

ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้าย
มายังกรมที่ดิน

นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์

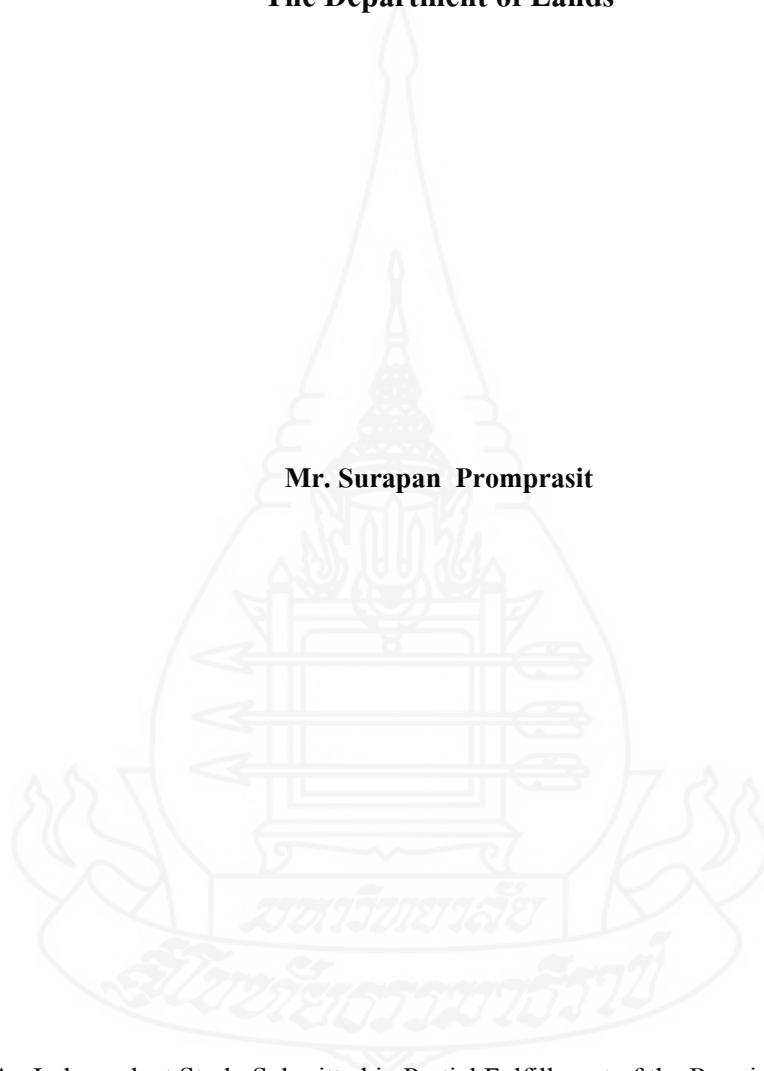


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Subordinated Officials's Opinion for their Decision in Transfer to
The Department of Lands**

Mr. Surapan Promprasit



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นใน
การโอนย้ายมายังกรมที่ดิน
ชื่อและนามสกุล นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย) ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรีวัต) กรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ
โอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ผู้ศึกษา นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์ **รหัสนักศึกษา** 2533005373

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางในการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดิน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินทั้งหมด ตั้งแต่ 11 ธันวาคม 2551 ถึงปี 2554 จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการสังกัดอื่นซึ่งโอนย้ายมายังกรมที่ดินมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆ ในการตัดสินใจโอนย้ายมายังกรมที่ดินโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และในระดับปานกลางคือด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง (2) ข้าราชการจากสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของข้าราชการในสังกัดเดิมแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สำหรับข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่ต่างเพศ อายุ และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่ต่างกัน 3) แนวทางในการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้แก่ข้าราชการซึ่งโอนย้ายมาจากส่วนราชการอื่น ได้มีโอกาสฝึกอบรมพัฒนา ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากยิ่งขึ้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการก็ควรพัฒนา และเพิ่มสวัสดิการให้มีความครอบคลุมเหมาะสมกับข้าราชการ ในทุกระดับ และทุกพื้นที่

คำสำคัญ: ความคิดเห็น การโอนย้าย กรมที่ดิน

Independent Study title: Subordinated Officials's Opinion for their Decision in Transfer to The Department of Lands

Author: Mr. Surapan Promprasit ; **ID:** 2533005373 ;

Degree: Master of public Administration ;

Independent Study advisor: Dr. Chaloeiphong Misomna ,Associate Professor ;

Academic year: 2011

Abstract

The research objectives were to (1) study Opinions on Factors in the decisions of subordinate officials in the transfer to The Department of Lands .(2) to compare the decisions of subordinate officials in the transfer to The Department of Lands by personal factors. (3) suggest the creation and development of motivation in the performance of the officials of the Department of Lands.

The research is quantitative research, The population of officials, which transferred to the Department of Lands since December 11, 2551 to the year 2554 of 137 people. The instrument was a questionnaire The statistics used for analyzing the collected data were Frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis of variance.

Research findings indicated that (1) The level of factors in the decisions of subordinate officials in the transfer to Department of Lands were at the high level In the following order , recognition, work condition , characteristics , hierarchical administration, policy and management , interpersonal relation and the aspects of job promotion and salary were at the moderate levels. (2) The officials, which transferred to the Department of Lands. education level, year of work and under the category of civil servants. The different level of factors in the decisions of subordinate officials in the transfer to The Department of Lands were statistically significant at the 0.05 level. For another the officials, which transferred to the Department of Lands. Sex, age and income differences. Not different level of factors in the decisions of subordinate officials in the transfer to The Department of Lands . (3) To create and develop incentives for the officials, which transferred to the Department of Lands; Should include the path to progress. Are clearly covered in every position. And outreach throughout the officials acknowledge. Compensation and benefits, it should be conducted to provide coverage for civil servants at all levels. And all areas.

Keywords: Opinions , Transfer , Department of Land

กิตติกรรมประกาศ

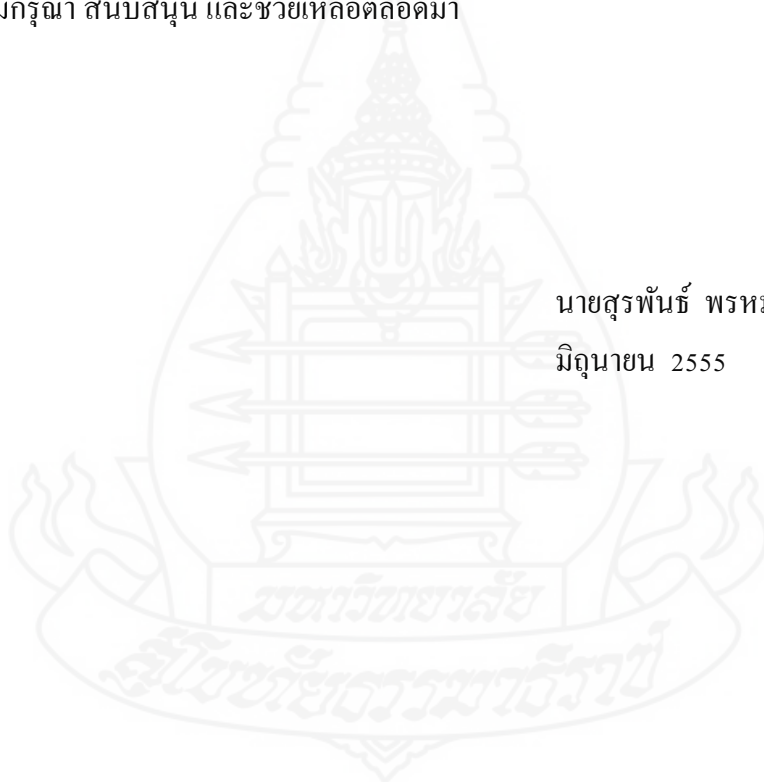
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์
เฉลิมพงษ์ มีสมนัย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจน
แนะแนวทาง จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ตลอดจนข้าราชการต่าง ๆ ที่
ได้ให้ข้อมูล และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่
ได้ให้ความกรุณา สนับสนุน และช่วยเหลือตลอดมา

นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์

มิถุนายน 2555



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	17
กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการโอนข้าราชการ	20
ความเป็นมา โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ภารกิจของกรมที่ดิน	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
รูปแบบการวิจัย	34
ประชากรการวิจัย	34
เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ	42
ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่น ในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน	51
ผลการทดสอบสมมติฐาน	52
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปการวิจัย	68
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	80
ก หนังสือขอข้อมูลในการทำวิจัย	82
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
ประวัติผู้ศึกษา	78

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามเพศ	39
ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามอายุ	39
ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามระดับการศึกษา	40
ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	40
ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม	41
ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	41
ตารางที่ 4.7 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ	42
ตารางที่ 4.8 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านนโยบายและการบริหาร	43
ตารางที่ 4.9 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านลักษณะของงาน	44
ตารางที่ 4.10 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านความก้าวหน้า	45
ตารางที่ 4.11 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	46

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อ โอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	47
ตารางที่ 4.13 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อ โอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	48
ตารางที่ 4.14 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อ โอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านการยอมรับนับถือ	49
ตารางที่ 4.15 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งต่อ โอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	50
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจ ของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน	51
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน	52
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน	54
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน	56
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามระดับการศึกษา	58

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน	59
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	61
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทข้าราชการในสังกัดเดิมกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน	62
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม	64
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน	65

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน	24



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นปัจจัยในการดำเนินงาน ทรัพยากรบริหารดังกล่าวประกอบด้วย เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ วัตถุดิบ การบริหาร การติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ เครื่องจักร เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในบรรดาทรัพยากรบริหารดังกล่าวนี้ คน หรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งปัจจุบันในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น บุคลากรที่มีศักยภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลทำให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย หากแต่ปัญหาที่ตามมาคือบุคลากรที่มีศักยภาพมักจะไม่อยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นเวลายาวนาน ด้วยความที่คนเหล่านี้เป็นคนที่มีความสามารถสูง พวกเขาจึงต้องการความก้าวหน้าและสิ่งตอบแทนที่เห็นผลเร็ว หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองได้ เช่น เงินเดือน หรือความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ พวกเขาเหล่านี้ก็จะเริ่มขยับขยาย ย้ายออกไปเติบโตที่อื่น หรือที่เรียกว่า “สมองไหล” ซึ่งการจูงใจคนให้มาทำงานกับองค์กรหนึ่ง ๆ นั้น ย่อมต้องมีปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ เช่น องค์กรมีความเป็นเอกลักษณ์ เป็นของตัวเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกถึงความภูมิใจ ความสุข ความผูกพัน การเจริญเติบโต และความมีส่วนร่วมกับองค์กร ซึ่งจะมีส่วนในการที่บุคคลนั้นจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถดังกล่าวจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ในระบบราชการนั้นก็เช่นกัน การโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการก็เป็นส่วนหนึ่งของปัญหา สมองไหลระหว่างองค์กรซึ่งอยู่ในระบบราชการด้วยตนเอง และเป็นส่วนที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งตามกฎหมายหลักในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการคือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน การโอนข้าราชการไปยังสังกัดใหม่ อาจทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตั้งบรรจุตามมาตรา ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม ซึ่งการที่ข้าราชการคนหนึ่ง ๆ จะตัดสินใจขอโอนย้ายหน่วยงานไปยังสังกัดใหม่นั้น ก็ย่อมต้องมีเหตุผลปัจจัยหลายอย่างมาเป็นองค์ประกอบ เช่น ความเป็นเอกลักษณ์เป็นขององค์กร การมีวัฒนธรรม

องค์กรที่โดดเด่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการทำงานในถิ่น
ภูมิลำเนา และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่นเดียวกัน

กรมที่ดินซึ่งมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดิน
ของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิ
และนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการจัดการข้อมูล
สารสนเทศที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ
ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้
วิสัยทัศน์กรมที่ดิน ที่กำหนดว่า “เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ผู้บริการที่เป็นเลิศ”
” ซึ่งปัจจุบันได้มีข้าราชการจากสังกัดหน่วยงานอื่น ซึ่งมีคุณสมบัติ และคุณวุฒิ และประสบการณ์
ที่หลากหลาย ได้ขอโอนเข้ามารับราชการยังกรมที่ดินเป็นจำนวนมาก ซึ่งการโอนย้ายมาปฏิบัติงาน
ตามภารกิจหน้าที่ของกรมที่ดิน นอกจากจะต้องทำตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดให้เป็นหน้าที่แล้ว
ยังมีการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ เป็นไป
ด้วยความราบรื่นอีก เช่น การจัดที่ดินตามโครงการต่างๆ การจัดรูปปฏิรูปที่ดิน การรังวัดเพื่อการเวนคืน
ของหน่วยงานต่างๆ การประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อการเวนคืนการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
จากการขายอสังหาริมทรัพย์หัก ณ ที่จ่ายการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในองค์การส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เป็นต้น
ล้วนแต่เป็นงานเสริมที่ต้องทำเพิ่มจากภารกิจโดยปกติ ดังนั้น การจะขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว
ตำแหน่งต่าง ๆ ของกรมที่ดิน นั้นจึงต้องอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย
จะนั้นแล้ว ข้าราชการสังกัดอื่นๆ ที่โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ก็จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทั้งในส่วนของที่เกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมที่ดินเอง และในส่วน
ของงานสนับสนุนต่าง ๆ ก็จะทำให้เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุ
ตามเป้าหมายต่อไป โดยประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ส่งเสริมให้
หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือ
ในการยกระดับคุณภาพการทำงานให้อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งในด้านการพัฒนาองค์กร
กำหนดต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
และให้ทำเกิดความผูกพันกับองค์กร ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ข้าราชการ
สังกัดอื่นตัดสินใจโอนย้ายมายังกรมที่ดิน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาใช้เป็นแนวทาง
ในการวางแผนพัฒนาด้านบุคลากร สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการ
ในสังกัด และเพื่อให้เป็นข้อเสนอแนะแก่ ผู้บริหารของกรมที่ดิน ให้เห็นความสำคัญในการสร้าง
แรงจูงใจต่าง ๆ ในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

