี้

1. การขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานต้นทาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ขาดความเป็นธรรม
3. การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบที่ไม่ชัดเจน
4. ข้อจำกัดด้านตำแหน่งว่างในหน่วยงานปลายทาง

5. ความล่าช้าและความซับซ้อนของขั้นตอนการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง สรุปได้ ดังนี้

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1. ส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นให้บริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลในการประเมินผลราชการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม
3. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การโอนย้ายให้มีความทันสมัยและยืดหยุ่น
4. การบริหารจัดการตำแหน่งว่างและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นระบบ
5. การเปิดเผยข้อมูลตำแหน่งว่างในหน่วยงานปลายทางอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. ส่งเสริมสายงานทั่วไปด้วยค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และสวัสดิการที่เหมาะสม
2. พัฒนาระบบงานให้โปร่งใส ยุติธรรม และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
3. กำหนดรอบโอนย้ายที่ชัดเจน เพื่อบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ปรับปรุงสวัสดิการและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน
5. พิจารณาโอนย้ายตามเหตุผลและกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน
6. ให้ความสำคัญกับการย้ายภายในก่อนการเรียกบรรจุใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ทั้งในตำแหน่งประเภททั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564, หน้า 2) และประเภทวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567, หน้า 1) มาจำแนกเป็นประเด็นสำคัญเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติบุคคล

1.1 อายุราชการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยจะตัดสินใจโอนย้ายได้ง่ายกว่า เนื่องจากยังไม่มีผูกพันกับองค์กรเดิม และมองหาโอกาสหรือความท้าทายใหม่ ในขณะที่ผู้มีอายุราชการมากจะลังเล เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่ ผูกพันกับที่ทำงานเดิม หรือมีภาระครอบครัว รวมถึงความต้องการทำงานใกล้ภูมิลำเนา แม้ว่าบางรายอาจพิจารณาโอนย้ายเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน แต่ก็มิใช่ว่าได้แก่ อายุราชการไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการโอนย้าย เพราะระยะเวลาการยังคงนับต่อเนื่องไม่ว่าปฏิบัติงานในหน่วยงานใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา ทังนุย์ (2566) เรื่องการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ มากที่สุด ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา... สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า "...อายุราชการมีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ โดยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยจะตัดสินใจโอนย้ายได้ง่ายกว่าข้าราชการที่มีอายุที่มากขึ้น..." แต่อย่างไรก็ตามยังมีข้อค้นพบ

จากคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) สะท้อนมุมมองที่ไม่สอดคล้องกับข้าราชการ โดยกล่าวว่า “...ข้าราชการไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย เพราะระยะเวลาการย้ายยังนับต่อเนื่องในทุกหน่วยงาน...”

1.2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งส่งผลอย่างมากต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งหากดำรงตำแหน่งเดิมมานาน โดยไม่ได้รับการเลื่อนระดับ ขาดการสนับสนุน หรือมีข้อจำกัดในหน่วยงานเดิม ข้าราชการจะพิจารณาโอนย้ายไปยังหน่วยงาน ที่มีโอกาสเติบโตมากกว่า แม้การโอนย้ายบางกรณี โดยเฉพาะการโอนย้ายข้ามกลุ่มตำแหน่ง อาจมีขั้นตอนซับซ้อน ส่งผลต่อสิทธิประโยชน์และการนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งอาจทำให้เล็งเลหรือชะลอการตัดสินใจขอโอนย้าย ซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) มีหนังสือที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สำคัญคือ ให้สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจากสายงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะเลื่อน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงของลักษณะงานและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ถ้ามาจากตำแหน่งประเภทวิชาการ อำนาจการ บริหาร หรืออื่น ๆ ที่ ก.พ. กำหนด ให้นับระยะเวลา ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงาน และมาจากตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่นำมาพิจารณาโดยให้ยึดประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ และต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อน... และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...การโอนย้ายข้ามกลุ่มตำแหน่งมักใช้เวลานานและซับซ้อน โดยเฉพาะในกรณีที่หน่วยงานปลายทางมีการจัดกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการนับระยะเวลา การดำรงตำแหน่งเดิมและทำให้เสียสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ...”

