

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา¹

MOTIVATIONAL FACTORS INFLUENCING THE TRANSFER DECISIONS OF CIVIL SERVANTS IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

สุดาภัทร ภาคาบุตร²

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 175 คน เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลการตัดสินใจย้ายทั้งหมด 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ยังพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This independent study aims to: 1) explain the factors affecting the job transfer decision of government officials in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 2) identify the most influential factor affecting the transfer decision. The sample group consisted of 175 government officials. The research tool used was a questionnaire that had been tested for reliability. Data were analyzed using mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that the motivation factor influencing the transfer decision of government officials in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was the motivational factor in terms of job characteristics. This factor had a statistically significant influence and could best explain the transfer decision. However, the study also found that factors such as responsibility, career advancement, salary, relationship with supervisors, and relationship with colleagues did not have a significant influence on the transfer decision of government officials in the province.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ บุคลากรจึงเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้องค์กรสามารถนำเอานโยบายที่กำหนดไว้มาปฏิบัติได้จริง หากมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะยากต่อการรักษาความสอดคล้องและความต่อเนื่องของนโยบายนามธรรมไปสู่รูปธรรมได้ บุคลากรจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ แต่ในปัจจุบันองค์การประสบปัญหาอย่างมาก คือ บุคลากรมีความต้องการย้ายเป็นจำนวนมาก และมีการย้ายจำนวนหลายครั้งต่อหนึ่งปี (ณัฐนิชา นาคพงษ์, 2567) เมื่อมีการย้ายออกหรือการลาออกของบุคลากรในระดับสำคัญเกิดขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนในนโยบายและแผนการพัฒนาของประเทศ ซึ่งในบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรักษาทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการแข่งขันระดับโลก ซึ่งการย้ายนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ในทางข้อดี คือ การได้เผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแก้ไขปัญหาและปรับตัวได้ดีขึ้น การย้ายงานอาจเปิดทางให้บุคลากรได้ก้าวหน้าในสายงาน เช่น ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีโอกาสในการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมพิเศษ ได้รับประสบการณ์ในบริบทที่แตกต่างกันจะช่วยเพิ่มมูลค่าทางอาชีพ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดแรงงาน ช่วยให้บุคลากรได้พบปะและสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้ และแนวทางการทำงาน เครือข่ายที่กว้างขวาง ช่วยให้ได้รับข้อมูลและความร่วมมือในอนาคต แต่ข้อเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ การสูญเสียประสบการณ์และความรู้ที่สะสมมา เมื่อบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงออกจากองค์กร ระบบการทำงานและความต่อเนื่องของงานอาจได้รับผลกระทบอย่างมาก การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน โดยเฉพาะในภาคราชการ การเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หนึ่งในทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน การนำปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มาเป็นตัวแปรอิสระ ในการศึกษาครั้งนี้มีเหตุผลเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน นอกจากนี้ การศึกษาของพระมหาอภิสิทธิ์ อมรวิสิ, รัฐพล เย็นใจมา และหัตถุภรณ์ แก่นท้าว (2567) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำดาศา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรมีความรู้และความพร้อมในการปฏิบัติงานน้อย ปฏิบัติงานล่าช้า

ไม่ตรงเวลา ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการขาดปัจจัยแรงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีรากฐานจากทฤษฎีทางจิตวิทยาของคอล์กเกอร์ ที่สามารถใช้ในการอธิบายพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์ในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐได้อย่างตรงจุด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กร จะมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับองค์กร เพื่ออยู่เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