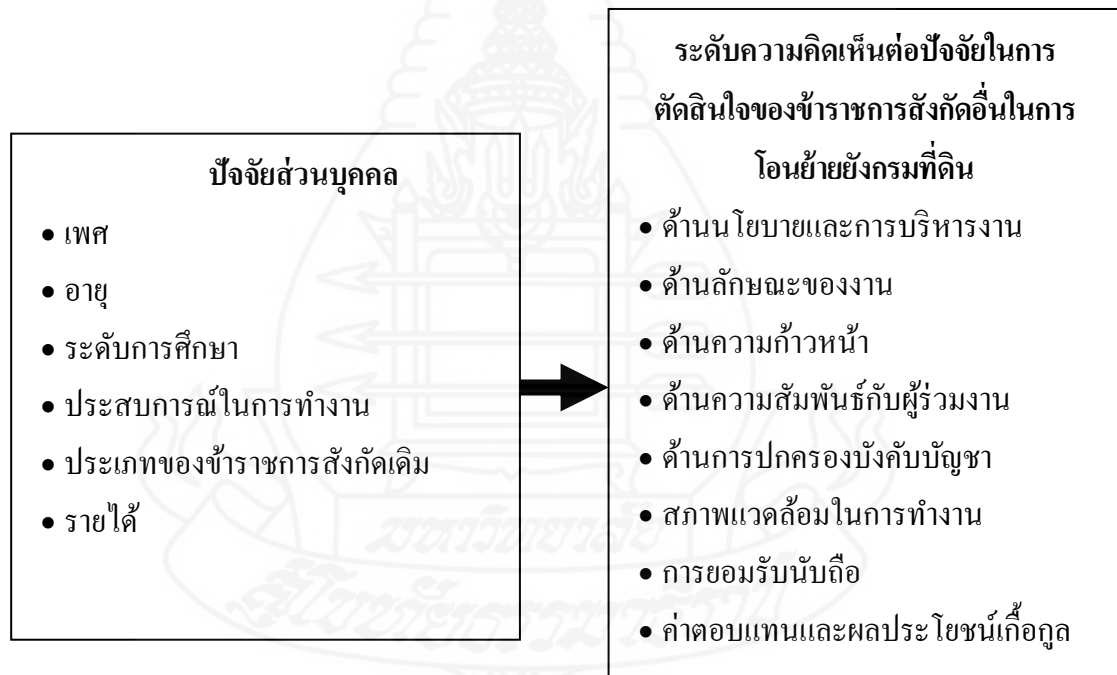
2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังในกรมที่ดิน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน โดยมีขอบเขตการวิจัยครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

5.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยมุ่งเน้นไปที่การศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยว

5.2 ด้านประชากร

ประชากรทั้งหมดคือ ข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ตั้งแต่เปลี่ยน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บังคับใช้เมื่อ ธันวาคม 2551 ถึง ปีงบประมาณ 2554 จำนวน 142 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของข้าราชการในสังกัดเดิม และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

- ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความก้าวหน้า
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การยอมรับนับถือ
- ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยว

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือนมกราคม 2555 ถึง เดือนเมษายน 2555

6. นวัตกรรมพิเศษ

6.1 **ข้าราชการ** หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ

6.2 **การโอนย้ายหน่วยงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการสังกัดหนึ่ง ย้ายไปปฏิบัติงานในสังกัดใหม่ โดยดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม

6.3 **นโยบายและการบริหาร** หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ตอบสนองต่อภาระหน้าที่ของหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้

6.4 **ลักษณะของงาน** หมายถึง งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ การมีอิสระในการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนวิธีการทำงาน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ มีความมั่นคงชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ

6.5 **ความก้าวหน้า** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า ทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน รวมทั้งโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการศึกษาอบรมดูงาน เป็นต้น

6.6 **ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

6.7 **การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชาได้นำมาใช้ในการบังคับบัญชาและหมายความรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำ ของผู้บังคับบัญชาคด้วย

6.8 **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง การมีสถานที่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้ง ความเพียงพอของอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดให้รวมถึง

6.9 **การยอมรับนับถือ** หมายถึง ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ และการที่ได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

6.10 **ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง เงินต่างๆ ที่ข้าราชการพลเรือนได้รับจากทางราชการ เช่น เงินเดือนจริงๆ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินอื่นๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

7.2 เพื่อทราบถึงความแตกต่างกันของความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

7.3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารจะได้ใช้ผลของการศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการในกรมที่ดิน ต่อไป



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนด้านบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
3. ความเป็นมา โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ภารกิจของกรมที่ดิน
4. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการโอนข้าราชการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินงานขององค์กรใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นปัจจัยในการดำเนินงาน ทรัพยากรบริหารดังกล่าวประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วัตถุดิบ การบริหาร การประชาสัมพันธ์ เครื่องจักร เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในบรรดาทรัพยากรบริหารดังกล่าวนี้ คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่เกี่ยวกับการวางแผน การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ภารกิจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. งานหาทรัพยากรมนุษย์ คือ หน้าที่ของการจัดหาบุคลากร (Procurement) ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่องค์กรต้องการอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงลงไปตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการจัดหาพนักงานให้ได้ตามที่ต้องการจะต้องอาศัยการออกแบบงาน (Job Design) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวางแผนกำลังคน (Manpower Plan) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

2. งานใช้ทรัพยากรมนุษย์ คือหน้าที่ของการใช้บุคลากร (Directing) เพื่อให้พนักงานที่มีอยู่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง หมู่คณะและขององค์กร ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ทุกคนเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร การใช้คนให้ทำงานตามที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง (Placement) การปฐมนิเทศ (Orientation) และการทดลองงาน (Probation) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างทีมงาน (Teamwork Building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

3. งานดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ หน้าที่การทํานุบำรุงรักษาพนักงานที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคภัยทั้งหลายมาเบียดเบียนให้ต้องเจ็บป่วย แนะนำให้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงให้รอดพ้นจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งปวง ตลอดจนยาเสพติดให้โทษ อุบัติภัย อบายมุขและภัยที่จะบั่นทอนชีวิตของพนักงาน เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขสามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาพนักงาน ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ (Promotion) การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation) การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (Health Care Program) การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ (Health care and Safety) การควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ (Disciplinary and Punishment) กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ภารกิจหลักทั้ง 3 ประการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความเข้าใจในสาระสำคัญของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องก็คือ “หาให้ได้ ใช้ให้เป็น และเก็บรักษาเอาไว้ นาน ๆ ” นับว่าเป็นคำกล่าวสั้นๆ แต่ได้ความหมายและเข้าใจได้ชัดเจนที่สุด

หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. การออกแบบงาน คือการนำภารกิจขององค์กรมาแยกออกไปตามลักษณะเฉพาะของงานเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และง่ายต่อการจัดหาคนมาทำงาน ตามตำแหน่งเหล่านั้น

2. การวิเคราะห์งาน คือ การศึกษาค้นคว้าหารายละเอียดของตำแหน่งงานที่ออกแบบไว้ นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ประสบการณ์ ตลอดจนคุณสมบัติเช่นไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

3. การวางแผนกำลังคน เป็นการคำนวณหาปริมาณของพนักงานที่พอเหมาะที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

4. การสรรหาและคัดเลือกเป็นกระบวนการที่จะหาคนที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลาที่ต้องการ

5. การบรรจุแต่งตั้ง ปฐมนิเทศ และทดลองงาน เป็นกระบวนการรับพนักงานใหม่ขององค์กร ที่จะต้องทำสัญญาว่าจ้างให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง พร้อมกับให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร และทดลองทำงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้แน่ใจว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่จะทำหรือไม่ ก่อนบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำขององค์กรต่อไป

6. การสร้างแรงจูงใจ คือ การกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงาน อย่างเต็มที่ เต็มใจ เต็มความสามารถ โดยใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานมาใช้กับพนักงาน ให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

7. มนุษย์สัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารในองค์กร เป็นการนำเอาความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการติดต่อสื่อสารของบุคคลมาอบรมพนักงาน เพื่อให้มีความชำนาญในการติดต่อกับบุคคลและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

8. การสร้างทีมงาน คือ ความพยายามของผู้บริหารที่จะทำให้พนักงานทุกคนได้มีความเข้าใจรักใคร่ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และช่วยกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงานร่วมกัน

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะตรวจสอบความสามารถในการทำงานของพนักงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการให้พนักงานเข้าฝึกอบรม ในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

11. การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายและการให้พ้นจากงาน เป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กร ด้วยการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนการโยกย้ายเป็นไปตามความเหมาะสม ความจำเป็นของหน่วยงาน และการให้พ้นจากงานเป็นไปตามระเบียบการพ้นจากงานขององค์กร

12. การจ่ายค่าตอบแทน เป็นกระบวนการติดอัตราค่าจ้างตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเกิดประสิทธิภาพในการจูงใจบุคคลภายนอกให้ยินดีจะเข้าร่วมงานและกระตุ้นให้พนักงานภายในเต็มใจที่จะทำงาน

13. การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เป็นการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของพนักงานให้มีความแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งเป็นสาเหตุของการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

14. การควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ เป็นการฝึกฝนให้พนักงานมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร หากผู้ใดฝ่าฝืนก็ดำเนินการลงโทษตามความเหมาะสม

15. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เป็นการให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายกองทุนเงินทดแทน กฎหมายกองทุนประกันสังคม และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ดังนี้

1. ระบบคุณธรรม (merit system)

ระบบคุณธรรม เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดหลักการ 4 ประการ ได้แก่

1.1 ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และพื้นความรู้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกัน อันเนื่องมาจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา กล่าวคือทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกันความเสมอภาคในโอกาส จะครอบคลุมถึง

1.1.1 ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน

1.1.2 ความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน โดยยึดหลักการที่ว่างงานเท่ากัน เงินเท่ากัน และมีสิทธิ์ได้รับโอกาสต่างๆ ตามที่หน่วยงานเปิดให้พนักงานทุกคน

1.1.3 ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน โดยใช้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกันทุกเรื่อง อาทิ การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม

1.2 หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด โดยจะบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับงานจริงๆ (Put the right man to the right job) หากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับผู้บริหาร ก็จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานวัดความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารงานในอนาคต

1.3 หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงานที่องค์กรให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการคุ้มครอง จะไม่ถูกกดดันแก้งหรือถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในหน้าที่

หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน คือ

1.3.1 การดึงดูดใจ (Attraction) โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้าร่วมงานกับองค์กร

1.3.2 การธำรงรักษา (Retention) โดยการธำรงรักษานักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับองค์กร เพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง

1.3.3 การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่

1.3.4 การพัฒนา (Development) โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system)

ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นประการหลักลักษณะต่างๆ ของระบบอุปถัมภ์จึงมีลักษณะตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม ระบบนี้มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ระบบชুবเลี้ยง (Spoiled system) ระบบพรรคพวกหรือระบบเล่นพวก (Nepotism) หรือระบบคนพิเศษ (Favoritism)

หลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์ สรุปได้ดังนี้

2.1 ระบบสืบสายโลหิต เป็นระบบที่บุตรชายคนโตจะได้สืบทอดตำแหน่งของบิดา

2.2 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นระบบที่แต่งตั้งผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือคนที่โปรดปรานเป็นพิเศษให้ดำรงตำแหน่ง

2.3 ระบบแลกเปลี่ยน เป็นระบบที่ใช้สิ่งของหรือทรัพย์สินมีค่ามาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่ง การยี่ระบบอุปถัมภ์เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะก่อให้เกิดผล ดังนี้

- 1) การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามความพอใจส่วนบุคคลของหัวหน้าเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์
- 2) การคัดเลือกคนไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้ที่มีสิทธิ์ แต่จะให้โอกาสกับพวกพ้องตนเองก่อน
- 3) ผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้ครองอำนาจ มากกว่าจะปฏิบัติงานตามหน้าที่
- 4) อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานภายในของหน่วยงาน
- 5) ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่ เพราะอาจถูกปลดได้ถ้าผู้มีอำนาจไม่พอใจ

การโอนย้าย

การโอนย้ายหรือการโยกย้ายเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การโอนย้ายเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานซึ่งแตกต่างจากการเลื่อนตำแหน่ง อย่างน้อย 2 ประการ คือ การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในแนวตั้ง ส่วนการโอนย้าย เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในแนวนอน และการเลื่อนตำแหน่งมีผลทำให้บุคคลมีหน้าที่การทำงานที่ สูงขึ้นกว่าเดิม มีสถานภาพสูงขึ้นและมีความรับผิดชอบสูงขึ้นด้วย ส่วนการโอนย้ายนั้นมิได้มีผลทำให้บุคคล มีปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งหน้าที่เดิม และยังคงได้รับเงินเดือนและค่าจ้าง ในอัตราเท่าเดิมอีกด้วย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการโอนย้ายไว้ เช่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2525: 216) กล่าวว่า การโอนย้ายหมายถึงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ให้กับพนักงาน ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นที่ได้รับค่าตอบแทน และมีฐานะตลอดจนความ รับผิดชอบในทำนองเดียวกัน การโยกย้ายนี้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในแนวราบจาก ตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 172) กล่าวว่า การโอนย้ายหมายถึงการเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่ง หนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การทำงานในอีกตำแหน่งหนึ่ง การโอนย้ายตำแหน่งต่างจากการเลื่อนตำแหน่ง ที่ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นการ เปลี่ยนตำแหน่งในแนวตั้ง ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความ รับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้น และได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโอนย้ายตำแหน่ง เป็นการ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งในแนวนอน กล่าวคือ อัตราเงินเดือนเท่าเดิม มีปริมาณงานและความ รับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