1.3 คำตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ โดยแม้ระบบคำตอบแทนในราชการจะมีมาตรฐานเดียวกันและอาจไม่ใช่ปัจจัยหลัก แต่หากตำแหน่งหรือหน่วยงานปลายทางมีคำตอบแทนพิเศษหรือสวัสดิการที่ดีกว่า โดยเฉพาะเมื่อข้าราชการมีประสบการณ์และศักยภาพเพิ่มขึ้น ก็อาจกลายเป็นแรงจูงใจสำคัญในการย้ายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับรายได้หรือความคาดหวังที่เหมาะสมมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg (1998, อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2567, หน้า 21) ซึ่งระบุว่าปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย คำตอบแทน รางวัล และโบนัส ทั้งนี้ หากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อยังปัจจัยดังกล่าว ย่อมส่งผลให้เกิดความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งตอบแทนที่คาดหวัง... และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ ทำบุญ (2562) เรื่อง แนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลำดับแรกคือ รายได้ และคำตอบแทน รองลงมาคือ ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งสะท้อนว่าระบบคำตอบแทนยังมีอิทธิพลอย่างมาก... เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ เทียนระวีวัฒน์ (2563) ที่ศึกษา เรื่อง ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม พบว่า “คำตอบแทน” เป็นปัจจัยอันดับหนึ่งในการตัดสินใจโอนย้าย รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในสายอาชีพ... ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “...คำตอบแทนพิเศษของหน่วยงานปลายทางสามารถเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจโอนย้ายได้...”

2. ด้านการกำหนดหลักเกณฑ์

กรอบแนวทางตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการย้ายการโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ เนื่องจากเป็นระเบียบที่ทุกฝ่ายต้องยึดถือปฏิบัติ โดยการตัดสินใจโอนย้ายมักพิจารณาจากปัจจัยอื่น เช่น ความพร้อมของอัตราว่าง ความก้าวหน้าในสายงาน และความเหมาะสมของหน่วยงานปลายทางมากกว่า แม้กรอบกฎ ก.พ. จะมีส่วนสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมในระดับหนึ่งก็ตาม สอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) มีหนังสือ ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือ การเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กล่าวโดยสรุปว่า การย้ายไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่ง เดียวกันกับ สายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ตามข้อ 8 (2) ประกอบกับข้อ 24 ของกฎ ก.พ.ฯ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาและดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการดังนี้ ให้พิจารณา ความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้ (1) ข้อมูล บุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัยผลการปฏิบัติราชการ (2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง... แนวคิดนี้ สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า "...กฎ ก.พ. ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลเพราะเป็น กฎระเบียบ ที่ส่วนราชการต้องถือปฏิบัติ..."

3. ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

3.1 หน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้าย ของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ โดยหากลักษณะงานไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ หรือมีภาระงานมากเกินไป จนกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ข้าราชการย่อมมี แนวโน้มที่จะพิจารณาขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่มีภาระงานเหมาะสม ระบบงานมีความชัดเจน และเอื้อต่อ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ในบางกรณีลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น ความมุ่งมั่นหรือความยืดหยุ่น อาจช่วยให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติหน้าที่ได้โดยไม่จำเป็นต้องโอนย้ายก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ความพึงพอใจในงาน ของ Mathis and Jackson (2004, pp. 70-79) ลักษณะของงานส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจใน การทำงาน โดยการออกแบบงานที่เหมาะสมและมีความยากง่ายตามลำดับ จะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร หากงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความสามารถ ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึก ไม่ประสบความสำเร็จและต้องการเปลี่ยนแปลง... อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์ สุธธิประภา (2562) พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสองรองจากความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อการลาออก/ โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มีกฎหมายเฉพาะ... และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ดันตา (2563) พบว่า ลักษณะงานที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความรู้เฉพาะ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการขอย้าย ในสำนักงานศาลยุติธรรม ... และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรินทร์ จิตต์เจียรนัย (2567) พบว่า ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่เพิ่มขึ้นเป็น แรงจูงใจสำคัญในการตัดสินใจย้ายงานเพื่อเติบโตในสายอาชีพ... ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคน ที่ 6 (2568) กล่าวว่า "...ภาระงานที่เกินขอบเขตหรือไม่มีสมดุล ส่งผลให้ข้าราชการมองหาหน่วยงานที่เหมาะสมกว่า..."

3.2 การพัฒนาตนเองมีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ เพราะเมื่อ ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพเพิ่มขึ้น มักต้องการงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับตนเอง หาก

หน่วยงานเดิมไม่เอื้ออำนวย ข้าราชการจึงมีแนวโน้มจะโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ข, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึง มนุษย์มีความต้องการด้านความสำเร็จ การยอมรับ และการพัฒนาตนเองในระดับสูงสุดเพื่อบรรลุศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแรงจูงใจ สำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในเชิงประจักษ์ ... สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา จันทรวิวัฒน์ (2562) พบว่า หนึ่งในสาเหตุสำคัญของการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การขาดโอกาสพัฒนา ไม่ได้รับการอบรม หรือเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติมซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนความต้องการด้านการเติบโตในอาชีพอย่างชัดเจน... และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า "...การพัฒนาศักยภาพส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย เนื่องจากบุคลากรที่มีศักยภาพสูงมักต้องการงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถ..."

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการลดความประสพในการโอนย้ายของข้าราชการในทางตรงกันข้าม หากความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ราบรื่น เช่น ขาดการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาจนำไปสู่ความรู้สึกกดดัน ขาดแรงจูงใจ และการตัดสินใจขอโอนย้ายในที่สุด ดังนั้น ความสัมพันธ์ภายในองค์กรจึงเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการ สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสุขภาวะของ Herzberg (1998, อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2567, หน้า 21) ซึ่งแม้จะไม่ได้เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทในการลดความไม่พึงพอใจ และส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร... และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ ทำบุญ (2562) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากร โดยพบว่า "สัมพันธ์ภาพ ของบุคลากรภายในองค์กร" เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจดังกล่าว แม้จะไม่ได้อยู่ในลำดับแรกสุด แต่ยังถือเป็นองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญในภาพรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์... และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) กล่าวว่า "...ความสัมพันธ์ในที่คือหัวใจของความสำเร็จ หากไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ อาจเลือกย้ายไปยังหน่วยงานที่มีบรรยากาศ ที่ดีกว่า..."

4. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.1 ผลการปฏิบัติราชการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญโดยข้าราชการ ที่ได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับศักยภาพและผลงาน จะมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันกับหน่วยงานเดิมสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากการประเมินผลขาดความเป็นธรรมหรือได้รับผลกระทบจากระบบอุปถัมภ์ อาจส่งผลให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกไม่พอใจและมีแนวโน้มที่จะพิจารณาโอนย้ายไปยังหน่วยงานที่เปิดโอกาส ให้ได้รับการยอมรับและเติบโตในสายงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญภา จันทรวิวัฒน์ (2562) ซึ่งพบว่า หนึ่งในสาเหตุสำคัญที่ข้าราชการในกลุ่มงานพิธีการ กรุงเทพมหานครตัดสินใจโอนย้ายคือ การไม่ได้รับโอกาสความก้าวหน้า หรือการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม อันสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของการประเมินผลและระบบความก้าวหน้าในการทำงาน... และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า "...ผลการปฏิบัติงานดีจะสร้างแรงจูงใจให้อยู่กับหน่วยงานเดิม ขณะที่ผลการประเมินไม่ดีหรือขาดโอกาสอาจนำไปสู่การโอนย้าย..."