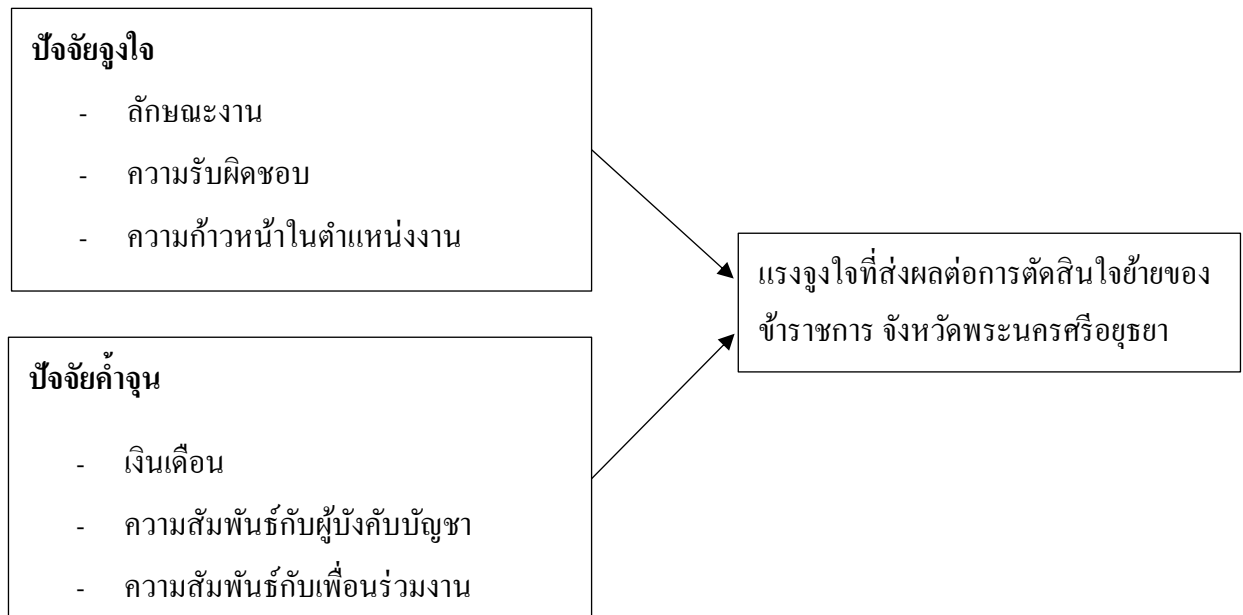
1. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจย้าย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



(Herzberg's TwoFactor theory)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) เป็นการเก็บรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการตั้งคำถามปลายปิด เป็นการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ตอบเลือกคำตอบได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุด

1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหนังสือ เอกสาร ทบทวน วรรณกรรม หนังสือวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาช่วยสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิและใช้ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความถูกต้อง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนทั้งสิ้น 820,417 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อัปเดต 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คัดสรรส่วนโดยใช้โปรแกรมการคำนวณขนาดตัวอย่างสำเร็จรูป G*Power โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.15 (Cohen,1988) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม 146 คน และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ร้อยละ 15 จึงได้ขนาดตัวอย่างที่จะต้องเก็บที่ 175 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาแนวคิดและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3.3 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 นำเสนอร่างแบบสอบถาม แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ และให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินผลค่าความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย (IOC) และแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

3.6 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงก่อนเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่ศึกษาแต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา โดยนำไปทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ราย จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3.7 จัดส่งลิ้งค์ข้อมูลแบบสอบถามฉบับจริง ให้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.8 รวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์

4. ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างมาจากแนวคิด ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สร้างจากแนวคิดทฤษฎี Herzberg's Two-Factor ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 ความตั้งใจในการย้ายซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้เขียนปัญหา และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามรูปแบบของ Likert's Scale

5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้ศึกษาจะได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยการนำไปทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

5.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถาม ความชัดเจนของข้อคำถาม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

5.2 ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่ศึกษาแต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาโดยนำไปทดสอบ (Pre-test) กับข้าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 30 ราย จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์

หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's reliability coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามผ่านเครื่องมือ Google form

6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน

6.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

7.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลการตอบแบบสอบถาม ได้ข้อมูลทั้งสิ้น 175 ตัวอย่าง

7.2 ออกแบบ Format ของตัวแปรที่ใช้แต่ละตัวในโปรแกรมสำเร็จรูปให้เหมาะสมกับตัวแปรแต่ละประเภท

7.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว มาลงรหัสข้อมูลตามทีออกแบบไว้ในแต่ละตัวแปรของโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและหาค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อนำมาใช้ในการประมวลผลทางสถิติในรูปแบบต่าง ๆ

7.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติพื้นฐาน และสถิติอนุมาน

7.5 นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลผ่านโปรแกรมทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย อายุ อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ภูมิลำเนาเดิม อยู่ภาคกลาง ระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี ประเภทตำแหน่ง อยู่ในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อายุราชการ อยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี รายได้ต่อเดือน (เฉพาะที่รับจากทางราชการ) อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท

2. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้าย ในภาพรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าเงิน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจ มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าเงิน มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน

3. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจในการย้าย ในภาพรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พร้อมทั้งจะโอนย้ายทันที หากมีหน่วยงานใหม่ที่ถูกใจ และเปิดโอกาสให้ย้าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีบ่อยครั้งที่คิดว่าไม่อยากจะทำงานในหน่วยงานนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง กำลังมองหาหน่วยงานราชการที่รับโอน หรือสมัครสอบกับหน่วยงานราชการอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ตอบแบบสอบถามอยู่ มีความคิดที่จะย้ายจากหน่วยงานนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะย้ายจากหน่วยงานนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีผลหรือสามารถอธิบาย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ปัจจัยเชิงใจ มีความสามารถในการอธิบาย หรือมีผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ และมีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 1 ตัว เข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายถึงการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดีที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน โดยมีอิทธิพลสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นในกลุ่มปัจจัยเชิงใจ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะของงานที่ข้าราชการปฏิบัติ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความตั้งใจในการคงอยู่หรือย้ายออกจากหน่วยงาน

5. ผลการทดสอบปัจจัยเชิงใจส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ โดยเฉพาะตัวแปร “ลักษณะงาน” เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดในกลุ่มนี้ ซึ่งหมายความว่า เมื่อคุณลักษณะของงานดีขึ้น เช่น งานที่ตรงกับความสามารถ มีความน่าสนใจและปริมาณงานที่เหมาะสม ความตั้งใจที่จะย้ายงานจะลดลง สะท้อนว่า ลักษณะงานที่ดี คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตั้งใจในการ

ย้ายงานของข้าราชการ เนื่องจากเมื่อข้าราชการได้รับงานที่ตรงกับความสามารถมีความท้าทายและน่าสนใจ รวมทั้งภาระงานที่เหมาะสม จะส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร ในขณะที่งานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือมีความซ้ำซากและความเครียดสูงจะกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจย้ายงาน

6. ผลการทดสอบปัจจัยคำจูงส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในงานวิจัยพบว่า แม้ว่าปัจจัยคำจูง ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเงินเดือน จะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่ามีผลสำคัญในระดับมาก แต่ผลการถดถอยพหุคูณกลับแสดงให้เห็นว่าเมื่อรวมปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาด้วยแล้ว ปัจจัยคำจูงไม่ได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์และค่า p-value ที่ได้สำหรับปัจจัยนี้ไม่ถึงระดับที่ยืนยันความมีผล ($p < 0.05$) ทำให้สรุปได้ว่าปัจจัยคำจูงไม่สามารถเป็นตัวแปรทำนายหรืออธิบายการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ดังนั้น แม้ปัจจัยคำจูงจะมีความสำคัญในฐานะเงื่อนไขพื้นฐานสำหรับความพึงพอใจในที่ทำงาน แต่ในแง่ของการตัดสินใจย้ายงาน ข้าราชการมักให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานโดยตรงมากกว่า ทำให้ผลการวิเคราะห์สถิติไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญของปัจจัยคำจูงต่อการตัดสินใจย้ายงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้ข้าราชการรับทราบทิศทางและแนวทางการบริหารงาน
2. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใสในการตัดสินใจภายในองค์กร
3. มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักการมี การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่
4. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย ลดความเครียดและความเหนื่อยล้า

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดโครงสร้างงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ลดภาระงานที่มากเกินไป และปรับเปลี่ยนวิธีการจัดสรรงานให้เป็นระบบ
2. จัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับทราบนโยบายองค์การอย่างสม่ำเสมอ
3. จัดให้มีการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรมและมีมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนา
4. พิจารณาเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น สวัสดิการด้านอาหารกลางวันหรือที่พัก

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. สามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนารอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่ครอบคลุมทั้งด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูน รวมถึงการพิจารณาปัจจัยภายนอกที่อาจมีบทบาทร่วมกับปัจจัยภายในองค์การ
2. ควรมีการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น และใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มุมมองที่ลึกซึ้งและรอบด้านมากขึ้น
3. ควรมีการเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างภูมิภาคหรือองค์การในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดูว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายมีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจบทบาทของบริบทและวัฒนธรรมองค์การในแต่ละพื้นที่
4. เนื่องจากการตัดสินใจย้ายของบุคลากรในภาครัฐมีความซับซ้อนและมีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นประโยชน์ที่จะมีงานวิจัยต่อเนื่องเพื่อทบทวนและติดตามพัฒนาการของปัจจัยเหล่านี้ในช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมข้าราชการจากหน่วยงานหรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในบริบทของแต่ละพื้นที่
2. ควรมีการเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนหรือองค์การอื่น ๆ จะช่วยให้เห็นภาพรวมและปัจจัยที่มีอิทธิพลในมิติที่แตกต่างกัน

3. ควรมีการผสมผสานระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและรอบด้านมากขึ้น เกี่ยวกับเหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ

4. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของรัฐ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของข้าราชการ เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครบถ้วนและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนานโยบายที่เหมาะสม

บรรณานุกรม

- สุวรรณ ศรีรักษา , จิตภา ธิรศิริกุล และชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. (2565). ปรัชญาทาง
สังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก. ค้นเมื่อวันที่ 23
มีนาคม 2568, จาก <https://so05.tcithaijo.org/index.php/TRDMJOPOISU/article/view/261187>
- Mentalmate. (2567). Maslow's Hierarchy of Needs : ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์กับ
จิตวิทยาของมาสโลว์. ค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2568, จาก
https://mentalmateservice.com/maslows-hierarchy-of-needs/?srltid=AfmBOoo2u_xhde1F97cnMU2NFz1L4DJrUEBHJYAKBZBEIOMpEWEV9mai
- ส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง.
(2567). โครงสร้างข้อมูลสถิติจำนวนประชากรไทยที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านแยกราย
อายุรายเดือน ระดับหมู่บ้าน เดือนธันวาคม ปี พ.ศ.2567.ค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม
2568, จาก
https://stat.bora.dopa.go.th/new_stat/webPage/statByMooBan.php?year=67&month=12
- NGThai. (2566). ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ : ทฤษฎีแห่งแรงจูงใจที่มุ่งแสวงหาการประสบ
ความสำเร็จ. ค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2568, จาก <https://ngthai.com/science/52049/mcclelland-theoty/>
- แบงค์ พงษ์ชัยน. (2563).อิทธิพลของการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายองค์กรที่มีต่อผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ความ
คาดหวังและการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน.ค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2568, จาก
<http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1407/1/gs621130166.pdf>
- จิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของ
ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(2), 308-321.
- ณิชาธิ์ ชาญแสวงสิน และ พรลภัส สุวรรณรัตน์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับ และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย.
วารสารสมาคมนักวิจัย, 29(2), 50-73.

- พระมหากษัตริย์ อมรรีสี, รัฐพล เย็นใจมา และหัตถุภรณ์ แก่นท้าว. (2567). การปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายภาครัฐของเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, 7(5), 45–57.
- ภัทรรัตน์ สุทธิประภา. (2563). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กมลรัตน์ เทียนชนะวัฒน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ :กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม
- กวี จันทรวลัยพร. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วนิดา ทิ๊งนุ้ย. (2566). การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐ ในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอทับปุดบุรี จังหวัดปราจีนบุรี. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สถาพร เหล่าจันทร์. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนหรือลาออกของข้าราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐธิดา นาคพงษ์. (2567). การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ กรมการจัดหางาน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ศรัณวิษฐ์ พึ่งภักดิ์ชินเกษม. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอโอน/ย้ายของข้าราชการ
กรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมควบคุมโรค, กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางองค์กร (2567)
กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.
2564. (2564). ราชกิจจานุเบกษา, 138(16ก), 30.
- Hondor Saragih , Yetti Supriyati & Sri Indah Nikensari. (2021). Factors Influencing
Intention to Change Employment: The Case of Military Organization. *International Journal of
Human Resource Development and Management*, 1-26.
- Saša Kukolj, Nemanja DeretiĆ & Slobodan AdžiĆ. (2024). FACTORS INFLUENCING
JOB CHANGE WITH RELOCATION AND EMPLOYEE SATISFACTION IN IT
COMPANIES. *SCIENCE International journal*, 3(3), 141-147.
- Kudtho, Robkit, Vock-Wannewitz, Feldmeier, van Haren & Sriyanyong. (2020).
FACTORS INFLUENCING THE RETENTION OF GENERATION Y EMPLOYEES IN
THAILAND. *Proceedings of the International Conference on Education*, (2), 146-165.
- Sam Onyango Otieno. (2020). *EMPLOYEE TRANSFER AND EMPLOYEE PERSONAL
DEVELOPMENT IN THE PUBLIC SERVICE: A CASE OF ADMINISTRATION POLICE
SERVICE IN KENYA*. Master's thesis of arts, Kenyatta University.
- Fajar Gustiawaty Dewi. (2022). Mutations of position and performance of local
government public officers: An experimental study. *Journal of Governance and
Accountability Studies (JGAS)*, (2), 93-105.