สำหรับการโอนย้ายในวงราชการไทยนั้น การโอนหมายถึงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในลักษณะที่เปลี่ยนสังกัด ส่วนการย้ายเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในสังกัดเดิม นอกจากนี้ตามกฎหมายระเบียบ ข้าราชการพลเรือน ยังได้นำการโอนและการย้ายไปผูกพันอยู่กับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยถือว่าการโอนย้ายเป็นส่วนหนึ่งของการบรรจุแต่งตั้งด้วย โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่เคยได้รับในสังกัดเดิม ส่วนการย้ายหมายถึงการสั่งให้ข้าราชการเปลี่ยนความรับผิดชอบจากที่เคยทำอยู่ ในหน่วยงานหรือตำแหน่งหนึ่งไปอยู่อีกหน่วยงานหรืออีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งคงมีฐานะในทางราชการเท่าเดิมและยังอยู่ในสังกัดเดิม

การที่มีการโอนย้ายเกิดขึ้นในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้น มีสาเหตุต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ประการ คือ (กุลธน ธนาพงศธร. 2525 : 194-195)

1. สาเหตุจากความต้องการขององค์กร กล่าวคือเป็นความต้องการขององค์กรนั้น ๆ เองที่จะให้ มีการโอนย้ายบุคลากรของตนจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่ง
2. เกิดปัญหาหรือวิกฤตการณ์ทางการบริหารขึ้น ซึ่งหน่วยงานนั้นจะต้องแก้ไขให้ทันทั่วทั้งมิฉะนั้นจะเกิดผลเสียหายร้ายแรงขึ้นได้ เช่น เกิดการขัดแย้งอย่างรุนแรงขึ้นในองค์กรหรือมีการยุบ หน่วยงานบางหน่วย เป็นต้น
3. องค์กรต้องการเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากขึ้น กว่าเดิม จึงต้องดำเนินการโอนย้ายเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตรง กับความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคคลนั้น ทั้งนี้รวมถึงกรณีที่ต้องการให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความผูกพันกับสถานที่เดิมมากเกินไป หรือเพื่อให้ไปสร้างความเจริญก้าวหน้า แก่ หน่วยงานนั้น ๆ

การโอนย้ายในองค์กรต่าง ๆ มักจะปรากฏอยู่ใน 2 รูปแบบ คือ (กุลธน ธนาพงศธร. 2525 : 196)

1. การโอนย้ายแบบชั่วคราว การโอนย้ายแบบนี้เป็นการโอนย้ายที่มีอัตราน้อยเป็นการมอบหมายให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ที่งานแทนบุคคลอื่นในตำแหน่งของบุคคลนั้นเป็นการชั่วคราว ซึ่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หลังจากที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นแล้ว หรือเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาที่บ่งบอกไว้แล้ว จึงกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมของตน

การโอนย้ายแบบชั่วคราว มักจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีตำแหน่งว่างเป็นการชั่วคราว และจำเป็นต้องมีผู้ใดผู้หนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นทันทีเพื่อมิให้ เสียงาน หรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจำเป็นต้องให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติพิเศษไปปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ในระยะเริ่มแรก ในกรณีดังกล่าวข้างต้นนี้จำเป็นต้องมีการโอนย้ายชั่วคราว เมื่อสามารถสรรหาและ คัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งแทนได้แล้วก็ดี หรือเมื่อบุคคลหรือ เมื่อคุณภาพของงานปรับเข้าระดับเดิมก็ดี จึงมีการโอนย้ายกลับสู่ตำแหน่งเดิมของตน

2. การโอนย้ายแบบถาวร ลักษณะสำคัญของการโอนย้ายแบบถาวร คือการมอบหมายงานให้บุคคลหนึ่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่เป็นการถาวรตลอดไป トラบเท่าที่ยังมิได้มีการมอบหมายงานครั้งใหม่

การโอนย้ายแบบถาวรนี้ มักจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การอย่าง ขนานใหญ่ หรือมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะงานขององค์การเสียใหม่ รวมถึงเมื่อผู้ประสงค์จะโอนย้ายมีความไม่พึงพอใจที่จะทำงานอยู่ในตำแหน่ง เดิม สถานที่เดิม ซึ่งเมื่อมีการโอนย้ายเกิดขึ้น เท่ากับเป็นการตัดขาดจากตำแหน่ง หรือตัดขาดจากสังกัดเดิมตลอดไป

เนื่องจากการโอนย้ายในครั้งหนึ่ง ๆ นั้น อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อจิตใจและขวัญของ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้ที่ได้รับการ โอนย้ายและผู้ที่ไม่ได้รับการ โอนย้าย ดังนั้นจึงปรากฏอยู่เสมอว่ามีการ วิ่งเต้น ประจบสอพลอผู้บังคับบัญชาขอโอนย้ายจากตำแหน่งหนึ่ง ไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งที่ตนพึงปรารถนา เพื่อป้องกัน มิให้เกิดการ โอนย้ายที่ไม่เป็นธรรม และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญที่ดีในการทำงาน ของบุคลากร ในองค์การ องค์การต่าง ๆ ควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการ โอนย้ายให้ชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาโอนย้ายนำไปปฏิบัติให้อยู่ในปทัสถานเดียวกัน

เพื่อให้การ โอนย้ายเกิดประโยชน์หรือผลดีแก่องค์การ องค์การต่าง ๆ ควรกำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การ โอนย้ายไว้ดังนี้

1. หลักคุณสมบัติและความเหมาะสมกับงาน ในการโอนย้ายครั้งหนึ่ง ๆ ควรพิจารณาให้ละเอียด รอบคอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการ โอนย้าย เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ

2. หลักความยุติธรรม การโอนย้ายทุกครั้งทุกกรณีควรคำนึงถึงความยุติธรรม โดยให้ ความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่บุคคลทุกคนที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิด ข้อครหาฉ้อโกง และการบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลอื่น

3. หลักความยืดหยุ่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ของบ้านเมืองเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการ โอนย้ายที่กำหนดขึ้น และใช้ปฏิบัติมานาน ชั่วระยะเวลาหนึ่ง หากยังไม่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ก็ควรมีความยืดหยุ่น ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้โดยง่าย

4. หลักความสมัครใจ บางครั้งการ โอนย้ายอาจทำให้ผู้ได้รับการ โอนย้ายไม่พึงพอใจ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น จึงควรมีการสอบถามความสมัครใจในการโอนย้ายของ บุคคลเสียก่อนที่จะมี คำสั่งโอนย้าย หากมีความจำเป็นที่จะต้องมีการ โอนย้ายจริง ๆ ก็ต้องสร้าง ความเข้าใจที่ดีให้เกิดขึ้นกับ ผู้ที่จะได้รับการ โอนย้าย โดยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นและประโยชน์ ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ

5. หลักจำแนกและจัดลำดับหน่วยงาน ในกรณีที่ต้องมีการมีหน่วยงานย่อย หรือสาขา กระจายไปตั้งอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของประเทศ ควรจำแนกหน่วยงานย่อยเหล่านั้นออกเป็นเขต ปฏิบัติการ ต่าง ๆ แล้วจัดลำดับชั้นของเขตเหล่านั้นให้ชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ระดับ ความเจริญของท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณี การคมนาคมติดต่อ และระดับรายได้ของ ประชาชน เป็นต้น เมื่อจะมีการโอนย้ายก็ให้มีการโอนย้ายตามลำดับที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้อยู่ใน ปทัสถานเดียวกัน

6. หลักกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อให้การโอนย้ายเป็นผลดีต่อองค์การ ควรมีการ กำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนแน่นอนว่าจะ เป็นเท่าใด เมื่อครบกำหนดจึงให้มีการโอนย้ายจากตำแหน่งเดิมไปยังตำแหน่งอื่นในลักษณะของ การโอนย้าย แบบหมุนเวียนงาน เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้มีการ สับเปลี่ยน หมุนเวียน นักบริหารระดับสูง คือ ตำแหน่งตั้งแต่รองอธิบดี อธิบดีหรือตำแหน่งที่ เทียบเท่าขึ้นไปที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วครบ 4 ปี ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2522 ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนไป ดำรงตำแหน่ง ในหน่วยงานอื่นตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้

7. หลักความประหยัด การโอนย้ายครั้งหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการโอนย้ายไปยังหน่วยงาน ที่ตั้งอยู่ต่างสถานที่ต่างภูมิภาคกัน จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งถ้าหากในหน่วยงานใด ที่มีการโอนย้ายอยู่เสมอหรือมีการโอนย้ายไปยังสถานที่ที่อยู่ห่างไกล ก็ย่อมต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ขึ้น ดังนั้น ในการโอนย้ายจึงควรคำนึงถึงหลักความประหยัดเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์การ

การดำเนินการโอนย้ายในองค์การต่าง ๆ มักประสบปัญหาอยู่เสมอ ปัญหาการโอนย้าย ที่สำคัญคือ ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในการโอนย้าย ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายความไม่เสมอภาคในการโอนย้าย เกิดจากองค์การกำหนดนโยบายที่ทำให้ การโอนย้ายเป็นไปอย่างไม่เสมอภาคกัน ในบรรดาผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเท่าเทียมกัน มี ช่องทางที่จะให้เลือกปฏิบัติหรือไม่เลือกปฏิบัติแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้

2. ขาดหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เนื่องจากองค์การยังไม่สามารถสร้างเครื่องมือที่มี มาตรฐาน ที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจที่แน่นอนได้

3. การใช้ดุลพินิจ การพิจารณาการโอนย้ายแต่ละครั้งไม่เป็นไปอย่างเดียวกัน เพราะ ผู้มี อำนาจสามารถใช้ดุลพินิจของตนในการโอนย้ายได้ เพราะหลักเกณฑ์ที่มีอยู่เปิดโอกาสให้ผลการ โอนย้ายแต่ละครั้งแตกต่างกัน การแก้ไขปัญหาคือความไม่เป็นธรรมในการโอนย้าย อาจกระทำ ได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การกำหนดนโยบายการโอนย้ายที่ให้ความเสมอภาคกัน การกำหนดหลักเกณฑ์ใน การโอนย้ายที่แน่นอนชัดเจน และต้องหลีกเลี่ยงการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีอำนาจ พิจารณาการโอนย้ายใช้ดุลพินิจ

4. ปัญหาเกี่ยวกับการโอนย้ายไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร ปกติการโอนย้ายมักจะจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคลนั้น ๆ แต่บางครั้งพบว่า มีการโอนย้ายที่มีลักษณะที่เป็น การลงโทษหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ที่ได้รับการโอนย้าย ซึ่งถ้าหากองค์กรต้องการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยแล้ว ก็ควรใช้วิธีการอื่นไม่ใช่อการโอนย้าย นอกจากนี้ยังพบว่าผู้มีอำนาจในการโอนย้าย ใช้ความขัดแย้งหรือมูลเหตุส่วนตัวมาเป็นสาเหตุในการโอนย้าย ทำให้การโอนย้ายไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่องค์กรและผู้รับบริการการแก้ไขปัญหานี้จึงต้องพิจารณาถึงรู้ความสามารถของบุคคลที่จะโอนย้ายไปปฏิบัติงาน ในอีกตำแหน่งหนึ่งประกอบการพิจารณาด้วยทุกครั้ง

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 ว่า " ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม " ซึ่งการจูงใจนี้เป็นวิธีการ หนึ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ กระตือรือร้น และพร้อมที่จะทำงานให้กับ องค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจนับว่ามีความสำคัญทางการ บริหารเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงานเกิดผลที่ดีก็ขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารใน องค์กรนั้น ซึ่งความหมาย ของการจูงใจนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (252 : 414) ให้ความหมาย การจูงใจ ว่าหมายถึง ความ พยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจอาจมีทั้งจากภายในและภายนอกบุคคลนั้นๆ และมูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล ก็คือ ความต้องการ (Needs) ที่มีต่อสิ่งต่างๆ นั้นเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (5226:23) ให้ความหมาย การจูงใจว่าหมายถึง กลุ่มทัศนคติที่ มีอยู่ในตัวบุคคลที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อกรณีต่างๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ มีอยู่ภายในที่มีแรงผลักดันและทิศทางที่ใช้กำกับ พฤติกรรม ของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535, 258) ให้ความหมาย การจูงใจ ว่าหมายถึง ระดับความ พร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิด จากปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงิน เดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างขยันขันแข็ง ทুমเท ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จึงต้องให้ความสนใจกับแรงจูงใจ(Motivation) ต่างๆ ที่จะเป็ นแรงผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นทิศทางที่ต้องการและมีประ สิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้คนทำงาน โดยกล่าวว่าปัจจัย 2 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของคนคือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation-hygiene theory) (สมยศ นาวิกาน, 2545, หน้า 87-88) ได้อธิบายถึงทฤษฎีของ Frederick Herzberg เจ้าของทฤษฎี Motivation-Hygiene หรือที่เรียกอีกชื่อหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกได้เป็นสองประเภท คือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivational Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivational Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโตของวิชาชีพ และการยกย่องที่ได้รับจากการทำงานที่มีความท้าทาย ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานที่ทำและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสูงขึ้น คนงานจะจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) โอกาสในการเจริญเติบโต (Growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะนำไปสู่การไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจูนมีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนใหม่ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นของคนงานภายในองค์กรถ้าองค์กรไม่มีปัจจัยนี้จะทำให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำซึ่งปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง ซึ่งได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations With Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations With Peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations With Subordinates) ตำแหน่งงาน (Status) ค่าตอบแทน (Salary) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) และสภาพการทำงาน (Working Conditions)

3. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการโอนข้าราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

มาตรา 57 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง... ให้ผู้มีอำนาจ... เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

มาตรา 63 การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญจากกระทรวงหรือกรมหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างประเทศสังกัดอีกกระทรวงหรือกรมหนึ่ง เป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่กำหนด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

มาตรา 132 ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีที่ไม่อาจนำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่งการจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 137 การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 13 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

เรื่อง การดำเนินการตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดการดำเนินการตามบทเฉพาะกาล มาตรา 132 วรรคสองและมาตรา 137 ก.พ. จึงมีมติกำหนดการดำเนินการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ในการนำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ และระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิม มาใช้บังคับตามบทเฉพาะกาล มาตรา 132 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ใช้อยู่เดิมให้เทียบเท่ากับตำแหน่งในประเภทและระดับ ตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งได้แจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ...