4.2 ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ โดยเฉพาะในกรณีที่หน่วยงานเดิมไม่สามารถจัดสรรโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือพัฒนาสายอาชีพได้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง ขาดแรงจูงใจ และลดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ ข้าราชการจะมองหาโอกาสในหน่วยงานอื่นที่เอื้อต่อการเติบโตในสายงาน โดยเฉพาะ ในองค์กรขนาดใหญ่หรือหน่วยงานที่มีตำแหน่งเฉพาะทางเป็นสายงานหลัก แม้ว่าปัจจัยนี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของข้าราชการเพียงบางกลุ่ม แต่ก็ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งในบริบทของการแข่งขันเพื่อโอกาสในสายอาชีพที่ชัดเจนและมั่นคง มากกว่าเดิม มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2004, pp. 70-79) เรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงบทบาท เช่น การเลื่อนตำแหน่งการได้รับคำตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หรือการได้รับโอกาสอบรมและพัฒนาทักษะ จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำเร็จและมีแนวโน้มจะคงอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมากกว่าคำตอบแทนเพียงอย่างเดียว... เช่นเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภา จันทร์วุฒิมงศ์ (2562) พบว่า หนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการในกลุ่มงานพิธีการคือ การไม่ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน... และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ ทำบุญ (2562) วิเคราะห์ว่า รายได้และลักษณะงานเป็นปัจจัยหลัก แต่โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ก็ยังคงมีผลต่อแนวโน้มการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร... และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์ (2563) ศึกษาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า แม้ความก้าวหน้าอยู่ในลำดับท้ายของปัจจัยส่งผล แต่ยังสะท้อนว่าข้าราชการพร้อมจะโอนย้ายหากมีโอกาสเติบโตที่ชัดเจนกว่า... สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) กล่าวยืนยันว่า “...ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจโอนย้าย โดยเฉพาะเมื่อหน่วยงานใหม่ มีโอกาสเติบโตที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม...”

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการกรมกรมโยธาธิการและผังเมือง

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการกรมกรมโยธาธิการและผังเมือง ประกอบด้วย

1. การขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานต้นทาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ขาดความเป็นธรรม
3. การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบที่ไม่ชัดเจน
4. ข้อจำกัดด้านตำแหน่งว่างในหน่วยงานปลายทาง
5. ความล่าช้าและความซับซ้อนของขั้นตอนการดำเนินงาน

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการกรมกรมโยธาธิการและผังเมือง

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการกรมกรมโยธาธิการและผังเมือง ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นให้บริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลในการประเมินผลราชการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม
3. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การโอนย้ายให้มีความทันสมัยและยืดหยุ่น

4. การบริหารจัดการตำแหน่งว่างและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นระบบ
5. การเปิดเผยข้อมูลตำแหน่งว่างในหน่วยงานปลายทางอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. ส่งเสริมสายงานทั่วไปด้วยค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และสวัสดิการที่เหมาะสม
2. พัฒนาระบบงานให้โปร่งใส ยุติธรรม และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
3. กำหนดกรอบโอนย้ายที่ชัดเจน เพื่อบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ปรับปรุงสวัสดิการและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน
5. พิจารณาโอนย้ายตามเหตุผลและกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน
6. ให้ความสำคัญกับการย้ายภายในก่อนการเรียกบรรจุใหม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการกรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก ข้อมูลในภาพรวมขององค์กรทั้งหมด และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมภาพรวมทั้งหมดขององค์กรมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษานาถกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อยู่ในกรมโยธาธิการและผังเมือง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอนย้ายของข้าราชการของกองหรือสำนักงานอื่น ๆ ในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง ตลอดจนควรศึกษาความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กรด้วย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564. (2564, มีนาคม 4). *ราชกิจจานุเบกษา*, 138(16ก), 30-37.
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564. (2564, มีนาคม 4). *ราชกิจจานุเบกษา*, 138(16ก), 38-47.
- กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชนาฏ ตันตา. (2563). *แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- พิชญาภา จันทรวิวัฒน์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา
กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขาธิการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.
การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรรัตน์ สุทธิประภา. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการ
เฉพาะ ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วนิดา ทังนัย. (2566). การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอ
กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมวิชาชีพวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิธนา พิงวิวัฒน์กุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 13 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป
(วันที่ 11 สิงหาคม 2564). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2567). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ
(วันที่ 22 มีนาคม 2567). กรุงเทพมหานคร.
- สวรินทร์ จิตต์เจียรนัย. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทฯ
ข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิวัฒน์ ทำบุญ. (2562). แนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ: กรณีศึกษากรมสรรพากร.
การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management*. South-Western: Ohio.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). เลขานุการกรม. สัมภาษณ์. พฤษภาคม. 14.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). หัวหน้าฝ่ายช่วยอำนวยการ. สัมภาษณ์. พฤษภาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ. สัมภาษณ์. พฤษภาคม, 20.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ. สัมภาษณ์. พฤษภาคม, 21.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน. สัมภาษณ์. พฤษภาคม, 22.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน. สัมภาษณ์. พฤษภาคม, 23.