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เทียบกับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่ง จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการเทียบ การดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เทียบกับการดำรง ตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 4 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง กรม อาจทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมี อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอม

ในการโอนนั้นแล้ว โดยให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม สำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับ คัดเลือก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 2 ลงวันที่ 31 มกราคม 2539 โดยอนุโลม

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 2 ลงวันที่ 31 มกราคม 2539

เรื่อง การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับ คัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้

ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกไว้ดังต่อไปนี้

1. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีที่มี เหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ทำได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้มี อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอน

2. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้คัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกที่มีใ้กรณีที่มี เหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ทำเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุตามมาตรา 52 ของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนแล้ว

ฯลฯ

4) ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขัน ได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ได้รับเงินเดือน ดังนี้

4.1) ถ้าเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่าคุณวุฒิ ก็ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ได้รับอยู่เดิม

4.2) ถ้าเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม และผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่าคุณวุฒิ ก็ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิอยู่แล้วก็ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ในขั้นที่เทียบได้ตรงกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม...

4.3) ถ้าเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม และผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือเท่าคุณวุฒิ ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ในขั้นที่เทียบได้ตรงกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม.. แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันนั้น

5) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 จะดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้... ซึ่งได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ก็ได้หากมีการระบุเงื่อนไขการให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิไว้ในการประกาศสอบแข่งขัน...

๗๑

7) การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ... ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนมีหนังสือส่งคำสั่งรับโอนให้กระทรวง ทบวง กรมเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนทราบ และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนออกคำสั่งให้ผู้ที่จะโอนไปนั้นพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ในวันเดียวกัน

ระเบียบกรมที่ดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2540

ข้อ 5 ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการ อธิบดีอาจสั่งการเป็นอย่างอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ก็ได้

ข้อ 23 การรับโอนข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งในกรมที่ดินนั้นจะกระทำก็ต่อเมื่อผู้ขอโอนมีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกรมที่ดินเห็นว่ามี ความจำเป็นและเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ ผู้ที่โอนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับโอนเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงจะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นได้

ข้อ 24 การรับโอนมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ผู้ขอโอนจะต้องมีอายุ

ระดับ 1 – 2 อายุไม่เกิน 30 ปี

ระดับ 3 – 4 อายุไม่เกิน 35 ปี

ระดับ 5 อายุไม่เกิน 40 ปี

ระดับ 6 ขึ้นไป อายุไม่เกิน 45 ปี

(2) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย

(3) ไม่เคยต้องโทษหรือต้องหาในคดีอาญาหรืออยู่ระหว่างสอบสวนหาตัว

ผู้รับผิดทางแพ่ง

(4) ไม่มีบัญชีสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือกของกรมที่ดินหรือบัญชีสอบแข่งขันของ ก.พ. รอรับการบรรจุในตำแหน่งและสายงานที่จะรับโอน เว้นแต่มีอัตราว่างเกินกว่าจำนวนของผู้ที่ขึ้นบัญชีหรือการบรรจุ.

3. ความเป็นมา โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ภารกิจของกรมที่ดิน

กรมที่ดินได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ รัตนโกสินทรศก 120 (พ.ศ. 2444) ดังปรากฏหลักฐานตามประกาศตั้งกรม กรมทะเบียนที่ดิน สังกัดกระทรวงเกษตราธิการ ตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ ร.ศ. 120 (พ.ศ.2444) พร้อมจัดตั้งหอทะเบียนขึ้นสำหรับเก็บรักษาทะเบียนที่ดินในเมืองนั้น ๆ และตั้งเจ้าพนักงานทะเบียนไว้ประจำการทำการทะเบียนทุกเมือง และได้มีวิวัฒนาการมาตามลำดับดังนี้

1. กรมทะเบียนที่ดิน สังกัดกระทรวงเกษตราธิการ ตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ ร.ศ.120 (พ.ศ. 2444)

2. โอนมาสังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2475 ต่อมา วันที่ 30 กรกฎาคม 2475 เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมที่ดิน” และต่อมาก็ได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “กรมที่ดินและโลหะกิจ”

3. โอนมาสังกัดกระทรวงเศรษฐการ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2476

4. โอนมาสังกัดกระทรวงเกษตราธิการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2478

5. โอนมาสังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 โดยแยกงานโลหะกิจจากกรมที่ดินและโลหะกิจไปตั้งเป็นกรมโลหะกิจขึ้นอีกต่างหาก ดังนั้นจึงมีชื่อว่า “กรมที่ดิน” ตลอดมาจนปัจจุบันนี้

รายละเอียดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบไปด้วยหน่วยงานระดับสำนัก 9 สำนัก (รวมสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร/สาขา) หน่วยงานระดับกอง หรือเทียบเท่า 7 หน่วยงาน และหน่วยงานภายในอีก 4 หน่วยงาน

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบไปด้วย สำนักงานที่ดินทั่วประเทศรวม 863 แห่ง

- สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา	367	แห่ง
- สำนักงานที่ดินอำเภอ	445	แห่ง
- สำนักงานที่ดินส่วนแยก	51	แห่ง

กรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำกรมที่ดิน

กรมที่ดินมีกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้าง ทั้งสิ้นจำนวน 12,450 อัตราดังนี้

ข้าราชการ จำนวน 11,147 อัตรา แบ่งเป็น

- ราชการบริหารส่วนกลาง	3,110	อัตรา
- ส่วนภูมิภาค	8,037	อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน 1,270 อัตรา แบ่งเป็น

- ราชการบริหารส่วนกลาง	429	อัตรา
- ส่วนภูมิภาค	841	อัตรา

ภารกิจหลักของกรมที่ดิน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2553 ได้กำหนดให้กรมที่ดินมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุดกฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการด้านกฎหมายตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์ เพื่อพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวง รวมทั้งการกับเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติ ประมวลผล และวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม

4) พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

5) ดำเนินการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน

6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย

กรมที่ดินได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลและองค์การที่ดี และแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์กร และนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

1) นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

มุ่งเน้นการพัฒนาศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ให้เป็นกลไกของรัฐในการวางแผนใช้ประโยชน์ที่ดินของประเทศ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมีโครงการที่เป็นรูปธรรม และบริหารจัดการที่ดินของรัฐและประชาชนให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

2) นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มุ่งเน้นให้บริการด้านงานที่ดินด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม บุคลากรมีจิตบริการ ยึดมั่นในจรรยาบรรณ และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมตอบสนองความต้องการของประชาชน

3) นโยบายด้านองค์กร

ส่งเสริมระบบคุณธรรมจรรยาบรรณ และให้ความสำคัญกับผลปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและภาพลักษณ์ขององค์กร

ส่งเสริมและจัดให้มีระบบบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายใต้ระบบการควบคุมภายในที่ดี

4) นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีระบบแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ และความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ทักษะที่ดี รวมทั้งยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานและให้มีการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิต

ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรด้วยความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม

วิสัยทัศน์กรมที่ดิน

เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ

พันธกิจกรมที่ดิน

- 1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่และข้อมูลที่ดินเพื่อสนับสนุนการถือครองที่ดินและการใช้ประโยชน์ให้สอดคล้องตามเกณฑ์การผังเมือง ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น
- 2) บริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 3) ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยมกรมที่ดิน

น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งผลสัมฤทธิ์ รักสามัคคี มีจิตบริการ ยึดมั่นจริยธรรม

วัฒนธรรมองค์กร กรมที่ดิน

รู้หน้าที่ มีน้ำใจ ใส่ใจงานบริการ รักษาคุณระเบียบ

ยุทธศาสตร์ขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการออกเอกสารสิทธิและระบบสารสนเทศที่ดิน เพื่อสนับสนุนการวางระบบการถือครองที่ดิน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สนับสนุนการจัดที่ดินทำกินให้กับประชาชนที่ยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริการให้มีความเป็นเลิศ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสมองไหลในระบบราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการสูญเสียกำลังคนในภาคราชการพลเรือน เพื่อศึกษาภูมิหลังของข้าราชการระดับสมองที่ขอลาออกในช่วงปีงบประมาณ 2528 ถึงปีงบประมาณ 2530 ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับสมองลาออกจากราชการ ผลการวิจัยพบว่า การสูญเสียกำลังคนทั้ง 4 ประเภท คือ การลาออก เกษียณ ถึงแก่กรรม และออกเนื่องจากถูกลงโทษทางวินัย จำนวน 9,945 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้ลาออก 4,739 คน ผู้ที่ลาออกนี้เป็นกำลังคนระดับสมอง 1,684 คน กำลังคนระดับสมองเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ 1,171 คน มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือเทียบเท่า 652 คน และผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป 577 คน

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างสภาพที่ไม่อำนวยต่อการปฏิบัติงานในระบบราชการ สิ่งจูงใจ และความคาดหวัง ปัจจัยเหตุผล และข้อเสนอแนะ ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังคนระดับสมองมี 15 ปัจจัย เป็นปัจจัยหลัก 4 ปัจจัยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการบริหารงานของระบบราชการ และปัจจัยรอง 11 ได้แก่ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความยุติธรรม สภาพการทำงาน โอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถ ลักษณะงาน โอกาสที่ได้ริเริ่มงานใหม่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ระเบียบของทางราชการ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การยอมรับนับถือและความมั่นคงของงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวในระบบราชการไม่เป็นที่พอใจ และเอื้ออำนวยต่อการทำงานของกำลังคนระดับสมอง แต่ปัจจัยเดียวกันนี้ของที่ทำงานใหม่เป็นที่พอใจ และเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากกว่า

จากผลวิจัยได้มีข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการระดับสมองดังนี้ ให้มีการกำหนดค่าตอบแทน (เงินเดือน) ตามหน้าที่ของความรับผิดชอบ ความยากง่าย และคุณภาพของงาน โดยค่าตอบแทนจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของงาน กำหนดค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อดึงดูดผู้สำเร็จการศึกษสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้คงไว้ในระบบราชการ ให้ค่าตอบแทนตามความสามารถ และกำหนดค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ ในข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา ให้มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถตลอดจนคุณธรรมเป็นหลัก วางระบบการเลื่อนตำแหน่ง และการแต่ง โดยเน้นหน้าที่ ความรู้ความสามารถและผลงาน วางเกณฑ์การพิจารณาให้รัดกุมชัดเจน และเป็นเกณฑ์ที่เปิดเผยมให้ทราบทั่วไป ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าของข้าราชการระดับสมองให้มีการดำเนินการดังนี้ ปรับปรุงขั้นตอนการประเมิน และการเผยแพร่วิชาการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จัดปัญหาความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้า

ของข้าราชการต่างสังกัด จัดตั้งองค์กรกลางบริหารงานบุคคลปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานในระบบราชการดังนี้ ใช้ระบบเกียรตินิยมและให้ความยืดหยุ่นกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขจัดหน่วยงานที่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ให้มีหน่วยงานบริหารเรื่องโอนย้าย และรับเรื่องราวร้องทุกข์

ไพสิทธิ กนกเวชยันต์ (2535) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของพนักงานอัยการ : ศึกษากรณีกองคดีแพ่ง/กองคดีแพ่งธนบุรี สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานอัยการ โอนย้ายเข้ามาปฏิบัติงานในกองคดีแพ่ง/กองคดีแพ่งธนบุรี เพื่อต้องการหาความรู้และประสบการณ์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ชอบงานคดีแพ่ง และเพื่อความสะดวกในการเดินทาง ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับความต้องการโยกย้าย พบว่า ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการโยกย้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ทำ ทาย ความเป็นอิสระของงาน และโอกาสก้าวหน้าไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการโยกย้าย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาการลาออกโอนย้ายของของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกโอนย้าย ตลอดจนศึกษาแนวทางและมาตรการแก้ไขปัญหาลาออกโอนย้ายทั้งระยะสั้น และระยะยาว กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามี 3 กลุ่มคือ กลุ่มข้าราชการที่ลาออก โอนย้ายในช่วงปี 2532 – 2536 จำนวน 185 คน กลุ่มข้าราชการที่อยู่ในสาขาวิชาที่ลาออกโอนย้ายสูง จำนวน 200 คน และกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 120 คน โดยผลการวิจัยได้พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อลาออกโอนย้ายของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นเนื่องจาก 3 สาเหตุหลักที่มีความสำคัญใกล้เคียงกัน และมีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงกันได้แก่ สาเหตุด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ 36.5 (เงินเดือน/ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสหารายได้เพิ่ม ค่าครองชีพ) สาเหตุส่วนตัว ร้อยละ 32.0 (กลับภูมิลำเนาเดิม ติดตามคู่สมรส ภาระ/ธุรกิจครอบครัว ศึกษาต่อ) และสาเหตุด้านการบริหาร ร้อยละ 31.5 (ระบบราชการ งานใหม่ ทำทายความสามารถว่า ไม่ชอบลักษณะงานเดิม ความขัดแย้งในหน่วยงาน) โคนที่กลุ่มข้าราชการที่อยู่ในสาขาวิชาที่ลาออกโอนย้ายสูง ระบุว่าเนื่องจากสาเหตุด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ 39.1 สาเหตุด้านการบริหาร ร้อยละ 31.5 และสาเหตุส่วนตัว ร้อยละ 29.4 กลุ่มผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงานเทียบเท่า ระบุเนื่องจากสาเหตุด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ 36.6 สาเหตุส่วนตัว ร้อยละ 33.3 และสาเหตุด้านการบริหาร ร้อยละ 30.1 จากผลวิจัยได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาลาออกโอนย้ายว่า โคนที่สาเหตุหลักของปัญหาลาออกโอนย้าย เกิดจากระบบราชการ ที่สะสมและขยายผลของปัญหาที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1.ด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดย ควรให้การพัฒนานุเคราะห์ตามสายงานและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดปรับลักษณะงานของมหาวิทยาลัยให้จูงใจ และสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร เร่งรัดการหารายได้และกรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยในที่ราชพัสดุของเพื่อให้สิทธิบุคลากรได้ครอบครอง ขยายและพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงธุรกิจ

2.ด้านการวางแผนและพัฒนากำลังคน ควรปรับปรุงข้อมูลเพื่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จัดหลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สร้างระบบกลไกเพื่อรองรับระบบงบประมาณแบบอุดหนุนทั่วไป

3.ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ให้สอดคล้องกับเงินเดือนค่าตอบแทน จักระบบงบประมาณในการหารายได้เพื่อให้สามารถใช้เงินรายได้เข้าเสริมค่าตอบแทนจากรัฐ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1.ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์ พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ และการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามต้องการ การได้อยู่กับครอบครัว สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย และการมีพันธะสัญญาการใช้ทุนตามลำดับ

2.ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ลาออกหรือโอนย้าย พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม รองลงมาคือ ความต้องการอยู่กับครอบครัว การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความไม่มีอิสระในการทำงาน แนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา การไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการมีโอกาสดูแลผู้มีอุปการคุณ และแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา

อพชา ชัยมงคล (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายของนักสังคมสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ ปัจจัยความพอใจในงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 66.27 สามารถร่วมอธิบายความผันแปรของแนวโน้มการโอนย้ายได้ร้อยละ 43.91 ส่วนมิติย่อยของแต่ละปัจจัยคือ ความต้องการคงอยู่ในวิชาชีพ บทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความสนใจอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ และลักษณะงานและวิธีปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ร้อยละ 75.05 สามารถร่วมกันอธิบายความ

ผันแปรของแนวโน้มการโอนย้ายได้ และได้ข้อสรุปว่า หน่วยงานสามารถลดระดับแนวโน้มการโอนย้ายของนักสังคมสงเคราะห์ได้โดยต้องปรับองค์ประกอบของปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ และปัจจัยความพอใจในงานให้มีระดับความผูกพันและความพอใจสูงขึ้นไปกว่าเดิมพร้อมกับมีการปรับระดับตำแหน่ง หรือโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น อีกทั้งปรับระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานให้น้อยลงโดยยินยอมให้นักสังคมสงเคราะห์ย้ายสถานที่ทำงานให้ใกล้บ้านยิ่งขึ้น

ทวิศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการ โอนย้ายและลาออกของเจ้าพนักงานเรือนจำ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความต้องการ โอนย้ายและลาออกของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน ด้านการช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความชัดเจนในการติดต่อสื่อสาร และด้านความมีอิสระในการทำงาน

ศักรินทร์ ทุมเสนา (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้ายของนักปกครองไปสังกัดหน่วยงานอื่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเห็นว่าการกิจของกรมการปกครองในปัจจุบันมีความเหมาะสมปานกลางทุกด้าน กรมการปกครองและหน่วยงานใหม่มีการจูงใจและการเกื้อหนุนปานกลางแทบทุกด้าน ยกเว้นด้านลักษณะงานซึ่งหน่วยงานใหม่มีการจูงใจสูงกว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งหลังโอนย้าย ระดับตำแหน่งก่อนและหลังการโอนย้าย ประสบการณ์หรือระยะเวลาที่ทำงานก่อน และหลังการโอนย้าย หน่วยงานที่สังกัดก่อน และหลังการโอนย้าย จังหวัดที่ปฏิบัติราชการก่อนและหลังการ โอนย้าย มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจูงใจและเกื้อหนุนขององค์กร และพบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อด้านภารกิจมีความสัมพันธ์กับต่อการจูงใจและเกื้อหนุนของกรมการปกครองและหน่วยงานใหม่ ผลการวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะภารกิจของกรมการปกครอง พบว่า ด้านภารกิจหน้าที่ควรมอบภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่นการเลือกตั้งให้หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาทำหน้าที่ดังกล่าวเป็นการเฉพาะ โอนกรมการปกครองเป็นผู้ประสานและอำนวยความสะดวก ด้านโครงสร้างองค์กรควรเน้นการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อความมีเอกภาพทั้งในระดับส่วนกลางและภูมิภาค ด้านการบริหารและการจัดการควรนำเอาระบบคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้มากขึ้น และเป็นผู้ประสานการปฏิบัติในการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนได้บริหารจัดการท้องถิ่นตามความต้องการของตนเอง

ธนโชติ หนะศรี (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการโอนย้ายของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวนโดนส่วนใหญ่ต้องการโอนย้ายระหว่างหน่วยงานปฏิบัติ แต่ยังอยู่ในสายสอบสวน เมื่อพิจารณาเหตุผล

ในการโอนย้าย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสังคม ส่วนการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการขอโอนย้าย พบว่า ระดับการศึกษา ปริมาณงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ ด้านการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์กับการขอโอนย้าย ส่วนในด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนาความรู้ และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการขอโอนย้าย

นิตยา อนงค์ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ในสังกัดกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตามปัจจัยบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับชั้นยศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกันในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ ไม่ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการแตกต่างกัน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ(การ)ปฏิรูประบบราชการและความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการโอนย้ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม

วรารกร แหยมดอนไพร(2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับของครูและบุคลากรที่โอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ก่อนโอนย้ายครูและบุคลากรมีความพึงพอใจด้านสภาพและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า เรื่องสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง และเรื่องสิทธิการลาทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง หลังจากโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีครูและบุคลากรมีความพึงพอใจ พบว่าสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน และสิทธิการลา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังที่โอนย้าย พบว่าในแต่ละเรื่องส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้นกว่าก่อน โอนย้าย ยกเว้นเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่มีความพึงพอใจลดลง

สนธิ พองมาลา (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของข้าราชการ ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญต่อการขอย้าย ในระดับมากที่สุดคือ ต้องการย้ายกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาเดิม เพื่ออุปการะบิดา มารดา และครอบครัว ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการรับราชการ ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงานสัทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนในระดับน้อยได้แก่ ด้านรายได้ โอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่ราชการ และปัจจัยเกี่ยวกับเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และการยอมรับนับถือจากประชาชนทั่วไป

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวความคิดและทฤษฎีของเฮร์สเบอร์ (Herzberg Motivation hygiene theory) ซึ่งมีความครอบคลุมในการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดินใน โดยกำหนดปัจจัยได้ดังนี้

- ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความก้าวหน้า
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การยอมรับนับถือ
- ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรการวิจัย
3. เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ข้าราชการจากสังกัดอื่นทั้งหมดที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ตั้งแต่เปลี่ยน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บังคับใช้เมื่อ 11 ธันวาคม 2551 ถึง ปีงบประมาณ 2554 จำนวน 142 ราย

3. เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

- (1) ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- (2) สร้างแบบสอบถามและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพและเนื้อหาพร้อมแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- (3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และคำศัพท์ที่ใช้ ตลอดจนความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
- (4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขและทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)

(5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จัดพิมพ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการงาน ประเภทของข้าราชการในสังกัดเดิม และรายได้ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด (close ended question)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (close ended question)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามชนิดปลายเปิด (open end question) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบหาความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความตรง (Validity) ของเนื้อหาในแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

1) นางสาวจินตนา แสงวิมาน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ งานบรรจุและแต่งตั้ง ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

2) นายชนรรค์ ผสมทรัพย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

3) นางสาวสุนี ศิริมงคล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ งานสวัสดิการฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ชั่วราชการฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

ผลการวิเคราะห์ความตรงของเนื้อหาพบว่ามีค่าความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.86

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริง กับข้าราชการทั่วไปที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbarch's Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลค่าได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.78

3. **ปรับปรุงข้อคำถาม** นำแบบสอบถามที่ทดสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา หลังจากนั้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสังกัดอื่นซึ่งโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม ให้แก่ประชากรวิจัย ทางโทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และด้วยตนเอง พร้อมทั้งติดตามรับคืน ทั้งหมดจำนวน 142 ชุด เนื่องจากมีข้าราชการลาออกจำนวน 4 ราย และโอนย้ายไปยังสังกัดอื่น 1 ราย ทำให้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 137 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอข้อมูลด้วยตาราง เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ประเภทของข้าราชการในสังกัดเดิม
2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้เกณฑ์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยวิธีคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายเพื่อจัดระดับของค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ๆ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ช่วงคะแนน</u>
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
น้อย	1.81 – 2.60
ปานกลาง	2.61 – 3.40
มาก	3.41 – 4.20
มากที่สุด	4.21 – 5.00

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการรวบรวม ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการสังกัดอื่นมายังกรมที่ดิน
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	70	51.09
หญิง	67	48.91
รวม	137	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.09 และเป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	4	2.92
26-30 ปี	34	24.82
31-35ปี	56	40.88
36-40 ปี	27	19.71
41-45 ปี	11	8.03
46-50ปี	5	3.65
รวม	137	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40.88 รองลงมามีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.82 มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.71 มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.03 มีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 และมีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.92

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	20.44
ปริญญาตรี	97	70.80
สูงกว่าปริญญาตรี	12	8.76
รวม	137	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.44 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.76

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	55.47
อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	24.82
อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	19.71
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.47 รองลงมามีอายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.82 และมีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.71

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม

ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	59.85
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	30.66
ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	5.11
ข้าราชการอื่น ๆ	6	4.38
รวม	137	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 59.85 รองลงมาเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.66 เป็นข้าราชการทหาร – ตำรวจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.11 และเป็นข้าราชการอื่นๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.38

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลของข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	57	41.61
10,001 - 15,000 บาท	49	35.77
15,001 - 20,000 บาท	16	11.68
มากกว่า 20,000 บาท	15	10.95
รวม	137	100.00

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.61 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.77 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.68 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ

ตารางที่ 4.7 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งผลกระทบต่อกรโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรโอนย้ายหน่วยงานของ ข้าราชการ	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	0.50	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.74	0.46	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.41	0.51	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.47	0.57	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.56	0.51	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.48	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.11	0.48	มาก
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.26	0.55	ปานกลาง
รวม	3.65	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรโอนย้ายหน่วยงานของ
ข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้าน
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 4.8 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งผลกระทบต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ ด้านนโยบายและการบริหาร	ร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.มีวัฒนธรรมองค์กรในการ ตอบสนองนโยบายรัฐบาล	0 (0.00)	50 (36.50)	86 (62.77)	1 (0.73)	0 (0.00)	3.36	0.50	ปานกลาง
2.ภาระหน้าที่ของหน่วยงานเป็น ประโยชน์ต่อนโยบายของรัฐบาล สังคม และประเทศชาติ	4 (2.92)	55 (40.15)	77 (56.20)	1 (0.73)	0 (0.00)	3.45	0.57	มาก
3.ผู้บริหารตระหนักและให้ ความสำคัญแก่บุคลากร ตลอดจน ให้การสนับสนุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มที่	0 (0.00)	23 (16.79)	114 (83.21)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.17	0.38	ปานกลาง
4.มีหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็น ระเบียบชัดเจน ได้แก่ กองการเจ้า หน้าที่ กองฝึกอบรม ศูนย์ส่งเสริมฯ	0 (0.00)	42 (30.66)	95 (69.34)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.31	0.46	ปานกลาง
5.มีหน่วยงานให้บริการกระจายอยู่ ทั่วประเทศ และบุคลากรส่วนใหญ่ มีจิตสำนึกในการให้บริการ	0 (0.00)	62 (45.26)	75 (54.74)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.45	0.50	มาก
6.เป็นหน่วยงานที่ไม่มีคู่แข่งในด้าน การให้บริการเกี่ยวกับที่ดิน	6 (4.38)	78 (56.93)	53 (38.69)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.66	0.56	มาก
รวม	0 (0.00)	69 (50.36)	68 (49.64)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.50	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ
ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ เป็นหน่วยงานที่ไม่มีคู่แข่งในด้านการให้บริการเกี่ยวกับที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ
ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญแก่บุคลากร ตลอดจนให้การ
การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตารางที่ 4.9 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ ด้านลักษณะของงาน	ร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ลักษณะงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด	11 (8.03)	55 (40.15)	71 (51.82)	1 (0.73)	0 (0.00)	3.56	0.64	มาก
2.เป็นงานบริการประชาชน ลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับ วิถีชีวิตของประชาชนช่วยให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	7 (5.11)	65 (47.45)	65 (47.45)	1 (0.73)	0 (0.00)	3.58	0.59	มาก
3.เป็นงานที่ทำหาย และทำให้ ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	3 (2.19)	59 (43.07)	70 (51.09)	5 (3.65)	0 (0.00)	3.44	0.60	มาก
4.มีกฎหมายรองรับในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	21 (15.33)	78 (56.93)	36 (26.28)	2 (1.46)	0 (0.00)	3.86	0.68	มาก
รวม	1 (0.73)	99 (72.26)	37 (27.01)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของ
ข้าราชการ ด้านลักษณะของงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยความคิดเห็นที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีกฎหมายรองรับในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ
ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เป็นงานที่ทำหาย และทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตารางที่ 4.10 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยที่ส่งต่อการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ ด้านความก้าวหน้า	ร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.โอกาสได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ดีกว่าหน่วยงาน เดิมในระดับเดียวกัน	1 (0.73)	66 (48.18)	60 (43.80)	9 (6.57)	1 (0.73)	3.41	0.66	ปานกลาง
2.มีโอกาสเติบโตในระดับที่ สูงขึ้นในกระทรวงมหาดไทย	3 (2.19)	71 (51.82)	62 (45.26)	1 (0.73)	0 (0.00)	3.55	0.55	มาก
3.มีเส้นทางความก้าวหน้าที่เห็น ชัดเจนและมีความเป็นไปได้มาก	0 (0.00)	42 (30.66)	95 (69.34)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.31	0.46	ปานกลาง
4.การบริหารงานบุคคลใช้ระบบ คุณธรรม และกำหนดเป็น ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน	1 (0.73)	50 (36.50)	68 (49.64)	18 (13.14)	0 (0.00)	3.25	0.68	ปานกลาง
5.มีการพัฒนาบุคลากรด้วย เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การ เรียนรู้โดย E-learning หรือการ ใช้คอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน	2 (1.46)	53 (38.69)	78 (56.93)	4 (2.92)	0 (0.00)	3.39	0.57	ปานกลาง
6.มีการวางแผนปรับปรุงกำหนด ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	1 (0.73)	52 (37.96)	82 (59.85)	2 (1.46)	0 (0.00)	3.38	0.53	ปานกลาง
7.มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลอย่างเป็น ระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง	13 (9.49)	85 (62.04)	39 (28.47)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.81	0.59	มาก
รวม	1 (0.73)	56 (40.88)	80 (58.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.41	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งต่อการโอนย้ายหน่วยงานของ
ข้าราชการ ด้านความก้าวหน้าโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยความคิดเห็นที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบทั่วถึง และ
ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานบุคคลใช้ระบบ
คุณธรรม และกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตารางที่ 4.11 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ และ การประสานงานที่ดีกับ หน่วยงานอื่น	6 (4.38)	73 (53.28)	40 (29.20)	15 (10.95)	3 (2.19)	3.47	0.83	มาก
2.มี พ่อแม่ พี่น้องญาติ คนรู้จัก ทำงานหรือเคยทำงานอยู่ใน กรมที่ดิน	0 (0.00)	35 (25.55)	52 (37.96)	28 (20.44)	22 (16.06)	2.73	1.02	ปานกลาง
3.ความคาดหวังว่าจะได้ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนที่มี ความรู้ความสามารถ และมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3 (2.19)	88 (64.23)	38 (27.74)	5 (3.65)	3 (2.19)	3.61	0.70	มาก
4.มีการจัดการความรู้ (KM) ใน หน่วยงาน โดยการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์แก่ ข้าราชการรุ่นหลัง	0 (0.00)	56 (40.88)	80 (58.39)	1 (0.73)	0 (0.00)	3.40	0.51	ปานกลาง
รวม	0 (0.00)	70 (51.09)	62 (45.26)	5 (3.65)	0 (0.00)	3.47	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของ
ข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยความ
คิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีเส้นทางความก้าวหน้าที่จะเห็นได้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้มาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสเติบโตในระดับที่สูงขึ้นใน
กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ตารางที่ 4.12 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยที่ส่งผลการ โอนย้ายหน่วยงานของ ข้าราชการ ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความคาดหวังต่อการ ปกครองบังคับบัญชาด้วย ความเป็นธรรม	46 (33.58)	80 (58.39)	11 (8.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	16 (11.68)	46 (33.58)	57 (41.61)	18 (13.14)	2.44	0.86	น้อย
3. ผู้บังคับบัญชามี ความสัมพันธ์ที่ดี และเป็น กันเอง	30 (21.90)	95 (69.34)	11 (8.03)	1 (0.73)	0 (0.00)	4.12	0.56	มาก
รวม	0 (0.00)	78 (56.93)	58 (42.34)	1 (0.73)	0 (0.00)	3.56	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลการโอนย้ายหน่วยงานของ
ข้าราชการ ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยความ
คิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความคาดหวังต่อการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการ
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

ตารางที่ 4.13 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ความทันสมัยของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อย่างพอเพียงทำให้เกิดความ สะดวกในการปฏิบัติงาน	13 (9.49)	71 (51.82)	53 (38.69)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.71	0.63	มาก
2.มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ ทันสมัยในการให้บริการ ประชาชน เช่น เครื่องมือใน การรังวัดทำแผนที่ และระบบ คิวอัตโนมัติ	13 (9.49)	56 (40.88)	68 (49.64)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.60	0.66	มาก
3.มีสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศการทำงานที่ดีและ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	68 (49.64)	57 (41.61)	12 (8.76)	0 (0.00)	3.41	0.65	ปานกลาง
4.โอกาสในการได้ทำงานใน ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่	0 (0.00)	63 (45.99)	47 (34.31)	26 (18.98)	1 (0.73)	4.25	0.81	มากที่สุด
5.โอกาสในการได้ย้ายเปลี่ยน สถานที่ทำงาน เนื่องจากมี สำนักงานที่ดินจังหวัด/สาขา อยู่ทั่วประเทศ	31 (22.63)	77 (56.20)	27 (19.71)	2 (1.46)	0 (0.00)	4.00	0.70	มาก
รวม	4 (2.92)	98 (71.53)	35 (25.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.77	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของ
ข้าราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยความ
คิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โอกาสในการได้ทำงานในภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.25 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดีและ
เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตารางที่ 4.14 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ ด้านการยอมรับนับถือ	ร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.มีความภูมิใจในการเป็นส่วนราชการที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน	6 (4.38)	92 (67.15)	39 (28.47)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.76	0.52	มาก
2.มีความรู้สึกในเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ การทำงานในกรมที่ดิน	33 (24.09)	86 (62.77)	18 (13.14)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11	0.60	มาก
3.ความรู้สึกในเกียรติ และ ภูมิใจในการทำงานให้การ บริการประชาชนในฐานะที่ เป็นบุคลากรกรมที่ดิน	42 (30.66)	80 (58.39)	15 (10.95)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.62	มาก
4.การเป็นหน่วยงานที่มี บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านกฎหมาย การรังวัดทำแผนที่	17 (12.41)	92 (67.15)	28 (20.44)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.92	0.57	มาก
รวม	24 (17.52)	104 (75.91)	9 (6.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้สึกในเกียรติ และภูมิใจในการทำงานให้การบริการประชาชนในฐานะที่เป็นบุคลากรกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความภูมิใจในการเป็นส่วนราชการที่มีประวัติ ความเป็นมา ยาวนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ตารางที่ 4.15 แสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ที่ส่งผลกระทบต่อการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการโอนย้าย หน่วยงานของข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.สวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลเพิ่มเติม เช่น บ้านพัก ข้าราชการ ,สหกรณ์ออมทรัพย์ กรมที่ดิน , การให้ ทุนการศึกษาบุตรของ เจ้าหน้าที่ เป็นต้น	0 (0.00)	52 (37.96)	85 (62.04)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.38	0.49	ปานกลาง
2.รายได้อื่นๆ นอกจากและ เงินเดือน ค่าครองชีพ เช่น ค่า ค่าขอ ค่าพยาน เป็นต้น	0 (0.00)	14 (10.22)	50 (36.50)	64 (46.72)	9 (6.57)	2.50	0.77	น้อย
3.ความคาดหวังต่อการได้รับ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปีอย่างเป็นธรรม	0 (0.00)	46 (33.58)	78 (56.93)	11 (8.03)	2 (1.46)	3.23	0.65	ปานกลาง
4.สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลตรงกับความต้องการ	0 (0.00)	55 (40.15)	79 (57.66)	1 (0.73)	2 (1.46)	3.36	0.58	ปานกลาง
รวม	0 (0.00)	43 (31.39)	87 (63.50)	7 (5.11)	0 (0.00)	3.26	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการโอนย้ายหน่วยงานของ
ข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.26 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติม เช่น
บ้านพักข้าราชการ , สหกรณ์ออมทรัพย์กรมที่ดิน, การให้ทุนการศึกษาบุตรของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายได้อื่นๆ นอกจากและเงินเดือน ค่า
ครองชีพ เช่น ค่าค่าขอ ค่าพยาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ (คน)
1.ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้	28
2.ควรมีการแต่งตั้งโยกย้ายให้โดยใช้ระบบคุณธรรม และกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน	38
3.ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาให้แก่ข้าราชการซึ่งโอนย้ายมาจากสังกัดอื่น ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	12
4.ควรจัดสวัสดิการบ้านพักข้าราชการให้ครอบคลุมข้าราชการทุกระดับ	25
5.ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ข้าราชการในทุกตำแหน่ง	21

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินมีข้อเสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการแต่งตั้งโยกย้ายให้โดยใช้ระบบคุณธรรม และกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จำนวน 38 คน และน้อยที่สุด ได้แก่ ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาให้แก่ข้าราชการซึ่งโอนย้ายมาจากสังกัดอื่น ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 12 คน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

จำแนกตามเพศ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน

ค่า Sig. < .05 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงานของกรมที่ดิน	ชาย	70	3.44	0.50	-1.45	0.148
	หญิง	67	3.57	0.50		
ด้านลักษณะของงาน	ชาย	70	3.67	0.47	-1.73	0.086
	หญิง	67	3.81	0.44		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ	ชาย	70	3.46	0.50	-0.79	0.431
	หญิง	67	3.39	0.52		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ชาย	70	3.37	0.57	-2.19	0.030
	หญิง	67	3.58	0.56		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	70	3.53	0.53	0.78	0.437
	หญิง	67	3.60	0.49		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ชาย	70	3.77	0.46	0.56	0.955
	หญิง	67	3.78	0.52		
ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	70	4.09	0.50	-0.59	0.556
	หญิง	67	4.13	0.46		
ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ชาย	70	3.29	0.54	0.50	0.617
	หญิง	67	3.24	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบความแตกต่าง t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินโดยรวม พบว่า ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับ H_0 กล่าวคือ เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ทุกด้านได้ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับ H_0 กล่าวคือ เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน

ค่า Sig. < .05 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของกรมที่ดิน	ไม่เกิน 25 ปี	4	3.75	0.50	1.50	0.194
	26-30 ปี	34	3.68	0.48		
	31-35ปี	56	3.43	0.50		
	36-40 ปี	27	3.48	0.51		
	41-45 ปี	11	3.36	0.51		
	46-50ปี	5	3.40	0.55		
ด้านลักษณะของงาน	ไม่เกิน 25 ปี	4	3.25	0.50	1.07	0.378
	26-30 ปี	34	3.76	0.43		
	31-35ปี	56	3.75	0.48		
	36-40 ปี	27	3.78	0.42		
	41-45 ปี	11	3.73	0.47		
	46-50ปี	5	3.60	0.55		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ	ไม่เกิน 25 ปี	4	3.00	0.00	1.14	0.341
	26-30 ปี	34	3.41	0.50		
	31-35ปี	56	3.52	0.54		
	36-40 ปี	27	3.33	0.48		
	41-45 ปี	11	3.36	0.51		
	46-50ปี	5	3.40	0.55		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ไม่เกิน 25 ปี	4	3.75	0.50	0.33	0.890
	26-30 ปี	34	3.44	0.56		
	31-35ปี	56	3.48	0.63		
	36-40 ปี	27	3.52	0.51		
	41-45 ปี	11	3.36	0.51		
	46-50ปี	5	3.40	0.55		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ไม่เกิน 25 ปี	4	3.25	0.50	0.43	0.827
	26-30 ปี	34	3.59	0.50		
	31-35 ปี	56	3.57	0.54		
	36-40 ปี	27	3.59	0.50		
	41-45 ปี	11	3.55	0.52		
	46-50 ปี	5	3.40	0.55		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เกิน 25 ปี	4	3.25	0.50	3.29	0.682
	26-30 ปี	34	3.62	0.49		
	31-35 ปี	56	3.86	0.44		
	36-40 ปี	27	3.89	0.42		
	41-45 ปี	11	3.91	0.54		
	46-50 ปี	5	3.40	0.55		
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่เกิน 25 ปี	4	4.50	0.58	1.43	0.215
	26-30 ปี	34	4.09	0.51		
	31-35 ปี	56	4.16	0.50		
	36-40 ปี	27	4.00	0.39		
	41-45 ปี	11	4.18	0.41		
	46-50 ปี	5	3.80	0.45		
ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ไม่เกิน 25 ปี	4	3.25	0.50	0.65	0.659
	26-30 ปี	34	3.32	0.54		
	31-35 ปี	56	3.21	0.59		
	36-40 ปี	27	3.37	0.57		
	41-45 ปี	11	3.18	0.41		
	46-50 ปี	5	3.00	0.00		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน โดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับ H_0 กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ทุกด้าน ได้ค่าเฉลี่ยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับ H_0 กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน

ค่า Sig. < .05 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงานของกรมที่ดิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	3.25	0.44	1.016	0.315
	ปริญญาตรี	97	3.56	0.50		
	สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.67	0.49		
ด้านลักษณะของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	3.75	0.44	1.793	0.170
	ปริญญาตรี	97	3.76	0.45		
	สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.50	0.52		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	3.54	0.51	0.86	0.424
	ปริญญาตรี	97	3.39	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.42	0.52		

ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถือได้ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และ ยอมรับ H_1 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถือได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบต่อโดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถือได้				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18	-	-0.02	0.60*
ปริญญาตรี	3.20	-	-	0.61*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.58	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถือได้ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถือได้แตกต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน

ค่า Sig. < .05 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	3.58	0.50	0.42	0.657
	อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	3.29	0.46		
	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	3.56	0.51		
ด้านลักษณะของงาน	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	3.74	0.47	0.18	0.833
	อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	3.71	0.46		
	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	3.78	0.42		
ด้านความก้าวหน้า	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	3.47	0.50	1.80	0.168
	อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	3.44	0.56		
	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	3.26	0.45		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	3.51	0.55	0.61	0.541
	อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	3.38	0.65		
	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	3.48	0.51		
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	3.58	0.52	0.335	0.716
	อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	3.50	0.51		
	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	3.59	0.50		
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	3.70	0.49	2.46	0.089
	อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	3.91	0.45		
	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	3.81	0.48		

ตาราง 4.21 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับนับถือ	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	4.12	0.49	4.14	0.018*
	อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	4.15	0.50		
	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	4.04	0.44		
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	76	3.29	0.56	0.20	0.814
	อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	34	3.24	0.55		
	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	27	3.22	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานของกรมที่ดิน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลได้ค่าเฉลี่ยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 กล่าวคือ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านนโยบายและการบริหารงานของกรมที่ดิน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือได้ค่าเฉลี่ยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 กล่าวคือ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านการยอมรับนับถือ กับประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบต่อโดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจ
ของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	อายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี	อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
ด้านการยอมรับนับถือ				
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	3.25	-	0.04	0.030*
อายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.56	-	-	0.25
อายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	3.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน
ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจโอนย้าย
มายังกรมที่ดิน ต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภท
ข้าราชการในสังกัดเดิม ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการ
สังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิมแตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน

ค่า Sig. < .05 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม
กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการ
โอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทข้าราชการใน สังกัดเดิม	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	3.52	0.50	0.13	0.937
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	3.48	0.51		
	ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	3.43	0.54		
	ข้าราชการอื่น ๆ	6	3.50	0.55		
ด้านลักษณะของงาน	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	3.73	0.45	0.946	0.333
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	3.64	0.49		
	ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	4.00	0.00		
	ข้าราชการอื่น ๆ	6	4.17	0.41		
ด้านความก้าวหน้า	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	3.28	0.48	4.981	0.027*
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	3.79	0.42		
	ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	3.29	0.49		
	ข้าราชการอื่น ๆ	6	3.00	0.00		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	3.59	0.54	3.06	0.082
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	3.38	0.58		
	ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	2.86	0.38		
	ข้าราชการอื่น ๆ	6	3.33	0.52		
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	3.54	0.53	0.20	0.892
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	3.60	0.50		
	ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	3.57	0.54		
	ข้าราชการอื่น ๆ	6	3.67	0.52		
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	3.79	0.52	0.17	0.910
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	3.74	0.45		
	ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	3.71	0.49		
	ข้าราชการอื่น ๆ	6	3.83	0.41		

ตาราง 4.23 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับนับถือ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	4.00	0.44	4.162	0.007*
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	4.31	0.52		
	ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	4.14	0.38		
	ข้าราชการอื่น ๆ	6	4.17	0.41		
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	82	3.21	0.54	0.76	0.518
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	42	3.33	0.53		
	ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	7	3.43	0.54		
	ข้าราชการอื่น ๆ	6	3.33	0.82		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวน (One – Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินโดยรวม พบว่า ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 กล่าวคือ ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานของกรมที่ดิน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับ H_0 กล่าวคือ ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านนโยบายและการบริหารงานของกรมที่ดิน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลได้ค่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ และด้านการยอมรับนับถือ นัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 กล่าวคือ ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ, ด้านการยอมรับนับถือ กับประเภทข้าราชการในสังกัดเดิมที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบต่อ โดยใช้วิธีการทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจ ของข้าราชการสังกัดอื่นในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน จำแนกตามประเภทข้าราชการ ในสังกัดเดิม

ตัวแปรที่ศึกษา	\bar{X}	ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม			
		ข้าราชการ พลเรือนสามัญ	ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ ทหาร - ตำรวจ	ข้าราชการ อื่น ๆ
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ					
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	3.39	-	-0.23*	0.25	0.22
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	3.62	-	-	0.48*	0.45*
ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	3.14	-	-	-	-0.02
ข้าราชการอื่น ๆ	3.17	-	-	-	-
ด้านการยอมรับนับถือ					
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	3.43	-	-0.48*	0.28	-0.07
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	3.90	-	-	0.76*	0.40
ข้าราชการทหาร - ตำรวจ	3.14	-	-	-	-0.36
ข้าราชการอื่น ๆ	3.50	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ จำแนกตามประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม เป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มาจากข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ แตกต่างจากผู้ที่มาจากราชการพลเรือน ข้าราชการทหาร-ตำรวจ และ ข้าราชการอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทข้าราชการในสังกัดเดิมเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มาจากข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือแตกต่างจากผู้ที่มาจากราชการพลเรือน ข้าราชการทหาร-ตำรวจ และข้าราชการอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน

ค่า Sig. < .05 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ตัวแปรที่ศึกษา	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	3.54	0.50	0.30	0.823
	10,001 - 15,000 บาท	49	3.47	0.50		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.44	0.51		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	3.53	0.52		
ด้านลักษณะของงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	3.74	0.48	0.612	0.608
	10,001 - 15,000 บาท	49	3.76	0.43		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.81	0.40		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	3.60	0.51		
ด้านความก้าวหน้า	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	3.47	0.50	0.99	0.397
	10,001 - 15,000 บาท	49	3.45	0.54		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.25	0.45		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	3.33	0.49		

ตาราง ที่ 4.25 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	3.54	0.54	0.87	0.458
	10,001 - 15,000บาท	49	3.39	0.61		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.56	0.63		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	3.40	0.51		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	3.61	0.49	0.93	0.425
	10,001 - 15,000บาท	49	3.47	0.54		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.56	0.51		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	3.67	0.49		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	3.65	0.52	0.936	0.425
	10,001 - 15,000บาท	49	3.90	0.37		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.88	0.62		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	3.73	0.46		
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	4.09	0.47	2.69	0.052
	10,001 - 15,000บาท	49	4.18	0.53		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.94	0.25		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	4.13	0.52		
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่กุล	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	3.25	0.51	1.12	0.340
	10,001 - 15,000บาท	49	3.35	0.60		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.06	0.44		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	3.27	0.59		
ความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินโดยรวม	ไม่เกิน 10,000 บาท	57	3.54	0.50	1.12	0.340
	10,001 - 15,000บาท	49	3.47	0.50		
	15,001 - 20,000 บาท	16	3.44	0.51		
	มากกว่า 20,000 บาท	15	3.53	0.52		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับ H_0 กล่าวคือ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสำเร็จในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ทุกด้าน ได้ค่าเฉลี่ยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับ H_0 กล่าวคือ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังในกรมที่ดิน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ตั้งแต่เปลี่ยน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บังคับใช้เมื่อ 11 ธันวาคม 2551 ถึง ปีงบประมาณ 2554 จำนวน 142 ราย เนื่องจากมีประชากรลาออกจากราชการจำนวน 4 ราย และโอนย้ายไปยังสังกัดอื่น 1 ราย ทำให้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยได้เพียง 137 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ของเนื้อหาโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่ามีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.86 และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริง กับข้าราชการทั่วไปที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลค่าได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.78 พร้อมทั้งผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นและทำการจัดการเก็บด้วยตนเอง โดยการส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ ข้าราชการจากสังกัดอื่นที่ได้โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ตั้งแต่เปลี่ยน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บังคับใช้เมื่อ 11 ธันวาคม 2551 ถึง ปีงบประมาณ 2554 จำนวน 137 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการทางสถิติพรรณนา ดังนี้

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่แล้วหาค่าร้อยละ
- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน นำมาแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน โดยการทดสอบความแปรปรวน

1.3 ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.09 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40.88 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.47 เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 59.85 มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.61 และอยู่ในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง รวมทั้ง ส.กทมและสาขา จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 49.64

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ผลการศึกษา พบว่า

ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 พิจารณารายด้านได้ดังนี้

- (1) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดย

ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เป็นหน่วยงานที่ไม่มีคู่แข่งในด้านการให้บริการเกี่ยวกับที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญแก่บุคลากร ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

(2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านลักษณะของงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีกฎหมายรองรับในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เป็นงานที่ทำทนาย และทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

(3) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านความก้าวหน้าโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารงานบุคคลใช้ระบบคุณธรรม และกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

(4) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีพ่อแม่พี่น้องญาติ คนรู้จักทำงานหรือเคยทำงานอยู่ในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

(5) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความคาดหวังต่อการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

(6) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โอกาสในการได้ทำงานในภูมิภานา หรือถิ่นที่อยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

(7) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้สึกในเกียรติ และภูมิใจในการทำงานให้การบริการประชาชนในฐานะที่เป็นบุคลากรกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความภูมิใจในการเป็นส่วนราชการที่มีประวัติความเป็นมา ยาวนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

(8) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายได้อื่นๆ นอกจากและเงินเดือน ค่าครองชีพ เช่น ค่าค่าขอ ค่าพยาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ผลการทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผลการศึกษา พบว่า

ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีเพศ อายุ และรายได้ แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินไม่แตกต่างกัน เนื่องจากได้ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน เนื่องจากได้ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน เนื่องจากได้ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีประเภทของข้าราชการสังกัดเดิม แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน เนื่องจากได้ค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

(1) ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก สาเหตุน่าจะมาจากเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายของรัฐบาลในการบริหารประเทศ ประกอบกับมีการแบ่งหน่วยงานในการบริหารภารกิจด้านต่าง ๆ ขององค์กรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน ของ Herzberg ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

(2) ด้านลักษณะของงาน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการ และเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนในท้องที่ต่าง ๆ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเองก็มีความมั่นใจในการทำงานเนื่องจาก มีกฎหมายรองรับในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศักรินทร์ ทุมเสน (2547) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้ายของนักปกครองไปสังกัดหน่วยงานอื่น อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของหน่วยงานใหม่มีความจูงใจสูงกว่า เป็นสาเหตุสำคัญในการโอนย้ายไปของนักปกครองในสังกัด

(3) ด้านความก้าวหน้า โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุน่าจะมาจากการที่ผู้โอนมารับราชการมาจากหลากหลายตำแหน่งหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการตำรวจ – ทหาร ข้าราชการองค์การอิสระ ศาลหรืออัยการ หรือข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยกัน เป็นต้น ทำให้การโอนย้ายมาปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน จึงมีความรู้สึกที่เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่ไม่มากไปกว่าหน่วยงานเดิม ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายประเภทของข้าราชการในสังกัดเดิมแล้วพบว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีระดับของความสำเร็จในการโอนย้ายมาปฏิบัติงานในกรมที่ดิน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ

(4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องเป็นเรื่องของความคาดหวังว่าจะได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรมชาติ มีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องสมองไหลในระบบราชการ ซึ่งพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งในการลาออกของข้าราชการ ซึ่งปัจจัยเดียวกันนี้เองที่ทำงานใหม่เป็นที่พอใจ และเอื้ออำนวยมากกว่า

(5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสาเหตุด้านที่กรมที่ดินมีสำนักงานที่คืนจังหวัด/สาขา ตั้งอยู่ทั่วประเทศ ทำให้โอกาสที่จะได้อยู่ในภูมิภาคหรือ บรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการเอง จึงอยู่ในระดับที่มาก กว่าหน่วยงานอื่นที่มีสำนักงานอยู่ไม่ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อพชา ชัยมงคล (2538) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายของนักสังคมสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร อธิบายว่า ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานและโอกาสในการได้ทำงานใกล้บ้านนั้น มีความสำคัญต่อการ โอนย้ายของนักสังคมสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร

(6) ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นส่วนราชการที่มีประวัติ ความเป็นมายาวนาน และเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ทำให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ และข้าราชการในสังกัดเองก็มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะในด้านกฎหมาย และด้านการรังวัดทำแผนที่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการจูงใจ ให้บุคคลมีความต้องการที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(7) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุน่าจะมาจาก หลักการโอนข้าราชการนั้น แม้เป็นข้าราชการต่างประเภท ต่างสังกัดกัน แต่การได้รับเงินเดือน นั้นจะได้รับเท่าเดิม หรือไม่สูงไปกว่าเดิมตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด แม้แต่ละสังกัดจะมีความแตกต่างกันบ้างในเรื่องของสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติม เช่น บ้านพักข้าราชการ, สหกรณ์ออมทรัพย์, การให้ทุนการศึกษาบุตรของเจ้าหน้าที่ แต่ก็จะเห็นได้ว่าเป็นเพียงสวัสดิการทั่วไปเท่านั้น

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(1) ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีเพศ อายุ และรายได้ แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา อนงค์ (2549) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อการ โอนย้ายสำนักงานงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมืองสังกัดกระทรวงยุติธรรม เฉพาะด้าน เพศ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยในการโอนย้ายแตกต่างกัน แต่ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และรายได้ พบว่ามีความคิดเห็นของข้าราชการต่อการ โอนย้ายสำนักงานงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรมตรวจคนเข้าเมืองสังกัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

(2) ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือนแตกต่างกัน มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนโชติ ชนะศรี (2548) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการขอโอนย้ายของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่อธิบายว่า ระดับการศึกษา และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการขอโอนย้ายของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล

(3) ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน ด้านการยอมรับนับถือ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพสิษฐ์ กนกเวชยันต์ (2535) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของพนักงานอัยการ : ศึกษากรณีกองคดีแพ่ง/กองคดีแพ่งธนบุรี สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ โยกย้ายของพนักงานอัยการ โดยเหตุผลในการขอโอนย้ายเข้ามาเพื่อต้องการหาความรู้และประสบการณ์การทำงานมากที่สุด

(4) ข้าราชการสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีประเภทของข้าราชการสังกัดเดิม แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ และด้านการยอมรับนับถือ โดยพบว่า ข้าราชการที่โอนย้ายมาจากข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการ โอนย้ายมายังกรมที่ดิน มากกว่ากลุ่มที่โอนย้ายมาจากข้าราชการพลเรือนสามัญ, ข้าราชการทหาร – ตำรวจ และข้าราชการอื่น ๆ อธิบายได้ว่าข้าราชการพลเรือนกรมที่ดิน มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ และได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าข้าราชการท้องถิ่น อาจจะเนื่องจากความมีประวัติ เป็นมาของส่วนราชการยาวนาน และเป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ อีกทั้งอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยซึ่งสามารถเติบโตไปในเส้นทางความก้าวหน้าได้ถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดในส่วนราชการระดับจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่ง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การกำหนดนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงานของกรมที่ดินควรส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม และให้ความสำคัญกับผลปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และให้โอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความรู้แก่ข้าราชการในทุกระดับ ทุกตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับของข้าราชการ

(2) ข้อเสนอแนะในสิ่งที่กรมที่ดินควรนำไปปฏิบัติ

มาตรการการดำเนินการระยะสั้น ในส่วนของ ด้านนโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการยอมรับนับถือ ซึ่งถือเป็นจุดแข็งของกรมที่ดินที่จำเป็นจะต้องรักษา และพัฒนาส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ส่วนในด้านของความก้าวหน้า หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ และกองฝึกอบรม จะต้องมีการเผยแพร่ข้อมูล ให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่ของตนให้ความรู้แก่ข้าราชการได้รับทราบ อย่างทั่วถึง และควรเปิดโอกาสให้แก่ข้าราชการซึ่งโอนย้ายมาจากส่วนราชการอื่น ให้ได้มีโอกาสในการรับการฝึกอบรมพัฒนา เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดในการผลงานให้ชัดเจน เป็นธรรม และควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ จัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่ภาครัฐได้จัดให้เท่าเทียมหรือมากกว่าหน่วยงานราชการอื่น ๆ

มาตรการดำเนินการระยะยาว ด้านของความก้าวหน้าในอาชีพนั้น กรมที่ดินควรจัดทำหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารให้ข้าราชการได้รับทราบในช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการในการศึกษาหาความรู้ ฝึกอบรมพัฒนา อย่างเท่าเทียมกันทุกตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมในการไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และในด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องนั้นแม้โดยส่วนใหญ่แล้วค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องของข้าราชการจะไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากการดำเนินการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย ทุนการศึกษา ก็จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการพัฒนาระบบงานสวัสดิการ ให้มีความครอบคลุมทุกระดับ และทุกส่วนราชการในสังกัด ดำเนินงานอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง เช่นการลดขั้นตอนในการให้บริการด้านสวัสดิการเพื่อความสะดวกของข้าราชการ เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ เปรียบเทียบกันเพื่อ ได้ทราบถึงความแตกต่างในแต่ละด้าน และนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพของกรมที่ดินในด้านต่าง ๆ ต่อไป
- 2) ควรมีการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน โดยแยกเป็นตำแหน่งสายงานเฉพาะ เช่น นายช่างรังวัด หรือ เจ้าพนักงานที่ดิน เพื่อใช้ในการวางแผนบุคลากรต่อไป
- 3) ควรศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนไปยังสังกัดอื่น ๆ ของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อ ได้ทราบถึงความแตกต่างและนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน (2553) “แผนพัฒนาการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคคลกร
กรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553” กองการพิมพ์ กรมที่ดิน
- กุลชน ธนาพงศธร (2525) “การเลื่อนตำแหน่งและการโอนย้าย” เอกสารการสอนชุดวิชาการ
บริหารบุคคลในโรงเรียน นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ดิน ปรัชพฤทธิ (2534) “ทฤษฎีองค์การ” กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ทวีศักดิ์ ตั้งวัฒน์ธรรม (2540) “ความต้องการโอนย้ายและลาออกของเจ้าพนักงานเรือนจำ
ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธงชัย สันติวงษ์ (2526) “การบริหารงานบุคคล” กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร. วิทยานิพนธ์
สังคมวิทยา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนโชติ ชนะศรี (2548) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการขอโอนย้ายของพนักงาน
สอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนา
สังคม) สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชานินทร์ สุทธิบุญชู (2543) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่าย
การพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิตยา อนงค์ (2549) “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่อการโอนย้าย
สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นกรมตรวจคนเข้าเมือง สังกัดกระทรวงยุติธรรม”
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 125 ตอน 22 ก
- ไพโรจน์ อุลัด (2548) “แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์”[Online] Available
URL ; <http://it.aru.ac.th/courseware2/detail/chapter2/c22.htm>
- ไพสิทธิ กนกเวชยันต์ (2535) “ปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของพนักงานอัยการ: ศึกษากรณีกองคดี
แพ่ง/กองคดีแพ่งธนบุรี สำนักงานอัยการสูงสุด” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2537) รายงานการวิจัย เรื่อง “รูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาการลาออก
โอนย้ายของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น” ฝ่ายวางแผนและพัฒนา: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2537) รายงานการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์” กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ระเบียบกรมที่ดิน ระเบียบกรมที่ดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2540
- วุฒิปด สกตเกียรต. (2546) “เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา ER 644 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และผู้เรียนผู้ใหญ่” กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง.
- วรกร แหยมคอนไพร (2551) “ความพึงพอใจในด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับของครูและบุคลากรที่ โอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”
- ศกรินทร์ ทุมเสน (2547) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้ายของนักปกครองไปสังกัด หน่วยงานอื่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขา พัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน (2553). “นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย” กองการพิมพ์ กรมที่ดิน
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531) รายงานการวิจัย เรื่อง “สมองไหลในระบบราชการ” กองวิชาการ : สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- สนิจ ฟองมาลา (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา เศรษฐศาสตร์การเมือง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมยศ นวการ. (2539) “ทฤษฎีองค์การ” กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน).
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) “การบริหารงานบุคคลแผนใหม่” กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 4 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 2 ลงวันที่ 31 มกราคม 2539
- อพชา ชัยมงคล (2538) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายของนักสังคมสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

หนังสือขอข้อมูลในการทำวิจัย

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอข้อมูลในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

ด้วยข้าพเจ้า นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งทางสังกัดกรมที่ดิน ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลข้าราชการที่รับโอนมาดำรงตำแหน่งทางสังกัดกรมที่ดิน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕

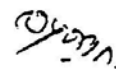
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

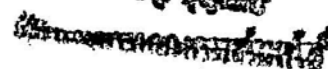


(นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์)

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช




นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค่านักว่าอิสระ
เรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายัง
กรมที่ดิน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน สำหรับแบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมโดยจะเก็บรักษาเป็นความลับและขอรับรองว่าจะนำไปใช้เฉพาะประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเท่านั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน บุคคลอื่น และหน่วยงานแต่ประการใด ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

(นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้***

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอก

ข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1.1 เพศ ชาย หญิง

1.2 อายุ

1) ไม่เกิน 25 ปี 2) 26-30 ปี 3) 31-35 ปี

4) 36-40 ปี 5) 41-45 ปี 6) 46-50 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์การทำงาน

อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี อายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี อายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.5 ประเภทข้าราชการในสังกัดเดิม

ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการทหาร – ตำรวจ ข้าราชการอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.6 รายได้ต่อเดือน

1) ไม่เกิน 10,000 บาท 2) 10,001 – 15,000 บาท

3) 15,001 – 20,000 บาท 4) มากกว่า 20,000 บาท

1.7 หน่วยงานที่สังกัดปัจจุบัน

.....(โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งต่อโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายหน่วยงานประกอบด้วย นโยบายการบริหาร ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

คำชี้แจง ให้ท่านเลือกว่าปัจจัยต่อไปนี้มีผลต่อการตัดสินใจของท่านในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน มากน้อยเพียงใด โดยระดับความคิดเห็นของท่านมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน มากที่สุด

4 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน มาก

3 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ปานกลาง

2 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน น้อย

1 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน น้อยที่สุด

โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อความละ 1 คำตอบ

5= มากที่สุด 4= มาก 3= ปานกลาง 2= น้อย 1= น้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการโอนย้ายมา รับราชการกรมที่ดิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
นโยบายและการบริหาร					
1.มีวัฒนธรรมองค์กรในการตอบสนองนโยบาย รัฐบาล					
2.ภาระหน้าที่ของหน่วยงานเป็นประโยชน์ต่อ นโยบายของรัฐบาล สังคม และประเทศชาติ					
3.ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญแก่บุคลากร ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคลอย่างเต็มที่					
4.มีหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นระเบียบชัดเจน ได้แก่ กองการ เจ้าหน้าที่ กองฝึกอบรม ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ กรม ฯ					
5.มีหน่วยงานให้บริการกระจายอยู่ทั่วประเทศ และ บุคลากรส่วนใหญ่มีจิตสำนึกในการให้บริการ ประชาชน					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในการโอนย้ายมา รับราชการกรมที่ดิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.เป็นหน่วยงานที่ไม่มีคู่แข่งในด้านการให้บริการ เกี่ยวกับที่ดิน					
ลักษณะของงาน 7.ลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถ และ ความถนัด					
8.เป็นงานบริการประชาชน ลักษณะงานมีความ เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนช่วยให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี					
9.เป็นงานที่ท้าทาย และทำให้ได้รับประสบการณ์ เพิ่มมากขึ้น					
10.มีกฎหมายรองรับในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ชัดเจน					
ด้านความก้าวหน้า 11.โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดีกว่าหน่วยงานเดิมในระดับเดียวกัน					
12.มีโอกาสเติบโตในระดับที่สูงขึ้นในกระทรวง มหาดไทย					
13.มีเส้นทางความก้าวหน้าที่เห็นได้อย่างชัดเจนและ มีความเป็นไปได้มาก					
14.การบริหารงานบุคคลใช้ระบบคุณธรรม และ กำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน					
15.มีการพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การเรียนรู้โดย E-learning หรือการใช้ คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน					
16.มีการวางแผนปรับปรุงกำหนดตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น					
17.มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการโอนย้ายมา รับราชการกรมที่ดิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
18.บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ และการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น					
19. มีพ่อแม่ พี่น้องญาติ คนรู้จักทำงานหรือเคยทำงานอยู่ในกรมที่ดิน					
20. ความคาดหวังว่าจะได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
21. มีการจัดการความรู้ (KM) ในหน่วยงาน โดยการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่ข้าราชการรุ่นหลัง					
การปกครองบังคับบัญชา					
22. ความคาดหวังต่อการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม					
23. ความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน					
24. ความคาดหวัง ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเอง					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
25. ความทันสมัยของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างพอเพียงทำให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
26. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน เช่น เครื่องมือในการรังวัดทำแผนที่ และระบบคิวอัตโนมัติ					
27. มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
28. โอกาสในการได้ทำงานในภูมิภาคหรือถิ่นที่อยู่					
29. โอกาสในการได้ย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เนื่องจากมีสำนักงานที่ดินจังหวัด/สาขาอยู่ทั่วประเทศ					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการโอนย้ายมา รับราชการกรมที่ดิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การยอมรับนับถือ					
30.มีความภูมิใจในการเป็นส่วนราชการที่มีประวัติ ความเป็นมา ยาวนาน					
31.มีความรู้สึกในเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่ง หน้าที่ การงานในกรมที่ดิน					
32.ความรู้สึกในเกียรติ และภูมิใจในการทำงานให้ การบริการประชาชนในฐานะที่เป็นบุคลากรกรม ที่ดิน					
33.การเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านกฎหมาย การรังวัดทำแผนที่					
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
34.สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติม เช่น บ้านพักข้าราชการ ,สหกรณ์ออมทรัพย์กรมที่ดิน , การให้ทุนการศึกษาบุตรของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น					
35.รายได้อื่นๆ นอกจากและเงินเดือน ค่าครองชีพ เช่น ค่าค่าขอ ค่าพยาน เป็นต้น					
36.ความคาดหวังต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม					
37. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลตรงกับ ความต้องการ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ท่านมีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายัง
กรมที่ดิน

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในการให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	4 ตุลาคม 2527
สถานที่เกิด	เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล

