

การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ
กองทัพอากาศ

สัญญาพร สว่างเนตร

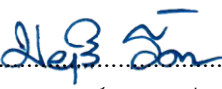
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ
กองทัพอากาศ

สัญญาพร สว่างเนตร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

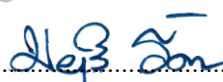
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง การตัดสินใจย้ายของ
ข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ เสนอโดย พันจ่าอากาศเอกสิริฐานพร สว่างเนตร
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


.....คนบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)
วันที่ 5 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารารณ ทรัพย์รวงทอง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกตผล ประสพศักดิ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์
ชื่อนักศึกษา	สิฐฐาพร สว่างเนตร
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ 2) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการสายวิทยาการ กองทัพอากาศ จำนวน จำนวน 358 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ทดสอบเอฟ เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยการทดสอบ LSD ของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านภูมิลำเนา รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านครอบครัว และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองทัพอากาศ กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองทัพอากาศ กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ที่ปรึกษาหลัก และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ที่ปรึกษาร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.ธิดิฐิณี หมั่นมี ประธานสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผลประสพศักดิ์ กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ถูกต้องจึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยตลอดจนได้แนะนำเรื่องที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยหลายประการ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เตชะชั้นหมาก อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี นาวาอากาศโท ประพาส คำผ่อง ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกบริหารกำลังพล กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ และเรืออากาศเอกหญิง ลฎาภา ชัยรักษา ตำแหน่ง นายทหารบริหารกำลังพล แผนกบริหารกำลังพลกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ทุกๆ ท่านที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณทุก ๆ คนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้แนะคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

สิฐฐาพร สว่างเนตร

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	23
ประวัติความเป็นมาหน่วยงาน.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
การวิเคราะห์การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ.....	39
การวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	43
การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ.....	48

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
สรุปผลการวิจัย.....	50
อภิปรายผล.....	51
ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	64
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	65
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	67
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	71
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม.....	81
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	83
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	90

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	การบริหารจัดการกำลังพลสายวิทยาการช่างอากาศ.....	2
ตาราง 2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
ตาราง 3	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ.....	39
ตาราง 4	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านครอบครัว.....	40
ตาราง 5	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านภูมิลำเนา.....	40
ตาราง 6	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน.....	41
ตาราง 7	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	42
ตาราง 8	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	42
ตาราง 9	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามเพศ.....	43
ตาราง 10	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามอายุ.....	44
ตาราง 11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพ.....	45
ตาราง 12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	46
ตาราง 13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามชั้นยศ.....	47
ตาราง 14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามอายุราชการ.....	48

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แสดงในรูปของพีระมิด.....	21
ภาพ 3 การแบ่งส่วนราชการของกรมช่างอากาศ.....	28

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน หนึ่งในปัจจัยหลักที่มีความสำคัญและทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้นั้น คือ “บุคลากร” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีก็จะทำให้หน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยงานทุกแห่งจึงพยายามอย่างยิ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพ และดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาบุคลากรไว้ให้นานที่สุด ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่การให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว ซึ่งการบริหารงานที่ดีควรเน้นการจัดการและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสุขที่ทำให้พวกเขารู้สึกเพลิดเพลินและมีความสำเร็จในการทำงานของตน การเสริมสร้างทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้พวกเขามีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศ นอกจากนี้การสนับสนุนความมุ่งมั่นและความรู้สึกของการนับถือซึ่งกันและกันในหน่วยงาน สามารถสร้างความรู้สึกและความประทับใจในงานของตน ที่จะส่งผลให้พวกเขามีความยินดีกับการทำงานได้อย่างมุ่งมั่นรวมไปถึงการตั้งเป้าหมายและความประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารงานของหน่วยงาน การสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่อไปได้ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ องค์กรจะสามารถดำเนินการได้หรือไม่ได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่จะดำเนินกิจกรรมและสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร (พิชญภา จันทรวิวงศ์, 2562)

กองทัพอากาศได้พัฒนากิจการต่าง ๆ มาเป็นลำดับ การกิจและการจัดการได้ขยายตัวมากขึ้น อากาศยุทธโธปกรณ์แต่ละชั้นมีความยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การใช้และการบำรุงรักษา มีความจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้และการบำรุงรักษาสำหรับอากาศยุทธโธปกรณ์แต่ละชั้นให้ถูกต้องและเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องวางระบบการแยกประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศขึ้นโดย นาวาอากาศเอกประจักษ์ สุทธิมัย (ยศครั้งสุดท้ายพลอากาศเอก ตำแหน่งอดีต รองผู้บัญชาการทหารอากาศ) เป็นผู้ริเริ่มนำระบบการแยกประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ สหรัฐอเมริกา มาใช้ในการพัฒนากิจการกำลังพลของกองทัพอากาศและได้จัดตั้งระบบการแยกประเภทกำลังพลขึ้นในปี พ.ศ. 2503 ระบบการแยกประเภทกำลังพล คือ ระบบงานหนึ่งที่ใช้ร่วมกับระบบงานอื่นในการบริหารจัดการกำลังพลกองทัพอากาศหลักสำคัญคือ จำแนกกำลังพลของกองทัพอากาศที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันไว้ประเภทเดียวกัน เพื่อความสะดวกในการบริหารกำลังพล และใช้คนให้ตรงกับงาน วัตถุประสงค์ของระบบการแยกประเภทกำลังพลทางทหารก็เพื่อระบุหน้าที่และงานที่ต้องปฏิบัติของตำแหน่งทุกตำแหน่งในอัตรากำลังของกองทัพอากาศ ที่ได้ถูก

กำหนดขึ้นตามความจำเป็น เพื่อให้สามารถบรรลุภารกิจของกองทัพอากาศ ระบบนี้จะเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติและขีดความสามารถของกำลังพลที่จำเป็นจะต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นแล้วระบบนี้ยังได้แสดงให้เห็นถึงเส้นทางความเจริญก้าวหน้าของบุคคลในสายงานทุกสายอย่างชัดเจน (กองทัพอากาศ, กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2565)

สายวิทยาการทหารช่างอากาศ มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานกิจการช่างอากาศของกองทัพอากาศ ให้คำแนะนำ วางแผน พัฒนาการซ่อม สร้าง อากาศยานให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานสากล อากาศยานทำการบินได้อย่างปลอดภัย สามารถสนับสนุนภารกิจกองทัพอากาศได้ ซึ่งกรมช่างอากาศตระหนักถึงความสำคัญของการดำรงภารกิจนั้น โดยมุ่งหวังที่จะทำให้อากาศยานมีความพร้อมปฏิบัติการตามความต้องการทางยุทธการ ควบคู่ไปกับการทำให้อากาศยาน มีความสมควรเดินอากาศอย่างต่อเนื่อง (Continuing Airworthiness) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าทุกกระบวนการของสายวิทยาการช่างอากาศ มีการควบคุมดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารคุณภาพให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง การเตรียมอากาศยานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมในการปฏิบัติภารกิจ ตรวจสอบบำรุงรักษาอากาศยาน และจัดหาพัสดุ ดูแลเครื่องมือเครื่องใช้อากาศยานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา พร้อมทั้งอบรมเจ้าหน้าที่ในสาขาต่าง ๆ บุคลากรของสายวิทยาการช่างอากาศนับว่าเป็นบุคลากรสำคัญที่ช่วยในการบริหารจัดการ การซ่อมบำรุงของกองทัพอากาศ (กรมช่างอากาศ, 2566)

ปัจจุบันบุคลากรของสายวิทยาการช่างอากาศมีจำนวนกำลังพล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวนกำลังพล 3,323 คน แบ่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 798 คน และนายทหารชั้นประทวนจำนวน 2,525 คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้มีข้าราชการขอย้ายเนื่องจาก ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ห่างไกลจากครอบครัวและภูมิลำเนาบ้านเกิด สภาพความเป็นอยู่ของที่ทำงานที่เปลี่ยนไป ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่เพิ่มขึ้น มีอายุที่เพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการโอนย้ายและการลาออกไปทำงานในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นหรือไปทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมการบินต่าง ๆ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีข้าราชการที่ย้าย โอนย้าย และลาออก จำนวน 514 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ย้าย โอนย้าย และลาออก จำนวน 487 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ย้าย โอนย้าย และลาออก จำนวน 495 คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมามีข้าราชการที่ย้าย โอนย้าย และลาออก จำนวน 533 คน

ตาราง 1 การบริหารจัดการกำลังพลสายวิทยาการช่างอากาศ

ปี	จำนวนกำลังพล (จำนวน คน)	นายทหารชั้น สัญญาบัตร (จำนวน คน)	นายทหารชั้น ประทวน (จำนวน คน)	ย้าย / โอนย้าย และลาออก (จำนวน คน)
ปี 2563	3,741	823	2,918	514
ปี 2564	3,522	774	2,748	487
ปี 2565	3,347	783	2,564	495
ปี 2566	3,323	798	2,525	533

ที่มา: (กรมช่างอากาศ, 2566)

จากการย้ายของข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณที่ผ่านมาทำให้ส่งผลต่อหน่วยงานของสายวิทยาการช่างอากาศบางหน่วยที่สูญเสียกำลังพลในการปฏิบัติงาน และไม่มีกำลังพลที่เข้ามาทดแทนในตำแหน่งนั้น ทำให้ต้องปรับแต่งระบบการทำงานในหน่วยงาน จัดทำหนังสือราชการส่งเรื่องเพื่อขอกำลังพลทดแทนบุคคลที่ย้ายออกไป และการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการการทำงานอาจจำเป็น จึงทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้งานของหน่วยงานเกิดความล่าช้าไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาเรื้อรัง เพราะฉะนั้นก็ถือว่าเป็นการสูญเสียของหน่วยงาน ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ที่ต้องเร่งรัดในการแก้ไขปัญหานั้น และหากหน่วยงานยังไม่รีบแก้ไขปัญหาย่อมส่งผลต่อภารกิจของหน่วยในระยะยาว (กรมช่างอากาศ, 2566)

จากปัญหาของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของความต้องการของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศที่มีความแตกต่างกันส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ และเข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลที่อาจนำไปสู่การตัดสินใจในการย้ายหรือยังคงอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งจะสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาวางแผนการบริหารกำลังพลภายในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

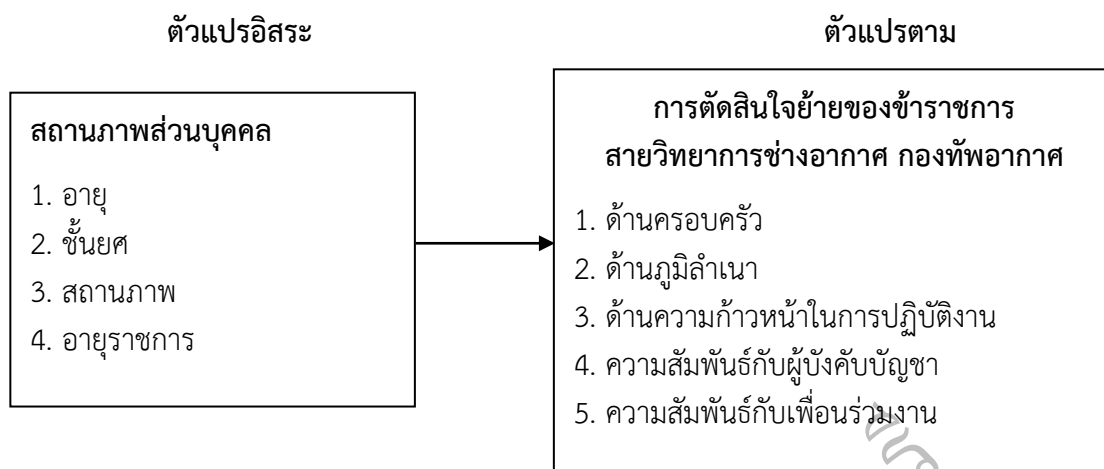
1. การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศโดยรวมอยู่ในระดับใด
2. การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี วิลเลียมสัน คันทราวัฒน์ (2550, หน้า 6-7), กัมราวี, และจัมมัล (Ghamrawi, & Jammal, 2013, pp. 67-78), ออนโซมุ (Onsomu, 2014, p. 37), โคลาโวล (Kolawole, 2019, pp. 79-82) ซึ่งได้ระบุสาเหตุในการย้ายเกิดจาก 2 สาเหตุ ได้แก่ 1. ด้านการทำงาน 2. ด้านเหตุผลส่วนตัว มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในงานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำนวน 3,323 คน (กรมช่างอากาศ, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวนไม่น้อยกว่า 358 คน จึงจะยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 358 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ กรมช่างอากาศ บางซื่อ

4. ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาวางแผนการบริหารกำลังพลภายในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
ดังมีคำจำกัดความต่อไปนี้

สายวิทยาการช่างอากาศ หมายถึง สายงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการซ่อม สร้างอากาศยาน
ให้มีความปลอดภัยและเป็นมาตรฐานสากล

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในการวิจัยครั้งนี้
หมายถึง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

การตัดสินใจย้าย หมายถึง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการในหน่วยงานของสายวิทยาการ
ช่างอากาศ ซึ่งมีผลมาจาก ด้านครอบครัว ด้านภูมิลาเนา ด้านอายุราชการ ด้านความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องสามผูกพันกับข้าราชการสาย
วิทยาการช่างอากาศ ซึ่งรวมถึงพ่อแม่, พี่น้อง, ลูก, สามีหรือภรรยา, และบุคคลอื่น ๆ ที่มีบทบาท
สำคัญในวงครอบครัว เช่น ปู่, ย่า, ตา, ยาย, ลุง, ป้า หรือญาติพี่น้อง

ด้านภูมิลาเนา หมายถึง แหล่งอันเป็นที่อยู่ของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ ซึ่งไม่
จำเป็นต้องเป็นถิ่นที่อยู่ตามทะเบียนบ้านหรือทะเบียนสำมะโนครัว

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนยศ
และตำแหน่งที่สูงขึ้น การศึกษาในด้านหลักสูตรที่สายวิทยาการช่างอากาศกำหนดเพื่อเพิ่มพูนทักษะ
ความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองในการทำงานใหม่ประสิทธิภาพสูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน
หรือลูกจ้างกับผู้บังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร การให้คำแนะนำ การประเมินผล และ
การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแสดงถึงการมีสัมพันธ์อันดีต่อกันในด้าน
ส่วนตัวและด้านการทำงานทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน มีความรักและสามัคคีกันในการอยู่ร่วมกัน ของ
ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่ปัจจัยในการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
6. ประวัติความเป็นมาหน่วยงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการและผู้บริหารใช้เครื่องมือและกลยุทธ์ในการจัดการกับบุคลากรขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น ซึ่งรวมถึงการจัดการด้านการจ้างงาน การพัฒนาบุคลากร การบริหารงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากในองค์กรเนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรดำเนินงานได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีสมรรถนะในการแข่งขัน สร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความพึงพอใจและความพัฒนาของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังรวมถึงการจัดการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและกระตุ้นผลงาน การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการพัฒนานโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรในระยะยาวและระยะสั้นในองค์กร (พระมหาสุทนต์ พิชาย โยธสาสน์, และคนอื่น ๆ, 2566, หน้า 169-170)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. การบริหาร (Management) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน และการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรหรือกลุ่มเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การบริหารมักเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรมนุษย์, การเงิน, เทคโนโลยี, และเวลา เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรหรือกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบในการตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่มนั้น ๆ แบบจัดการที่เป็นระบบมักจะรวมถึงการวางแผน, การดำเนินการ, การควบคุม, และการประเมินผลลัพธ์เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม

2. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึง กลุ่มคนในองค์กรหรือองค์กรที่ใช้ในการดำเนินงานและประสานงานกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบไปด้วยบุคคลที่มี

ทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กร เนื่องจากพวกเขามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร เช่น การสร้างนวัตกรรม การบริหารจัดการ การสร้างความมั่นใจในลูกค้า และการดูแลรักษาความพร้อมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สิ่งที่ทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีได้แก่ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และคุณลักษณะ บุคลิกภาพที่เหมาะสมในหน้าที่ที่กำหนดให้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและความสำเร็จในธุรกิจของตน

ลักษณะของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management หรือ HRM) คือ กระบวนการที่จัดการนำเป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรให้มาบรรจบกัน เพื่อผลสำเร็จร่วมกันของทั้งองค์กรและบุคคล คุณลักษณะต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1. เป็นหลักการที่แพร่หลายมีอยู่ทั่วไปตามองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและวิสาหกิจ
2. มุ่งเน้นไปที่ผลของการจัดการมากกว่ากฎเกณฑ์ของหลักการ
3. ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ถึงขีดสุด
4. ส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ
5. เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรทุกคนทั้งรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ
6. มอบหมายงาน และบรรจุแต่งตั้งงานให้กับพนักงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อผลในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
7. ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานในอนาคตโดยสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน
8. พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร
9. รวบรวมเอาศาสตร์และศิลป์แขนงต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน มีการใช้หลักการและองค์ความรู้ทั้งทางจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ การบริหาร การตลาด ฯลฯ ในการบริหารและจัดการบุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบเขตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความกว้างและครอบคลุมหลายด้าน ดังนี้

1. **ด้านบุคคล** การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวพันโดยตรงกับงานฝ่ายบุคคลส่วนต่าง ๆ เช่น

- 1.1 การวางแผนเกี่ยวกับกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- 1.2 การสรรหาบุคลากร
- 1.3 การคัดเลือกบุคลากร
- 1.4 การบรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากร
- 1.5 การโยกย้ายบุคลากร
- 1.6 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 1.7 การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 1.8 การเลิกจ้างและการยุบตำแหน่ง

- 1.9 การจัดการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้
- 1.10 การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้เงินเดือนขึ้น
- 1.11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ด้านสวัสดิการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มากที่สุด เช่น

- 2.1 การดูแลโรงอาหาร ห้องพักรกลางวัน ห้องอาหาร
- 2.2 การจัดการที่พักอาศัยให้กับพนักงาน
- 2.3 การจัดการด้านการคมนาคมขนส่ง
- 2.4 การอำนวยความสะดวกด้านการแพทย์ เช่น ดูแลห้องพยาบาล
- 2.5 การจัดการการให้ทุน หรือส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับพนักงาน
- 2.6 การจัดการบริหารค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างเหมาะสม
- 2.7 การดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
- 2.8 การจัดการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับธุรกิจและองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมถึงการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น

- 3.1 การส่งเสริมเรื่องแรงงานสัมพันธ์
- 3.2 การจัดการการประชุมระหว่างผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง
- 3.3 การจัดการการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- 3.4 การจัดการเรื่องการร้องทุกข์ของบุคลากร
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยของพนักงาน
- 3.6 การจัดการการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและพนักงานทั่วไป

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการสนใจในการพัฒนาและดำรงรักษาให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยความทุพพลภาพ หรือการเกษียณอายุราชการด้วยเหตุผลอื่นนั้น ยังคงสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2557, หน้า 238) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรขององค์กร และผู้บริหารในองค์กรร่วมกันใช้ทักษะความรู้ ประสบการณ์ในการคัดเลือกสรรหา ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาดำรงรักษาให้พนักงานมีศักยภาพที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเสริมสร้างหลักประกันให้กับพนักงานที่เมื่อพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว จะยังมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคตต่อไป

โนเอ, และคนอื่น ๆ (Noe, et al., 2003, p. 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของพนักงาน หลาย ๆ องค์การกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

จากความหมายสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือนโยบายหรือกระบวนการที่ใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน และควบคุมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงตามเป้าหมายและความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการที่จัดการเรื่องบุคลากรเท่านั้น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในองค์กร

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง, 2563, หน้า 2)

1. ความเป็นมนุษย์กลางแผนได้ การเชื่อมั่นว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กรและการบริหารจัดการควรให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์และความต้องการของพวกเขา
2. ความยุติธรรมและเสมอภาค การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกลางและเสมอภาคให้แก่ทุกคนในองค์กร โดยไม่สนิหสนมและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด
3. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การให้โอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อเติบโตและปรับตัวตามสถานการณ์และความต้องการขององค์กร
4. ความชำนาญทางองค์กร การสร้างวัฒนธรรมและองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเป็นเลิศในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกัน
6. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การเตรียมพร้อมและยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร
7. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและกระตุ้นความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์กร
8. ความคุ้มค่าและการเชื่อมั่น การให้ความคุ้มค่าและความเชื่อมั่นในความสามารถและความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร
9. ความสร้างสรรค์และการนวัตกรรม การส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรเพื่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร
10. ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนและการกระทำอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กร

กระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การวางแผนและประเมินความต้องการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การจัดการประสิทธิภาพและการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรม

องค์กรที่สนับสนุนการเติบโตและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะ
ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สร้างความพร้อมในการแข่งขัน สร้างสรรค์นวัตกรรม และ
สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวต่อ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย

ความหมายของการลาออกโอนย้าย

การลาออกและโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ
วัฒนธรรม และสภาพการเป็นสมาชิกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ รวมไปถึงการจ้างพนักงานใหม่
หรือการเข้ามาทำงานทดแทนพนักงานนั้น อาจจะไม่เคยทำงานกับองค์กรมาก่อนหรืออาจเป็น
พนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งก็ได้ (ชิดชนก ศรีรักษ์, และปัญญา
ศรีสิงห์, 2563)

สมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 437) ให้ความหมายว่า การโอนย้าย หมายถึง การ
เปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงานจากตำแหน่งหนึ่งไปยังตำแหน่งหนึ่ง หรือการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ
ซึ่งจากที่เคยทำอยู่ในหน่วยงาน

สเตียร์, และมาวเดย์ (Steers, & Mowday, 1981) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการ
ลาออกไว้ว่าจะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้นการลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของ
ความตั้งใจจะลาออกรวมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก ซึ่งจะมีอิทธิพล 2
ลักษณะคือ

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง บุคคลตัดสินใจลาออกโดยทันทีแม้ยังไม่มีทางเลือกอื่น
2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาโอกาสและทางเลือกที่เป็นไปได้ซึ่งโอกาส โดย
ทางเลือกจะมีมากขึ้นหรือน้อยขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ สภาพเศรษฐกิจ และ
ตลาดแรงงาน หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อยบุคคลอาจจะไม่ลาออกจากองค์กรได้แต่จะมีพฤติกรรม
อื่น ๆ เกิดขึ้นแทนเพื่อลดความวิตกกังวลและความซับซ้อนใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้ เช่น
การขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์การใช้กลไกป้องกันตนเอง
(Defense Mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออกและมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกขึ้น

มาวเดย์, และคนอื่น ๆ (Mowday, et al., 1982) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่
จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (Affective Responses to the Job) สามารถนำไปสู่
พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้เช่นความพึงพอใจในการ
ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ใน
ขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน
2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-work) เช่น การทดลองงานความต้องการแรงงาน
ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลด
ความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้

ไพรซ์ (Price, 1977) ให้ความหมายของการลาออกว่าเป็นระดับของการเคลื่อนไหวโดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ส่วน มอบบลิย์ (Mobley, 1982) กล่าวว่า การลาออกหมายถึง พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การลาออกโดยสมัครใจคือการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกองค์กรโดยที่พนักงานเป็นผู้จัดการเองและการลาออกโดยไม่สมัครใจคือการสิ้นสุดของสมาชิกองค์กรโดยองค์กรเป็นฝ่ายจัดการให้ออกจากงาน เช่น การเกษียณอายุ สรุปได้ว่าการลาออกคือการสิ้นสุดสภาพของพนักงานจากการเป็นสมาชิกขององค์กรการสิ้นสุดสภาพนั้น อาจเกิดจากความสมัครใจของพนักงาน หรือการลาออกแบบไม่สมัครใจเนื่องจากองค์กรเป็นฝ่ายจัดการให้ลาออก

สรุป การลาออก เป็นกระบวนการที่พนักงานตัดสินใจจะออกจากตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรซึ่งอาจมีหลายเหตุผลที่ส่งผลให้พนักงานตัดสินใจลาออก เช่น มีโอกาสทำงานใหม่ที่ดีขึ้น, ปัญหาส่วนตัว, หรือความไม่พอใจในสภาพการทำงานปัจจัยนี้อาจส่งผลให้พนักงานตัดสินใจลาออก การโอนย้าย เป็นกระบวนการที่พนักงานถูกย้ายจากตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันไปยังตำแหน่งหน้าที่ใหม่ โดยโอกาสโอนย้ายอาจเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการขององค์กรเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด, การพัฒนาสายงาน, หรือการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกและการโอน

ชิเคียร์, และฟรอยเดนเบิร์ก (Shikier, & Freudenberg, 1982) ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากหน่วยงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยจากภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกในที่สุด เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงกดดันในองค์กร ผู้บังคับบัญชา ขนาดขององค์กร การติดต่อสื่อสาร

2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยจากภายนอกองค์กรที่ดึงดูดให้พนักงานเคลื่อนย้ายหรือลาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้าทางงานที่ดีกว่า สวัสดิการที่ดีกว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น

มอบบลิย์ (Mobley, 2003) ได้กล่าวถึงปัจจัย ทั้ง 2 ว่าปัจจัยผลักดันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานได้น้อยกว่า ปัจจัยดึงดูด เหตุที่ปัจจัยดึงดูด มีผลเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจลาออก เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน พนักงานมักคาดหวังว่างานใหม่จะดีกว่าเดิม จะเกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งโดยปกติแล้วพนักงานมักจะลาออกจากงานเมื่อได้งานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

จากการศึกษาความหมายและปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตัดสินใจที่ลาออกหรือคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยจากภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กร เป็นตัวที่ทำให้บุคคลตัดสินใจในการที่จะลาออกหรือย้ายงาน เนื่องจากไม่พอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานและองค์กร ความไม่มั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยจากภายนอก เป็นปัจจัยที่ดึงดูดแรงจูงใจ มีโอกาสใหม่ใน

ความก้าวหน้าที่ดีกว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ผลกระทบที่เกิดจากการโอนย้าย

การโอนย้ายของบุคลากรในองค์การอาจก่อให้เกิดผลกระทบ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ มอบบลิย์ (Mobley, 1982, pp. 15-34) ดังนี้

1. ผลต่อองค์การ

1.1 ผลดี

- 1.1.1 อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าคนเก่าเข้ามาแทนที่
- 1.1.2 เป็นการลดพฤติกรรม และการผลงานต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนา ในกรณีที่บุคคล มีความต้องการโอนย้าย แต่ไม่สามารถทำได้ บุคคลเหล่านี้จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การท้อแท้เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น
- 1.1.3 การรับคนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ จะก่อให้เกิดความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ

1.1.4 เป็นการลดความขัดแย้งในองค์การ

1.2 ผลเสีย

- 1.2.1 เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง คือ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครคัดเลือก และฝึกอบรมคนใหม่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างการฝึกอบรมคนใหม่เพื่อมาแทนที่คนเดิม
- 1.2.2 ถ้าคนที่ออกจากหน่วยงานไป เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถสูงจะเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ และอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้
- 1.2.3 ทำให้ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังคงอยู่ในองค์การลดลง การลาออกของบุคคลหนึ่ง อาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่
- 1.2.4 ทำให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมาะสม การที่มีการเปลี่ยนงานมากทำให้เกิดมโนนโยบายหรือการควบคุมเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือไม่ตรงกับสาเหตุที่แท้จริง

2. ผลต่อตัวบุคคล

2.1 ผลดี

- 2.1.1 บุคคลที่ออกจากงานไป อาจได้รับการจูงใจที่ดีกว่าจากองค์การใหม่ เช่น รายได้ที่สูงกว่า เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถมากกว่าเดิม มีความก้าวหน้าสูงขึ้นสภาพการทำงานดีกว่าเดิม
- 2.1.2 ผลดีต่อตัวบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์การ การที่มีคนลาออกไปจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น นอกจากนี้การที่มีคนออกจากงานไปอาจจะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้

2.2 ผลเสีย

- 2.2.1 การที่คนออกจากงานไป จะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามหาสาเหตุที่ผู้อื่นต้องออกจากงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 การออกจากหน่วยงานไป อาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 การที่บุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น มีความจำเป็นต้องย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานใหม่ได้

3. ผลต่อสังคม

3.1 ผลดี

3.1.1 การเคลื่อนย้ายของแรงงานไปสู่โรงงานใหม่ หรือโรงงานที่กำลังขยายกิจการ เป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศ และการย้ายไปสู่โรงงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงขึ้น มักจะมีผลการให้การเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย

3.1.2 การที่บุคคลออกจากงานที่มีความตึงเครียด จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพร่างกาย จิตใจ ที่เป็นผลที่เกิดขึ้น เนื่องจากความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

3.2 ผลเสีย

ไม่สามารถขยายกิจการหรือการลงทุนได้ หน่วยงานที่ต้องการขยายกิจการอาจจะไม่สามารถทำได้ เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสมัครใจที่จะเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แม้ว่าจะได้รับโอกาส หรือข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ๆ เช่น เงินเดือนและตำแหน่งที่สูงกว่า สวัสดิการที่ดีกว่า เป็นต้น หรือองค์กรจะประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น สภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ปรับโครงสร้างขององค์กร เป็นต้น พนักงานจะไม่มีความประสงค์ที่จะลาออกจากองค์กร พอร์เตอร์, และสมิท (Porter, & Smith, 1974) ดังนั้น ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า พนักงานต้องมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสูง และมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความปรารถนาและความต้องการอย่างแรงกล้าในการที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรสูง และจะมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น เพราะเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจในการใช้ความพยายามของตนเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่ผลงานในระดับสูง

เมื่อมองโดยภาพรวมระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม คือ เป็นทฤษฎีที่เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่สูญเสียไปเมื่อลาออกจากงานที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความตั้งใจ เสียสละ ทุมเท อย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรโดยอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยน

งานใหม่ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรที่ได้รับ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น แบบเกอร์ (Becker, 1964)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน, และเมเยอร์ (Allen, & Meyer, 1990) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็จะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง พนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กรเป็นการที่พนักงานมีความรู้สึกเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะ เห็นว่านั่นคือความถูกต้องและเป็นความเหมาะสมที่ตนควรจะทำจึงกลายเป็นความจำเป็น ดังนั้น ตนจึงมีความรู้สึกว่าเป็นการถูกต้องและสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กรได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง พนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

แบบเกอร์ (Becker, 1960, p. 35) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

ภัทริกา ศิริเพชร (2541, หน้า 7) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายาม มุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การรับรู้ความเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

โอไรลลี, และแซทแมน (O'Reilly, & Chatman, 1986, p. 493) ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความเชื่อของคนที่ผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 3 ประการ คือ 1) การยินยอมทำตาม (Compliance) ความต้องการขององค์กรบางอย่างเป็นคำตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง 2) การยึดมั่นในองค์กร (Identification) คือการที่บุคลากรยอมทำตามความต้องการขององค์กรและความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคลากรรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

เมเยอร์, และซาโลวี (Mayer, & Salovey, 1997) ความผูกพันในองค์กรจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ของลูกจ้างกับองค์กรและเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของลูกจ้างในการที่จะดำรงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-150) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

บุชานาน (Buchanan, 1974, p. 533-546) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน

2. ความใส่ใจกับองค์กร (involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจต่องาน ได้แก่ ลักษณะเฉพาะตัวหรือความผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่ ความผูกพันกับต่อองค์กรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ

3. มีความต้องการที่จะรักษางานไว้

ความผูกพันกับองค์กรสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและองค์กร คนที่เคยทำงานกับองค์กรมากกว่า 2 ปี และคนที่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จจะมีความผูกพันกับองค์กรสูง นักวิทยาศาสตร์และนักวิศวกรรมศาสตร์จะมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าคนในสายงานอื่นที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม คนที่ทำงานจนได้เลื่อนตำแหน่งไปอยู่ในระดับสูง ซึ่งต้องทำงานในตำแหน่งเดิมถึง 5 ปี และเชื่อว่ามีความสามารถในการทำตลาดต่ำ จะมีความผูกพันกับองค์กรลดลง เช่น เจ้าหน้าที่รัฐจะมีความผูกพันกับองค์กรน้อยกว่าคนที่ทำงานในภาคเอกชน เพราะพวกเขามีความพึงพอใจต่องานในระดับต่ำ

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การนิยามความพึงพอใจในกรณีนี้ จะขอนิยามความหมายเบื้องต้นของความพึงพอใจและความหมายในเชิงชี้เฉพาะเจาะจงสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งนิยามได้ดังนี้

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ก็คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตการทำงานตลอดจนองค์กรที่สังกัด ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างดีและสมบูรณ์ที่สุด แล้วความพึงพอใจยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละคน รวมถึงระดับความพึงพอใจของแต่ละคน ก็จะมีมาตรฐานที่ไม่เหมือนกันอีกด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Working Satisfaction) ก็คือ ความรู้สึกในทิศทางที่ดีตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังสามารถให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

มีปัจจัยมากมายที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้ ขณะเดียวกันปัจจัยเหล่านี้ก็กลับเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงาน จนเป็นเหตุให้ทำงานในองค์กรได้อย่างไม่ราบรื่นและไม่มีความสุข ซึ่งท้ายที่สุดแล้วก็เป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก หรือย้ายองค์กรได้เช่นกัน เราลองมาดูปัจจัยเหล่านี้กันดีกว่าว่ามีอะไรบ้าง

1. คน

คนคือทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร คนมีส่วนช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ในขณะที่เดียวกันคนนี่แหละที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรได้มากที่สุด การที่องค์กรมีบุคลากรที่ดีมาร่วมงานย่อมทำให้องค์กรเต็มไปด้วยคนที่มีคุณภาพและมีศักยภาพ ซึ่งจะส่งเสริมให้ทุก

คนเกิดความสุขในการทำงานได้ และช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรรวมได้เป็นอย่างดีทีเดียว

ความพึงพอใจ 5 มิติ

มิติความสัมพันธ์ในองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน หากมิติใดมิติหนึ่งมีปัญหาที่ย่อมส่งผลต่ออีกมิติหนึ่ง และกระทบไปหลากหลายมิติได้ ในขณะเดียวกันหากองค์กรมีการบริหารจัดการบุคลากรในทุกมิติที่ดีก็ย่อมสร้างความพึงพอใจได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน เราลองมาดูความพึงพอใจในการทำงานต่อมิติความสัมพันธ์ในระบบการทำงานต่าง ๆ กันว่าแต่ละมิติมีความสำคัญอย่างไร

มิติที่ 1 : ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน > มิติความสัมพันธ์นี้เป็นมิติที่ใกล้ชิดที่สุด ซึ่งมีผลต่อการสร้างความพึงพอใจได้มากที่สุดอีกด้วย หากบุคลากรมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ช่วยกันผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี ก็ย่อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้มากเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ก็อาจทำให้กระทบต่อการทำงานได้ ไม่มีความสุขในการทำงาน และทำให้ผลงานออกมาแย่ สร้างปัญหากับคนอื่นตามมาได้เช่นกัน เมื่อเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะสร้างผลเสียให้กับองค์กรได้

มิติที่ 2 : ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา > ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานถือเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมาก ผู้นำที่ดีจะสามารถจัดการงานและคนได้ดีไปพร้อมกัน ย่อมทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นทำให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูง ในขณะเดียวกันหากผู้บังคับบัญชาไร้ประสิทธิภาพ พนักงานก็อาจเกิดความไม่พึงพอใจ ทำงานได้ไม่สนุก งานมีปัญหากระทบไปหลาย ๆ อย่างทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ในที่สุดเช่นกัน

มิติที่ 3 : ความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา > เมื่อมีมิติของผู้บังคับบัญชาก็ต้องมีมิติของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ในทางกลับกันหากหัวหน้าได้ลูกน้องที่ทำงานดี ขยันขันแข็ง เชื่อฟัง ปฏิบัติตามร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ก็ย่อมทำให้การทำงานออกมาดีมีประสิทธิภาพได้ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความพึงพอใจซึ่งกันและกัน และถ้าหากหัวหน้าได้ลูกน้องที่แย่ ทำงานไม่เป็น ขี้เกียจ ไม่สนใจพัฒนาตนเอง หัวหน้าก็ควบคุมงานได้ยาก ทำให้บกพร่องในหน้าที่ โดนตำหนิ เปื้อนหายในการทำงาน จนทำให้หัวหน้าเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ และอาจส่งผลกระทบตามมาอีกมากมาย

มิติที่ 4 : ความพึงพอใจต่อผู้บริหาร > ดูเหมือนความสัมพันธ์ในมิตินี้จะใกล้ชิดสำหรับบุคลากรไปหน่อย แต่ในยุคนี้ผู้บริหารต่างก็ลงมาคลุกคลีทำงานอย่างใกล้ชิดกับพนักงานเช่นกัน ซึ่งนั่นทำให้พนักงานต่างมีความพึงพอใจองค์กรได้สูงมาก และส่งผลให้ต่อสู้กับการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในงานได้ในที่สุด ในขณะที่ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์ ทำงานไม่เป็น ไม่มีนโยบายองค์กรที่ดี ก็อาจทำให้พนักงานไม่ท้อถอย เปื้อนหาย มองไม่เห็นอนาคต ก็อาจเกิดความไม่พึงพอใจกับงาน กับผู้บริหาร กับองค์กร และส่งผลให้ลาออกหรือย้ายองค์กรได้เช่นกัน

มิติที่ 5 : ความพึงพอใจต่อองค์กร > หากมองในภาพรวมองค์กรก็เปรียบเสมือนเป็นคนหนึ่งซึ่งเป็นภาพรวมของทั้งหมดที่ชัดเจน การที่เราประทับใจต่อองค์กรนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ง่าย เติมที่กับการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จได้ง่าย ในทางตรงกันข้าม หากเราไม่มีความภูมิใจในองค์กรเลย ไม่ชอบองค์กรทั้งที่งานที่ทำก็เป็นงานที่ชอบและทำได้ดี ก็อาจทำให้ไม่

เกิดความพึงพอใจในองค์กร และย้ายไปอยู่องค์กรที่ตนภูมิใจมากกว่า ซึ่งจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่า ดังนั้น การสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้หลายระดับ และส่งผลดีต่อบุคคลกรในทุกภาคส่วนด้วย

2. งาน

หากเราได้ทำงานที่เรารัก หรือถนัด เรามีโอกาสที่จะมีความสุขในการทำงานได้มากกว่าทำงานที่เราไม่ชอบ หรือไม่ถนัด การได้ทำงานที่อยากทำแล้วมีความสุขนั้นจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่มีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเมื่อมีความสุขในการทำงานแล้วก็จะส่งผลถึงความพึงพอใจในสิ่งอื่น ๆ ได้ง่าย ไปจนถึงความพึงพอใจในองค์กรเลยทีเดียว

3. โอกาสความก้าวหน้า

ในโลกที่พัฒนาก้าวหน้าทุกวันนี้ หลายหลายองค์กรมีแผนการพัฒนางานองค์กรและบุคลากรอย่างจริงจัง องค์กรที่ไม่มีการพัฒนางานองค์กรที่ดี หรือไม่มีโอกาสความก้าวหน้าให้พนักงานเห็น ไม่ส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าหรือพัฒนา ก็ย่อมมีผลทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ และไม่พึงพอใจต่อองค์กรได้ เพราะมนุษย์ล้วนแล้วแต่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น บุคลากรก็จะไปหาที่ที่ตนเองได้พัฒนาก้าวหน้ากว่า ก็เกิดการย้ายงาน ย้ายองค์กรได้

4. อัตราจ้างและสวัสดิการ

เรื่องเงินอัตราจ้าง และสวัสดิการ เป็นสิ่งสำคัญและละเอียดอ่อนมาก องค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะมีการใส่ใจเรื่องนี้อย่างละเอียดรอบคอบและจริงจัง การจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ตลอดจนการให้สวัสดิการที่คุ้มค่า มีส่วนเป็นอย่างมากที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำและองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานในระยะยาว และความจงรักภักดีต่อองค์กรได้เช่นกัน แล้วนี่ก็เป็นปัจจัยลำดับต้น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุดอีกด้วย

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้น จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ง่าย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุข การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้นได้ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานและองค์กรในที่สุด สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นแบ่งได้สองมิติใหญ่ ๆ ดังนี้

สภาพแวดล้อมด้านสถานที่และสิ่งของ : หมายถึง ออฟฟิศ สถานที่ทำงานที่ สะดวกสบาย เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เป็นสถานที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัย ปลอดภัย มีสุขภาวะ ไม่ทำให้สุขภาพแย่ ตลอดจนทำให้การทำงานมีความรู้สึกอึดอัด สภาพแวดล้อมนี้ยังหมายถึงการตกแต่ง ออฟฟิศ เฟอร์นิเจอร์ ตลอดจนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น โชนพักผ่อนหย่อนใจ, สวนที่ทำให้สดชื่น, ระยะห่างระหว่างโต๊ะทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งทุกอย่างล้วนสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน

สภาพแวดล้อมด้านบุคคล : หมายถึง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ไปจนถึงระดับผู้บริหาร การมีคนที่มีความดี ทำงานเก่งมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมทุกข์ร่วมสุข ก็ย่อมจะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้ สร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีเยี่ยม

6. การบริหารงานบุคคล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ที่มีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลนั้น มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะสร้างความพึงพอใจ หรือสร้างความไม่พอใจให้กับพนักงานได้ง่าย การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจได้ดี ตั้งแต่เรื่องอัตราจ้าง, สวัสดิการ, โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร, ไปจนถึงสารทุกข์สุขดิบต่าง ๆ หรือแม้แต่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่อาจสร้างความประทับใจได้ง่าย หรือหากละเลยก็อาจสร้างความรู้สึกละเลย ๆ ลดความพึงพอใจได้ง่ายเช่นกัน

7. สถานการณ์ของธุรกิจและองค์กรในขณะนั้น

บางครั้งปัจจัยของความไม่พึงพอใจในการทำงานและองค์กรก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์บริษัทหรือธุรกิจในขณะนั้น อย่างกรณีบริษัทที่เกิดข่าวหรือภาพลักษณ์ในเชิงลบ ลูกกระแสะสังคมโจมตี ก็อาจทำให้พนักงานลดความพึงพอใจในบริษัทลงได้ หรือกรณีที่ผลประกอบการย่ำแย่ ขาดทุนอย่างหนัก ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ก็อาจทำให้พนักงานไม่พึงพอใจได้ หรือสถานการณ์ที่บริษัทเป็นรองคู่แข่ง ก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจองค์กร อยากย้ายงาน หรือแม้กระทั่งการพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้าเร็วเกินไปเพื่อให้ทันกับโลกและคู่แข่งจนไม่ดูความพร้อมของภายในองค์กร ก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกตามไม่ทัน เครียด กดดัน ไม่พอใจองค์กร ตลอดจนรู้สึกว่าตนเองไม่เหมาะสมกับองค์กรที่ปรับเปลี่ยน ทำให้อยากลาออก ย้ายงาน ได้เช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ไว้ ดังนี้ โสภณ ทองปาน (2542, หน้า 36) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นระดับ (Degree) ความรู้สึกของแต่ละคนที่มีความรู้สึกในแง่บวกหรือลบต่องานที่ทำการสนองตอบ ในความรู้สึกหรือในความคิดต่องานที่ตนเองทำต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งลักษณะทางกายภาพ (Physical Conditions) เช่น ห้องทำงาน ทางเข้า-ออก ตำแหน่งที่ตั้งของเครื่องจักร อุปกรณ์ ห้องน้ำ บันได และอื่น ๆ และลักษณะทางสังคม (Social Conditions) คือ สังคมของผู้ร่วมงานตั้งแต่หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มองในอีกแง่หนึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นระดับ เครื่องชี้วัดถึงความแตกต่างระหว่างความคาดหวังในความรู้สึกกับสิ่งที่เป็จริงหรืออาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกด้านจิตใจ หรือทัศนคติ ความชอบ ความพอใจ ของแต่ละบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละบุคคลมีความระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ถ้าได้รับความประทับใจ รู้สึกดี จะได้รับการตอบสนองในแง่บวก แต่ไม่ประทับใจจะได้รับการตอบสนองในทิศทางตรงกันข้าม

มาสโลว์ (Maslow, 1960) ในทัศนคติความคิดของมาสโลว์มีความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับโดยเรียงจากระดับต่ำกว่าไปถึงระดับที่สูงกว่า ถ้าเมื่อใดระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มที่จะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ลำดับความต้องการจะมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตทางกายภาพ ถ้าหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตราย เพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Love of Social Needs) เป็นความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการยอมรับจากมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะคบค้าสมาคมกับคนอื่น ๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือความรักจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับในความสำเร็จของตน

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) คือ ความต้องการมีฐานะและบทบาทในสังคม อยากให้บุคคลอื่นนิยมชมชอบ สรรเสริญ โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ การชื่นชมจากสังคม การเข้ากลุ่มเพื่อร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับ และอยากแสดงความรู้ความสามารถที่ตนมีให้ผู้อื่นเห็น

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Needs of Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการพิเศษ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในความนึกคิดหรือนึกฝันอยากจะทำประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสู่จุดหมาย และความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งถือเป็นความปรารถนาของบุคคลอยากจะเป็นอย่างอื่นนอกเหนือจากที่เป็นอยู่เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง



ภาพ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แสดงในรูปของพีระมิด
ที่มา: เออร์บินเนอร์ (Urbinner, 2564)

สุนันทา เลาหนันท์ (2541, หน้า 8-9) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้
2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผน และกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง
3. การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึง

สำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยว่าความมั่นคงปลอดภัยมากนักน้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจนั้นต่ำลงได้

7. การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในทางด้านอาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8. การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง

9. การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหาร ซึ่งต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite, 1965, p. 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน มีความหมายรวมถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้ เป็นต้น

ลอว์เลอร์, และซัทเทิล (Lawler, & Suttle, 1973, p. 64) อธิบายว่าความพึงพอใจในงานสามารถใช้ตัดสินความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอยู่ และปัจจัยที่บุคคลรู้สึกว่าจะควรมี ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากงาน กับสิ่งที่เขาได้รับจากงานจริง ๆ สามารถแบ่งความหมายของความพึงพอใจในงานออกได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบพอและพอใจของบุคคลที่มีต่องานโดยรวม

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบพอและพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน

แฮ็คแมน, และโอลด์แฮม (Hackman, & Oldham, 1975, p. 159) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (General Job Satisfaction) ซึ่งเป็นการวัดโดยส่วนรวมถึงระดับที่บุคคลมีความสุขกับงาน

2. ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Specific Job Satisfaction) ซึ่งพิจารณา 5 ด้าน คือ รายได้ ความมั่นคงมิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า

จากแนวคิดข้างต้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและมุ่งพัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ

ต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ความพึงพอใจในงาน คือ ทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่องาน ที่เกิดขึ้นจากการประเมินคุณลักษณะของงาน และเต็มใจที่จะทำด้วยสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้ทุ่มเทร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีทัศนคติที่ดีต่องาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อการขาดงานต่ำ และการลาออกจากงานต่ำ แต่หากมีความไม่พึงพอใจก็จะส่งผลต่อการขาดงาน และการลาออกในที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ทางการที่เกิดขึ้นระหว่างคุณกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานหรือภายในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับจะส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุขและความพอใจในการทำงานได้ด้วย

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถเกิดขึ้นผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย การเคารพและการเข้าใจซึ่งกันและกัน การสนับสนุนและการทำงานร่วมกันในทีม การแบ่งปันความรับผิดชอบและการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เป็นต้น

การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีประโยชน์ต่อทั้งความสุขและความสำเร็จในที่ทำงาน โดยเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กันและกัน ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในด้านที่จิตใจและด้านที่ทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนตามบทบาทและความสัมพันธ์ทางองค์กรซึ่งมักจะแยกแยะไว้ ดังนี้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. มีลักษณะการสื่อสารที่เป็นกันเองและเปิดเผย โดยผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำ และคำแนะนำในการดำเนินงานให้กับลูกน้องโดยตรง

2. มีการรับฟังและยอมรับข้อคิดเห็น และแสดงความเคารพต่อความเห็นแตกต่าง

3. มีการกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. เป็นความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมความเข้าใจและการร่วมมือ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกัน

2. มีการแลกเปลี่ยนไอเดียและความคิด โดยเป็นการช่วยเสริมสร้างความสร้างสรรค์และนวัตกรรมในที่ทำงาน

3. มีการสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาหรือความจำเป็น

การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและผลการทำงานของคุณในที่ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งได้อธิบายความสัมพันธ์ไว้หลากหลายรูปแบบรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วย ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเกี่ยวข้องกับพนักงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำ และการประเมินผลงาน

วิญญู เสือพิทักษ์ (2541) ได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

คณิศ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 12) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2540) ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งเป็นลักษณะบุคคลกับบุคคล กลุ่มหรือสังคม หรือการปฏิกริยาสัมพันธ์ของสังคม

เอลตัน เมโย (Elton Mayo, 1954) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทฤษฎีสามมติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนจากสังคม
2. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ รู้จักและไว้วางใจผู้อื่น รู้จักการติดต่อบุคคลอย่างตรงไปตรงมาการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง
3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มที่ ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ อย่าแสดงว่าตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ไม่โยนความผิดหรือขัดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน และใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
4. การสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน ได้แก่ ให้เกิดความรับผิดชอบในทีม ให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสาร ให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมีการแข่งขันในการบริหาร และไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติศาสนา

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อความสุขและความสำเร็จในสถานที่ทำงาน สรุปความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพวกเขา ได้แก่ การสื่อสารที่เปิดเผยและเชื่อถือได้ ความเข้าใจและความรับฟัง การสนับสนุนและการทำงานร่วมกันในทีม การเคารพและความเข้าใจ และการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่าในสถานการณ์หรือบริบทที่ต่างกัน สัมพันธภาพนี้อาจเป็นเพื่อนสนิทที่สนับสนุนกันเป็นอย่างดี หรือสัมพันธภาพทางธุรกิจที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทางธุรกิจของทั้งสองฝ่าย สัมพันธภาพระหว่างบุคคลสามารถมีผลจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งรวมถึง

1. การสื่อสาร ความสามารถในการสื่อสารอย่างเป็นธรรมชาติและเปิดเผยความคิดและความรู้ของตนเองสามารถช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลได้
2. การเข้าใจและการรับฟัง การเข้าใจและการรับฟังต่อความรู้สึกและประสบการณ์ของบุคคลอื่น ๆ สามารถสร้างความเข้าใจและความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อกันและความรู้สึกของกันและกันได้
3. ความเป็นกันเอง การแสดงอารมณ์และความรู้สึกอย่างเป็นกันเองสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและเชื่อถือระหว่างบุคคล
4. การรับรู้และการสนับสนุน การรับรู้และสนับสนุนที่เป็นบวกจากบุคคลอื่นสามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้
5. ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันในทีมและการสนับสนุนกันระหว่างบุคคลสามารถสร้างความเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งและสัมพันธภาพที่ดีได้
6. การแสดงความเคารพ การแสดงความเคารพและการอนุรักษ์ต่อบุคคลอื่นสามารถสร้างความเชื่อถือและความสัมพันธ์ที่ดีได้

การเข้าใจและมีสามารถในการจัดการปัจจัยเหล่านี้อาจช่วยให้สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงานและช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสมดุลได้

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างด้วยกัน ทั้งจากตัวบุคคล เช่น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก การติชม การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ทศนคติ และปัจจัยในเรื่องขององค์กรเป็นปัจจัยรองลงมา (มณฑา เรื่องขจร, 2556, หน้า 52-54) ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจากตัวบุคคล

1.1 สภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ซึ่งมีการพัฒนาการที่มีความสมบูรณ์และวุฒิภาวะที่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก วัฒนธรรม ศาสนา กลุ่มเกลาให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสังคมที่ตนอยู่ก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพที่เป็นปทัสถานของบุคคลซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของกิริยามารยาทและอุปนิสัย ชไนเดอร์ & ชมิตต์ (Schneider, & Schmitt, 1976) ส่งผลถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การพยายามเรียนรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการไว้วางใจให้ความรัก ความชอบ ความเชื่อถือต่อผู้อื่น อันมีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้ดีขึ้น

1.2 การศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นตัวช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพเนื่องจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทำให้เกิดการปรับตัวและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลได้มากกว่า

1.3 การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทั้งในด้านความต้องการทางสรีระและด้านจิตใจ หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ บุคคลจะเกิดความ

พึงพอใจและมีพฤติกรรมที่ดีต่อบุคคลอื่นตามมา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

1.4 พลังอำนาจในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพของบุคคลอย่างเห็นได้ชัดในบางสัมพันธภาพ เช่น พ่อแม่มีอำนาจในการลงโทษลูก ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่พลังอำนาจก็ไม่ได้มีเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น อาจมีทั้งสองฝ่ายก็ได้ บุคคลที่ต้องการพลังอำนาจมากจะมีการต่อสู้เพื่อพลังอำนาจนั้น และจะทำให้มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างไม่ยั่งยืน ซาสเซ (Sasse, 1975)

1.5 ทักษะคติของแต่ละบุคคลมีส่วนอย่างมากต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เนื่องจากความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติของมนุษย์มีบทบาทชี้้นำการกระทำหรือการปฏิบัติต่อผู้อื่น หากบุคคลมีทัศนคติในทางลบกับบุคคลอื่น มักจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกับบุคคลอื่นอย่างไม่เป็นมิตร เป็นเหตุให้สัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างกัน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีทัศนคติกับบุคคลอื่นในทางบวก แนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความให้เกียรติและมีคุณค่าก็จะเกิดขึ้นอันส่งผลให้สัมพันธภาพที่ดีต่อกันตามมาในที่สุด

1.6 ทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่นอันได้แก่ความรู้สึกเปิดเผย ความรู้สึกร่วม การเคารพและยอมรับให้ผู้อื่น การรู้จักเปิดโอกาสหรือเปิดตัวให้กับบุคคลอื่น หากบุคคลมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์จะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ใกล้ชิด อบอุนแม้ว่าจะเกิดความขัดแย้งขึ้น ก็สามารถยุติความขัดแย้งลงได้ คาร์คัพ, และบารนสัน (Carkhuff, & Barenson, 1977)

2. ปัจจัยจากองค์กร

2.1 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นจะน้อยลง เพราะมีข้อปลีกย่อยและรายละเอียดของงานประจำของกลุ่มมากขึ้นทำให้มีช่องว่างของมิตรภาพมีมากขึ้นตามมา

2.2 ระบบงาน งานที่มีการสร้างระบบที่มีการติดต่อประสานงานกันน้อยมีการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการมากเกินไป หรือเป็นการสื่อสารที่ต้องผ่านสื่อหลายสื่อการสร้างกฎเกณฑ์พิธีการและมาตรการขึ้นมากมาย มีขั้นตอนของการติดต่อหลายขั้นตอน การแบ่งแยกกลุ่มบุคคลกันโดยหน้าที่ โดยบทบาท หรือโดยกระบวนการนั้น สัมพันธภาพก็เริ่มมีการจำแนกความพิเศษและข้อมูลจำกัดมากขึ้น เพราะต่างคนต่างมีเอกสิทธิ์ในความสัมพันธ์จะทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีตามไปด้วย

2.3 การสร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์กร อาจเป็นไปในรูปแบบของการพบปะประชุมร่วมกัน การเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ทำความรู้จักกันกับคนหมู่มาก ได้เห็นหน้าตาเห็นบทบาทบุคลิกภาพ การวางตัว การพูด การแต่งกายของบุคคล เหล่านี้ล้วนแต่มีส่วนสร้างสรรค์สัมพันธภาพทางสังคมในทางอ้อม ทำให้เกิดการปรับตัวให้เหมาะสมเข้ากับบุคคลอื่น

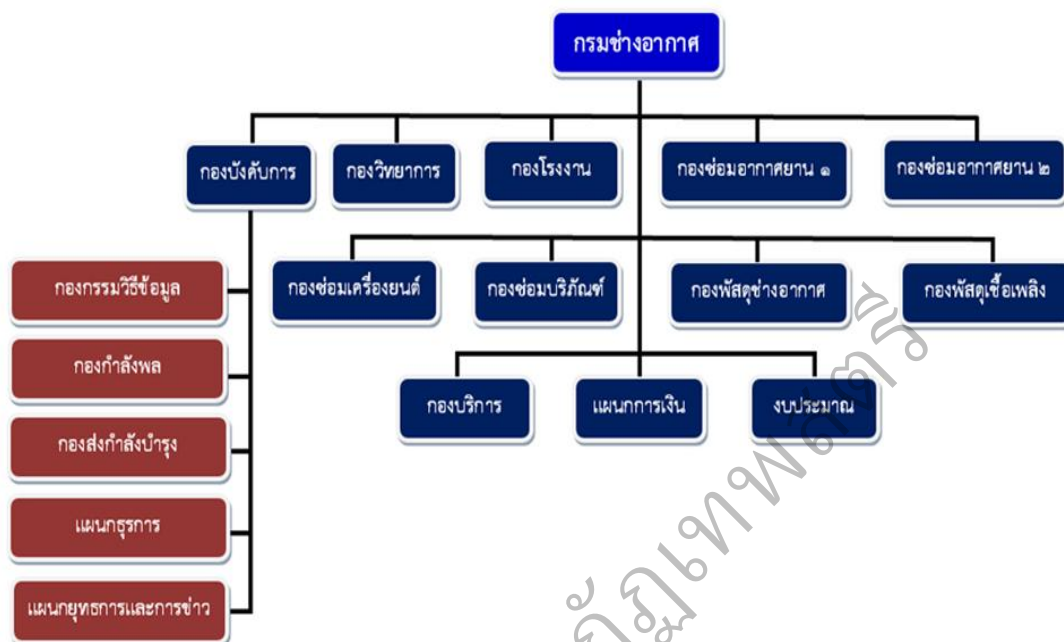
2.4 ลักษณะงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่มีลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้มากยิ่งขึ้น

ประวัติความเป็นมาหน่วยงาน

“อากาศยาน เห็นสู่ฟ้า นั่นคือหน้าที่ของเรา” กิจการการบินของประเทศไทยได้ก่อกำเนิดขึ้นในสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงมีพระบรมราโชบาย ทำนุบำรุงกิจการทหารอย่างจริงจัง และทรงตระหนักถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องมีเครื่องบินไว้ป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ชาติ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดตั้งแผนการบินกองทัพบกอยู่ในบังคับบัญชาของจเรทหารช่าง คือ นายพลโท พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมขุนกำแพงเพชรอัครโยธิน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2480 แผนการบินได้ยกฐานะเป็นกองทัพอากาศ ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม เวลาต่อมาส่วนโรงงานของกรมอากาศยานได้ยกฐานะเป็น กองโรงงานกรม ช่างอากาศ เมื่อ 19 เมษายน พ.ศ. 2465 ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมช่างอากาศ ธันวาคม พ.ศ.2456 กระทรวงกลาโหมได้จัดตั้ง “แผนการบิน” ขึ้นตรงต่อจเรทหารช่างและเสนาธิการทหารบก โดยมีส่วนขึ้นตรงคือ นักบินและโรงงาน (ซึ่งต่อมา คือ กรมช่างอากาศ) วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ.2457 แผนการบินยกฐานะเป็น “กองบินทหารบก” โรงงานจึงขึ้นตรงต่อกองการบินทหารบก (27 มีนาคม พ.ศ. 2457 เป็นวันที่กระทรวงกลาโหมออกคำสั่งตั้งเป็นกองบินทหารบก ซึ่งเริ่มเป็นปีกแผ่นแล้วจึงนับว่าวันนี้เป็นวันที่ระลึกกองทัพอากาศ) 19 มีนาคม พ.ศ.2461 ยกฐานะจาก “กองการบินทหารบก” เป็นกรมอากาศยานทหารบก โรงงานจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงงานกรมอากาศยานทหารบก 1 ธันวาคม พ.ศ. 2464 เปลี่ยนชื่อจากกรมอากาศยานทหารบก เป็น กรมอากาศยาน เนื่องจาก กห. พิจารณาเห็นว่ากำลังทางอากาศมิได้เป็นกำลังเฉพาะในด้านยุทธศาสตร์ทางทหารเท่านั้น แต่มีประโยชน์อย่างกว้างขวางต่อกิจการด้านอื่น ๆ เช่น การพาณิชย์ และคมนาคม เป็นต้น โรงงานจึงเปลี่ยนชื่อเป็นโรงงานของกรมอากาศยาน 9 เมษายน พ.ศ. 2465 ได้มีการจัดส่วนราชการของกรมอากาศยานใหม่ โดยโรงงานของกรมอากาศยานยกฐานะเป็น “กองโรงงาน กรมอากาศยาน” ตั้งอยู่ที่ดอนเมือง ทางด้านตะวันตกของสนามบิน มีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการบินทั่วไป สร้างเครื่องบินตามแบบของต่างประเทศบูรณะซ่อมแซมเครื่องบินและเครื่องยนต์ให้พร้อมที่จะปฏิบัติการได้เสมอ จึงถือวันนี้เป็นวันที่ก่อตั้งกรมช่างอากาศ เป็นต้นมา พ.ศ. 2473 ย้ายหน่วยงานจากที่ตั้งดอนเมืองมาอยู่ที่บางซื่อ และเริ่มทำการผลิตเครื่องบินในขั้นจัดเป็นสายการผลิต 12 เมษายน พ.ศ. 2478 เปลี่ยนชื่อจาก กองโรงงาน กรมอากาศยาน เป็นกองโรงงาน กรมทหารอากาศ 9 เมษายน พ.ศ. 2480 กรมทหารอากาศยกฐานะเป็น “กองทัพอากาศ” ดังนั้น กองโรงงาน กรมทหารอากาศ จึงได้ยกฐานะเป็น “กรมโรงงานทหารอากาศ” ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ พ.ศ. 2491 เปลี่ยนชื่อจาก กรมโรงงานทหารอากาศ เป็น “กรมช่างอากาศ” ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ตุลาคม พ.ศ. 2539 กรมช่างอากาศจัดอยู่ในสายยุทธบริการ ในสายการบังคับบัญชาของกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ หรือเรียกตามคำย่อว่า บนอ. ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ 1 เมษายน พ.ศ. 2552 กองทัพอากาศ ได้ปรับโครงสร้างใหม่ กรมช่างอากาศ จัดอยู่ในสาย ยุทธบริการขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับกิจการช่างอากาศทั้งระบบ การพัสดุช่างอากาศ และการพัสดุเชื้อเพลิง กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านช่างอากาศ โดยมีหน่วยขึ้นตรง กรมช่างอากาศ (กรมช่างอากาศ, 2566)

โครงสร้างองค์กร

กรมช่างอากาศ มีการแบ่งส่วนราชการเป็น 10 กองและ 1 แผนก ดังภาพ



ภาพ 3 การแบ่งส่วนราชการของกรมช่างอากาศ
ที่มา: (กรมช่างอากาศ, 2566)

วิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยมองค์กร

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการซ่อม สร้างอากาศยาน ให้มีความปลอดภัยและเป็นมาตรฐานสากล”

ภารกิจ

กรมช่างอากาศมีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการช่างอากาศทั้งระบบ การพัสดุช่างอากาศ และการพัสดุเชื้อเพลิง กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านช่างอากาศ มีเจ้ากรมช่างอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ค่านิยมองค์กร

Honor : รักศักดิ์ศรี Ethics : มีจรรยาบรรณ Development : มุ่งมั่นพัฒนา

Honor : รักศักดิ์ศรี

1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่การงาน
2. มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
3. ปฏิบัติตน เพื่อดำรงไว้ซึ่งเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของเหล่าทหารช่างอากาศ

Ethics : มีจรรยาบรรณ

1. มาตรฐานของงาน (Standard) ปฏิบัติงาน ให้มีมาตรฐานตามที่คู่มือกำหนด
2. ตอบสนองต่อยุทธการ (Operations Responsive) ปฏิบัติงานเพื่อให้มีอากาศยานบินได้ ตามเกณฑ์ที่ยุทธการกำหนด
3. ประหยัด (Economics) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความประหยัด

Development : มุ่งมั่นพัฒนา

1. งานด้านยุทธการ ผู้บังคับบัญชาต้องคิดและสั่งการ (Top Down)
2. งานสวัสดิการ สันทนาการ หน่วยล่างต้องนำเสนอหน่วยเหนือ (Bottom Up)
3. งานพัฒนาหน่วย ทุกหน่วย ทุกคน ต้องร่วมกันคิด และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติ (Join Together)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุชนาฏ ตันตา (2563) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าทีสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการขอย้าย ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ไม่มีผลต่อการขอย้ายแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าทีสำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กรคือการจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ที่สามารถร่วมกันทำกิจกรรมในหน่วยงาน ควรแยกห้องจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของ แต่ละส่วนงานให้ชัดเจน ควรจัดสวัสดิการที่พอกำจ่ายให้เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวควรพัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงาน และควรมีการสอนงานหรือหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานกัน

พิชญาภา จันทรัฐพิวงค์ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานครกรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลางสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจโอนย้ายมีจำนวน 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอยู่ส่วนตัว การทำงานที่ทำให้ไม่มีความสุข เนื่องจากไม่มีเวลาให้กับตนเองและคนในครอบครัว 2) เงินเดือน ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า 3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ไม่ได้รับความก้าวหน้า หรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงไม่ได้รับการอบรมหรือเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม 4) สภาพแวดล้อม ขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 5) ลักษณะของงาน ความกดดัน และการทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้บริหาร โดยที่ข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานในกลุ่มงานพิธีการมีแนวโน้มที่จะโอนย้ายออกจากกลุ่มงานพิธีการสูง ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อไปนำไปสู่การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการโอนย้ายข้าราชการกลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาวิธีการแก้ไขจากปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีความสุข และลดอัตราแนวโน้มการขอโอนย้ายได้

ชิตชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งในส่วนของปัจจัยเชิงใจ ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านอื่น ที่ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน

กรรณิการ์ เกตทอง (2560) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ผลการวิจัยพบว่า การลาออกของข้าราชการ สคร. ในปัจจุบันนับว่าเป็นปัญหาในการขับเคลื่อนองค์การอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง จึงนับว่าเป็นปัญหาหลัก ๆ ที่ สคร. ควรให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ทันต่อสถานการณ์ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นสาเหตุในการลาออก/โอนย้าย จึงได้สำรวจหาสาเหตุจากกลุ่มตัวอย่าง ในข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการของ สคร. จำนวน 70 คนจึงสามารถสรุปได้ดังนี้สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้การจ่ายค่าตอบแทน, ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน, หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ, บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง ทำให้เห็นว่าบุคลากรของ สคร. พร้อมทั้งจะลาออก/โอนย้าย ได้ทุกเมื่อหากมีโอกาสหรือคิดว่าหากอยู่ไปแล้วไม่มีอะไรดีขึ้นจากเดิม

พรพล สุวรรณทัต (2560) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์ผลการวิจัยพบว่า จากการวิจัยเรื่องสาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์นั้น แบ่งปัจจัยได้ทั้งหมด 9 ปัจจัย ซึ่งเรียงตามอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกได้ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความปลอดภัย ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านภูมิลาเนาและปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ

สุรียา เสนา (2561) ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายงานของข้าราชการ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตปทุมวัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยเชิงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตำแหน่งงาน ชีวิตส่วนตัวและค่าตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตปทุมวัน (2) การป้องกันและแก้ไขปัญหการย้ายงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตปทุมวัน คือ 1) จัดให้มีการเพิ่มค่าครองชีพพิเศษ ค่าล่วงเวลาในการทำงานและสวัสดิการเพิ่มเติม อาทิ ค่าเช่าบ้าน หรือบ้านพักที่อยู่ใกล้กับสำนักงานเขต 2) พิจารณาแยกส่วนกลุ่มงานบริหารทั่วไปและกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ออกจากฝ่ายปกครองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าให้กับข้าราชการ 3) จัดอบรมเกี่ยวกับบริบทงานภาพรวมของ

สำนักงานเขตโดยเฉพาะอย่างยิ่งในฝ่ายปกครองให้กับบุคลากรระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง

ณัฐชา สังข์แป้น (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการกรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรสภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน สำนัก/กองที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ซึ่งทางสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมถึงอาจมีการนำประเด็นเรื่องการโอนของข้าราชการเข้าสู่ที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อสร้างแนวทางในการลดอัตราการโอน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการ ช่างอากาศ กองทัพอากาศ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางจำนวน 3,323 คน (สถานภาพกำลังพล สายวิทยาการช่างอากาศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แผนกบริหารกำลังพล กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางจำนวน 3,323 คน ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling

Technique)

ในที่นี้กำหนดเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้ } n = \frac{3323}{1 + [3323 \times (0.05)^2]}$$

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง } n = 357.02 \text{ คน}$$

$$n = 358 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวนไม่น้อยกว่า 358 คน จึงจะยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 358 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การทำวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์และให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยากร กรมช่างอากาศ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย สถานภาพส่วนบุคคล อายุ ชั้นยศ สถานภาพ อายุราชการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยากรช่างอากาศ กองทัพอากาศ โดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ลักษณะคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ

การตัดสินใจระดับมากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ 5
การตัดสินใจระดับมาก	ค่าคะแนนเท่ากับ 4
การตัดสินใจระดับปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ 3
การตัดสินใจระดับน้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ 2
การตัดสินใจระดับน้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ 1

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งแปลความหมายของคะแนน ดังนี้
 - +1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชั้นหมาก อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.2 นาวาอากาศโท ประพาส คำผ่อง ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกบริหารกำลังพล กองวิทยากร กรมช่างอากาศ

3.3 เรืออากาศเอกหญิง ลฎาภา ชัยรักษา ตำแหน่ง นายทหารบริหารกำลังพล แผนกบริหารกำลังพลกองวิทยากร กรมช่างอากาศ

นำแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา นำแบบสอบถาม และแบบ

สัมพัทธ์ที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมี ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

2.1 สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ ชั้นยศ สถานภาพ อายุราชการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 การศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการแปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวทางของ เบสท์ (Best, 1981, p.190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการตัดสินใจย้ายอยู่ในระดับที่มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการตัดสินใจย้ายอยู่ในระดับที่มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการตัดสินใจย้ายอยู่ในระดับที่ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการตัดสินใจย้ายอยู่ในระดับที่น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการตัดสินใจย้ายอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพ อายุราชการ โดยใช้สถิติ t-test สำหรับคุณลักษณะของตัวแปรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม และสถิติ F-test สำหรับคุณลักษณะของตัวแปรที่แบ่งได้ มากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (percentage) มีสูตรดังนี้ (ชิดชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์, 2563, หน้า 316)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 สูตรค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean หรือ $\bar{x}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล (จิตชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์, 2563, หน้า 316)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{N}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum_{i=1}^n f_i x_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนของคะแนน

1.3 สูตรเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูล โดยใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 (จิตชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์, 2563, หน้า 316)

$$S.D. = \frac{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนคนในประชากร
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 สถิติทดสอบค่าที (Independent sample t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (จิตชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์, 2563, หน้า 316)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{S_p^2 \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}, \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 + 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าแจกแจงของ t
	μ_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในประชากรที่ 1
	μ_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในประชากรที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของประชากรที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของประชากรที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนของประชากรที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนของประชากรที่ 2
	df	แทน	degree of freedom

2.2 สถิติค่าทดสอบเอฟ (F - test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ชิตชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์, 2563, หน้า 316)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการ
ช่างอากาศ กองทัพอากาศ จังหวัดสระบุรี ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ
กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
4. การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ
การศึกษา และอายุราชการ

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n = 358)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	250	69.80
หญิง	108	30.20
อายุ		
18 - 25 ปี	75	20.90
26 - 35 ปี	177	49.40
36 - 45 ปี	47	13.10
46 - 55 ปี	36	10.10
56 ปีขึ้นไป	23	6.40
สถานภาพ		
โสด	194	54.20
สมรส	128	35.80
หย่าร้าง	10	2.80
หม้าย	26	7.30
ระดับการศึกษา		
ปวช.	36	10.10
ปวส.	82	22.90

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n = 358)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	181	50.60
ปริญญาโท	36	10.10
สูงกว่าปริญญาโท	23	6.40
ชั้นยศ		
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	83	23.20
นายทหารชั้นประทวน	215	60.10
อื่น ๆ	60	16.80
อายุราชการ		
ไม่ถึง 1 ปี	49	13.7
1 - 5 ปี	147	41.1
6 - 10 ปี	54	15.1
11 - 15 ปี	49	13.7
16 - 20 ปี	36	10.1
มากกว่า 20 ปี	23	6.4
รวม	358	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1) จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 และเป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ตามลำดับ

2) จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่อายุ 26-35 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือ อายุ 18-25 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 อายุ 36-45 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 อายุ 46-55 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

3) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 หม้าย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 และหย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

4) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือ ปวส. จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ปวช.

จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ปริญญาโท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

5) จำแนกตามชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 รองลงมาคือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และอื่น ๆ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ตามลำดับ

6) จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่อายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ อายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 อายุราชการไม่ถึง 1 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 อายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 อายุราชการ 16-20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

การวิเคราะห์การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

วิเคราะห์การวิเคราะห์การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านครอบครัว	3.58	0.494	มาก
2. ด้านภูมิลาเนา	3.59	0.504	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.55	0.483	มาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.87	0.386	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.487	มาก
รวมเฉลี่ย	3.43	0.284	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43, S.D. = 0.284) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านภูมิลาเนา ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.504) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.487) ด้านครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.494) และด้าน

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.483) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 2.87, S.D. = 0.386) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านคิดว่าการอยู่ใกล้ครอบครัวจะช่วยให้ลดความเครียดจากการทำงาน	3.66	0.767	มาก
2. ท่านคิดว่าสุขภาพของคนในครอบครัวมีผลมากน้อยแค่ไหน	3.88	0.794	มาก
3. ท่านรู้สึกว่ามีภาระงานมากเกินไปกว่าที่จะแบ่งเวลาให้ครอบครัว	3.42	1.014	ปานกลาง
4. ท่านไม่มีเวลาพอสำหรับลูก ๆ หรือสมาชิกในครอบครัว	3.33	0.839	ปานกลาง
5. คนในครอบครัวของท่านต่างสนับสนุนในเรื่องของการตัดสินใจของท่านในแต่ละเรื่อง	3.58	0.624	มาก
รวมเฉลี่ย	3.58	0.494	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านครอบครัว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.494) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านคิดว่าสุขภาพของคนในครอบครัวมีผลมากน้อยแค่ไหน ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.794) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการอยู่ใกล้ครอบครัวจะช่วยให้ลดความเครียดจากการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.767) และคนในครอบครัวของท่านต่างสนับสนุนในเรื่องของการตัดสินใจของท่านในแต่ละเรื่อง ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.624) ตามลำดับ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านภูมิลำเนา

ด้านภูมิลำเนา	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านเคยพิจารณาย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาของตนเองมากน้อยแค่ไหน	3.76	0.767	มาก
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะย้ายกลับไปทำงานในภูมิลำเนาของตนเองในอนาคต	3.73	0.932	มาก
3. ท่านใช้เวลาในการเดินทางกลับภูมิลำเนาในแต่ละครั้งมากน้อยแค่ไหน	3.37	0.964	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านภูมิสำเนา	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
4. ท่านมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาในแต่ละครั้ง มากน้อยแค่ไหน	3.47	0.766	ปานกลาง
5. การอยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนา มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	3.59	0.649	มาก
ภาพรวม	3.59	0.504	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านภูมิสำเนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.504) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านเคยพิจารณาย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาของตนเองมากน้อยแค่ไหน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.767) รองลงมาคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะย้ายกลับไปทำงานในภูมิลำเนาของตนเองในอนาคต ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.932) และการอยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนา มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.649) ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ
สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าของท่าน	3.65	0.755	มาก
2. ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของท่าน	3.89	0.778	มาก
3. ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเพื่อโอกาสในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.34	0.988	ปานกลาง
4. ท่านไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม	3.32	0.864	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะช่วยให้คุณได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.56	0.609	มาก
ภาพรวม	3.55	0.483	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.483) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.778)

รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าของท่าน ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.755) และท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะช่วยให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.609) ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจของท่าน	3.00	1.057	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้บังคับบัญชาปัจจุบัน	2.87	1.028	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ	2.67	1.070	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น	2.91	0.868	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานในหน่วยงานใหม่จะทำให้ท่านมีโอกาทำงาน	2.89	0.971	ปานกลาง
ภาพรวม	2.87	0.386	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.87, S.D. = 0.386) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ($\bar{X}$ = 3.00, S.D. = 1.057) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}$ = 2.91, S.D. = 0.868) และท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานในหน่วยงานใหม่จะทำให้ท่านมีโอกาทำงาน ($\bar{X}$ = 2.89, S.D. = 0.971) ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจ	3.63	0.750	มาก
2. ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.770	มาก
3. ท่านไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.41	1.010	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
4. ท่านรู้สึกที่ต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.869	ปานกลาง
5. ท่านเคยได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการตัดสินใจย้ายที่ทำงาน	3.60	0.599	มาก
ภาพรวม	3.58	0.487	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.487) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.770) รองลงมาคือ ความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.750) และท่านเคยได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการตัดสินใจย้ายที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.599) ตามลำดับ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามเพศ

การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ	เพศ				t	Sig.
	เพศชาย (n = 250)		เพศหญิง (n = 108)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านครอบครัว	3.57	0.499	3.60	0.485	-.525	.600
2. ด้านภูมิสำเนา	3.58	0.505	3.61	0.505	-.572	.567
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.52	0.483	3.61	0.481	-1.635	.103
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.89	0.389	2.83	0.376	1.256	.210
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.488	3.59	0.485	-.353	.725
ภาพรวม	3.43	0.279	3.45	0.295	-.722	.471

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามอายุ

การตัดสินใจย้ายของ ข้าราชการ สายวิทยาการช่าง อากาศ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.753	4	0.188	0.769	.546
	ภายในกลุ่ม	86.471	353	0.245		
	รวม	87.224	357			
2. ด้านภูมิสำเนา	ระหว่างกลุ่ม	0.629	4	0.157	0.615	.652
	ภายในกลุ่ม	90.141	353	0.255		
	รวม	90.770	357			
3. ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.423	4	0.106	0.449	.773
	ภายในกลุ่ม	83.012	353	0.235		
	รวม	83.434	357			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.128	4	0.032	0.213	.931
	ภายในกลุ่ม	52.978	353	0.150		
	รวม	53.106	357			
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.528	4	0.132	0.553	.697
	ภายในกลุ่ม	84.111	353	0.238		
	รวม	84.639	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.212	4	0.053	0.657	.622
	ภายในกลุ่ม	28.548	353	0.081		
	รวม	28.760	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพ

การตัดสินใจย้ายของ ข้าราชการ สายวิทยาการช่าง อากาศ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.162	3	0.054	0.220	.882
	ภายในกลุ่ม	87.061	354	0.246		
	รวม	87.224	357			
2. ด้านภูมิสำเนา	ระหว่างกลุ่ม	0.219	3	0.073	0.286	.836
	ภายในกลุ่ม	90.551	354	0.256		
	รวม	90.770	357			
3. ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.430	3	0.143	0.611	.608
	ภายในกลุ่ม	83.004	354	0.234		
	รวม	83.434	357			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.286	3	0.095	0.639	.590
	ภายในกลุ่ม	52.820	354	0.149		
	รวม	53.106	357			
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.303	3	0.101	0.423	.736
	ภายในกลุ่ม	84.336	354	0.238		
	รวม	84.639	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.085	3	0.028	0.349	.790
	ภายในกลุ่ม	28.675	354	0.081		
	รวม	28.760	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา

การตัดสินใจย้ายของ ข้าราชการ สายวิทยาการช่าง อากาศ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.512	4	0.128	0.521	.720
	ภายในกลุ่ม	86.712	353	0.246		
	รวม	87.224	357			
2. ด้านภูมิสำเนา	ระหว่างกลุ่ม	0.082	4	0.020	0.079	.989
	ภายในกลุ่ม	90.689	353	.257		
	รวม	90.770	357			
3. ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.223	4	0.306	1.312	.265
	ภายในกลุ่ม	82.212	353	0.233		
	รวม	83.434	357			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.245	4	0.061	0.408	.803
	ภายในกลุ่ม	52.862	353	0.150		
	รวม	53.106	357			
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.934	4	0.234	0.985	.416
	ภายในกลุ่ม	83.704	353	0.237		
	รวม	84.639	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.231	4	0.058	0.715	.582
	ภายในกลุ่ม	28.529	353	0.081		
	รวม	28.760	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามชั้นยศ

การตัดสินใจย้ายของ ข้าราชการ สายวิทยาการช่าง อากาศ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.153	2	0.077	0.313	.732
	ภายในกลุ่ม	87.070	355	0.245		
	รวม	87.224	357			
2. ด้านภูมิสำเนา	ระหว่างกลุ่ม	0.683	2	0.342	1.346	.262
	ภายในกลุ่ม	90.087	355	0.254		
	รวม	90.770	357			
3. ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.684	2	0.342	1.467	.232
	ภายในกลุ่ม	82.750	355	0.233		
	รวม	83.434	357			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.401	2	0.201	1.352	.260
	ภายในกลุ่ม	52.705	355	0.148		
	รวม	53.106	357			
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.313	2	0.157	0.659	.518
	ภายในกลุ่ม	84.325	355	0.238		
	รวม	84.639	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.346	2	0.173	2.164	.116
	ภายในกลุ่ม	28.414	355	0.080		
	รวม	28.760	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ชั้นยศต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจ ย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามอายุราชการ

การตัดสินใจย้ายของ ข้าราชการ สายวิทยาการช่าง อากาศ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.598	5	0.120	0.486	.787
	ภายในกลุ่ม	86.626	352	0.246		
	รวม	87.224	357			
2. ด้านภูมิสำเนา	ระหว่างกลุ่ม	0.386	5	0.077	0.301	.912
	ภายในกลุ่ม	90.384	352	0.257		
	รวม	90.770	357			
3. ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.839	5	0.368	1.587	.163
	ภายในกลุ่ม	81.595	352	0.232		
	รวม	83.434	357			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.862	5	0.172	1.162	.327
	ภายในกลุ่ม	52.244	352	0.148		
	รวม	53.106	357			
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.256	5	0.251	1.061	.382
	ภายในกลุ่ม	83.382	352	0.237		
	รวม	84.639	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.290	5	0.058	0.717	.611
	ภายในกลุ่ม	28.470	352	0.081		
	รวม	28.760	357			

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานปัจจุบันและผลต่อการย้ายงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน หากลักษณะงานไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือความคาดหวัง อาจส่งผลให้ต้องการย้ายงานเพื่อค้นหาโอกาสที่เหมาะสมกว่า โดยลักษณะงานที่หนักเกินไป ขาดความท้าทาย หรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัว อาจเป็นปัจจัยเร่งในการตัดสินใจย้าย

2. อิทธิพลของปัจจัยทางสังคมและครอบครัว

ครอบครัวและสังคมมีอิทธิพลสำคัญ เช่น ความต้องการอยู่ใกล้ครอบครัว, ภาระเลี้ยงดู, หรือปัจจัยทางสังคม เช่น การศึกษาและสุขภาพ หากสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบันส่งผลให้ต้องห่างจากครอบครัว อาจเป็นแรงผลักดันให้ตัดสินใจย้ายกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่ที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตครอบครัว

3. ผลกระทบจากการย้ายกลับภูมิลำเนา

การย้ายกลับภูมิลำเนาอาจช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แต่ในบางกรณีอาจส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน การอยู่ใกล้ครอบครัวและชุมชนที่คุ้นเคย อาจเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม

4. ความก้าวหน้าในสายงาน

ความก้าวหน้าในสายงานเป็นปัจจัยสำคัญ ข้าราชการอาจย้ายไปยังหน่วยงานหรือสถานที่ที่มองว่าให้โอกาสเจริญเติบโตในอาชีพได้มากกว่าหากหน่วยงานปัจจุบันไม่มีเส้นทางความก้าวหน้า อาจทำให้ข้าราชการพิจารณาย้ายไปยังที่มีโอกาสดีกว่า

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ที่ดีสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่หากความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดี อาจกลายเป็นปัจจัยผลักดันในการย้าย สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรสามารถช่วยลดความต้องการย้ายงานได้

6. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร

- 6.1 สร้างระบบสนับสนุนการทำงาน เช่น โอกาสการพัฒนาทักษะ
- 6.2 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 6.3 ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

7. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

7.1 ปัญหาอุปสรรค ขาดโอกาสในการพัฒนา การจัดสรรงานไม่เหมาะสม และปัญหาด้านทรัพยากร

7.2 ข้อเสนอแนะ

7.2.1 ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินความพึงพอใจและการจัดสรรตำแหน่งให้เหมาะสม

7.2.2 สนับสนุนโครงการที่ช่วยเพิ่มความมั่นคงในชีวิต เช่น ที่อยู่อาศัยและสวัสดิการที่เหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ และ 2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ข้าราชการสายวิทยาการ กองทัพอากาศ จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 สถานภาพโสด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 อายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10

2. การวิเคราะห์การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านภูมิลาเนา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านครอบครัว และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2.1 ด้านครอบครัว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านคิดว่าสุขภาพของคนในครอบครัวมีผลมากน้อยแค่ไหน รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการอยู่ใกล้ครอบครัวจะช่วยให้ลดความเครียดจากการทำงาน และคนในครอบครัวของท่านต่างสนับสนุนในเรื่องของการตัดสินใจของท่านในแต่ละเรื่อง ตามลำดับ

2.2 ด้านภูมิลาเนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านเคยพิจารณาย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลาเนาของตนเองมากน้อยแค่ไหน รองลงมาคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะย้ายกลับไปทำงานในภูมิลาเนาของตนเองในอนาคต และการอยู่ห่างไกลจากภูมิลาเนา มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของท่าน รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าของท่าน และท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะช่วยให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตามลำดับ

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจของท่าน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น และท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานในหน่วยงานใหม่จะทำให้ท่านมีโอกาทำงาน ตามลำดับ

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจ และท่านเคยได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการตัดสินใจย้ายที่ทำงาน ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยากร กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยากร กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยากร กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

4. การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยากรช่างอากาศ กองทัพอากาศ

การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยากรช่างอากาศ กองทัพอากาศ สะท้อนถึงปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร โดยลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ไม่ดี และโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่จำกัด เป็นแรงผลักดันหลัก ขณะที่ปัจจัยทางสังคมและครอบครัว รวมถึงความต้องการลดความตึงเครียดและสร้างสมดุลชีวิต มีบทบาทสำคัญ แนวทางแก้ไขปัญหาคควรเน้นปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม สร้างโอกาสพัฒนาและสนับสนุนโครงการที่เพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดความต้องการย้ายงานของบุคลากรในระยะยาว

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยากรช่างอากาศ กองทัพอากาศ นำมาอภิปรายดังนี้

1. การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยากรช่างอากาศ กองทัพอากาศ พบว่าการตัดสินใจย้ายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่อยู่ในระดับมาก และ 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านครอบครัว มีผลกระทบในระดับมากโดยเฉพาะประเด็นสุขภาพของคนในครอบครัว ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อข้าราชการ เนื่องจากการมี

สุขภาพที่ดีในครอบครัวช่วยลดความกังวล และการอยู่ใกล้ครอบครัวยังมีบทบาทในการลดความเครียดจากการทำงาน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจโยกย้ายหรือเลือกที่ทำงานใหม่ของบุคลากรในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ โดยพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจลาออกหรือโอนย้าย คือปัจจัยด้านครอบครัว เช่น ความสะดวกในการดูแลครอบครัวและความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะในกรณีที่ข้าราชการต้องอยู่ห่างจากครอบครัว ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและความไม่พึงพอใจในการทำงาน สุขภาพของสมาชิกในครอบครัวดีขึ้นจึงช่วยให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความกังวลจากปัจจัยภายนอก เช่น การดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีปัญหาสุขภาพ ซึ่งผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านครอบครัวในการตัดสินใจของบุคลากรในการโยกย้ายหรือเลือกงานใหม่

1.2 ด้านภูมิลำเนา การพิจารณาย้ายกลับไปทำงานในภูมิลำเนา และความตั้งใจที่จะย้ายกลับในอนาคต เป็นประเด็นที่ได้รับการตอบรับในระดับสูงในด้านภูมิลำเนา แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อภูมิลำเนาเดิมของข้าราชการ ข้อมูลนี้สะท้อนถึงวัฒนธรรมในสังคมไทยที่ยังคงให้ความสำคัญกับความเป็นชุมชนและความใกล้ชิดของครอบครัวในภูมิลำเนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันกับภูมิลำเนามักจะมีความตั้งใจที่จะกลับไปทำงานที่บ้านเกิด โดยเฉพาะเมื่อมีความสะดวกในการดูแลครอบครัวและการสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องความสำคัญของภูมิลำเนาที่มีต่อการตัดสินใจของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาภา จันทรวิวัฒน์ (2562) โดยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภูมิลำเนามีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจของข้าราชการในการย้ายงาน เนื่องจากการอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวและชุมชนจะช่วยเสริมความมั่นคงทางจิตใจและช่วยลดความเครียดจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับการตอบรับที่สูงของข้าราชการในการย้ายกลับภูมิลำเนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันกับภูมิลำเนามีแนวโน้มที่จะกลับไปทำงานในภูมิลำเนาเมื่อมีโอกาส สะท้อนถึงความสำคัญของภูมิลำเนาที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2560) โดยพบว่า ความผูกพันกับภูมิลำเนามีอิทธิพลอย่างมากในการตัดสินใจของข้าราชการ ข้าราชการที่มีความผูกพันกับภูมิลำเนามักจะมีความตั้งใจที่จะกลับไปทำงานในภูมิลำเนาเพื่ออยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวและลดความเครียดจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพล สุวรรณทัต (2560) พบว่าปัจจัยภูมิลำเนามีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของข้าราชการ ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและครอบครัวมักจะเลือกย้ายกลับภูมิลำเนามากกว่าที่จะย้ายไปทำงานในที่อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ (2556) พบว่า ข้าราชการมีแนวโน้มที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาหรือทำงานในภูมิลำเนาเดิมหากมีโอกาส เนื่องจากมีความผูกพันทางสังคมและการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) พบว่าความผูกพันต่อภูมิลำเนามีอิทธิพลอย่างมากในการตัดสินใจย้ายกลับไปทำงานที่บ้านเกิด โดยเฉพาะเมื่อมีความสำคัญต่อการดูแลครอบครัวและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ แสดงถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีพและโอกาสในสายงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ชี้ให้เห็นว่าความต้องการในระดับการพัฒนาตนเองและความสำเร็จในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) พบว่า การพัฒนาทางอาชีพและโอกาสในการเติบโตในสายงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจของข้าราชการในการย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพที่มีบทบาทในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาภา จันทร์วุฒิมงศ์ (2562) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ข้าราชการใช้พิจารณาในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านการพัฒนาทางอาชีพและโอกาสในการเติบโต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) พบว่า ความก้าวหน้าในสายงานและโอกาสในการเติบโตทางอาชีพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่แสดงถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในสายอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2560) พบว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาตนเองและการเติบโตในอาชีพในการตัดสินใจโยกย้ายงาน ซึ่งสะท้อนถึงการมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายงานที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพล สุวรรณทัต (2560) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลสำคัญในการตัดสินใจโยกย้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องความสำคัญของการพัฒนาทักษะและโอกาสในสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ (2556) โดยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาทางอาชีพเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณพา พุ่มพวง (2559) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและโอกาสในสายงานในการย้ายงาน

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ที่ดีหรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอาจช่วยลดความต้องการย้ายที่ทำงานของบุคลากรในระยะยาว ข้อมูลนี้ควรเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความใกล้ชิดและสนับสนุนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจโยกย้ายงาน แต่ความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสามารถช่วยลดความต้องการย้ายที่ทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านนี้ที่แสดงว่าแม้ความสัมพันธ์จะไม่เป็นปัจจัยหลัก แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาภา จันทร์วุฒิมงศ์ (2562) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจของข้าราชการในการย้ายงานในระดับหนึ่ง โดยพบว่าในบางกรณีที่ความสัมพันธ์ไม่ดีอาจเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการตัดสินใจโยกย้ายงาน ซึ่งสนับสนุนข้อสรุปในงานวิจัยว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญในการพัฒนาบรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก

ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานในบางกรณี โดยการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสามารถลดแรงกดดันและช่วยให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีสามารถลดความต้องการย้ายงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจย้ายที่ทำงาน แต่ผลกระทบในแง่บวกนั้นไม่เด่นชัดเท่าปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปที่ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญในแง่ของการลดความเครียดและส่งเสริมความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพล สุวรรณทัต (2560) พบว่าแม้ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายงาน แต่การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและความสัมพันธ์ที่ดีสามารถมีผลในระยะยาวในการลดการย้ายที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรให้แข็งแกร่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ (2556) พบว่า การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ช่วยลดปัจจัยเสี่ยงในการตัดสินใจย้ายงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าไม่ใช่ปัจจัยหลักแต่ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในบรรยากาศการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลในการลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อการตัดสินใจย้ายอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในด้านการบริหารองค์กรที่พบว่าความขัดแย้งในที่ทำงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโยกย้ายงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความเครียดและลดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านนี้ที่แสดงให้เห็นว่าปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภา จันทร์วุฒิมงศ์ (2562) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานและการตัดสินใจย้ายงาน โดยการที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในที่ทำงานจะเพิ่มความเครียดและลดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปในงานวิจัยที่แสดงว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างปัญหาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน โดยพบว่าความขัดแย้งที่ไม่ได้รับการจัดการจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานและอาจส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่กล่าวถึงปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการแก้ไขปัญหาความ

ขัดแย้งเหล่านี้สามารถช่วยลดการตัดสินใจย้ายงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปที่ว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจย้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพล สุวรรณทัต (2560) พบว่า ความขัดแย้งและปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของข้าราชการในการย้ายงาน โดยเฉพาะในกรณีที่ความขัดแย้งไม่ได้รับการแก้ไข ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลงและอาจส่งผลให้ข้าราชการเลือกย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปที่ว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ (2556) พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและการจัดการความขัดแย้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่หรือย้ายงานในองค์กร โดยความขัดแย้งที่ไม่ถูกจัดการจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคลากรตัดสินใจย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปในงานวิจัยนี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) พบว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในที่ทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะในกรณีที่ความขัดแย้งไม่ถูกจัดการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะย้ายงานและลดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปในงานวิจัยที่กล่าวถึงปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน

2. การเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยากร กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยากร กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการต่างกันส่งผลการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยากร กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ หรือระดับการศึกษาไม่ได้มีผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ โดยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจย้าย คือ งานหรือโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในกรณีนี้ที่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลการตัดสินใจย้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาภา จันทรวุฒิวงศ์ (2562) เน้นถึงการตัดสินใจย้ายงานที่ไม่สัมพันธ์กับเพศ อายุ หรือสถานภาพส่วนบุคคลมากนัก โดยมองที่ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสในการเติบโตในอาชีพเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในกรณีนี้ที่พบว่าไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ชี้ให้เห็นว่า สถานภาพส่วนบุคคลอาจไม่เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายงาน เนื่องจากปัจจัยสำคัญอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกว่า ซึ่งเป็นไปตามข้อสรุปที่พบว่าไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2560) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจย้ายงาน เช่น อายุ หรือสถานภาพ ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ โดยความพึงพอใจในงานและโอกาสในการพัฒนาอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพล สุวรรณทัต (2560) พบว่า ข้าราชการในหลายสถานการณ์ไม่ให้ความสำคัญกับเพศหรืออายุในการตัดสินใจย้ายงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานและความมั่นคงในตำแหน่งเป็นปัจจัยหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในกรณีนี้ที่พบว่าไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ (2556) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอาจไม่ส่งผลการตัดสินใจย้ายงานโดยตรง แต่อาจมีผลในกรณีที่

ข้าราชการต้องการโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในกรณีนี้ที่สถานภาพส่วนบุคคลไม่ส่งผลกระทบโดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) พบว่า ความพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในที่พบว่าไม่มีความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลในการตัดสินใจย้ายงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิเทศการ กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการทบทวนและพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของข้าราชการได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมโอกาสทางอาชีพ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดความต้องการย้ายงาน

1.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการ ในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ จะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมีความพึงพอใจและลดความต้องการย้ายงาน

1.3 ควรเพิ่มโครงการสวัสดิการที่สนับสนุนทั้งด้านการดูแลสุขภาพ การเงิน และการสนับสนุนครอบครัว เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในองค์กร และลดปัจจัยที่กระตุ้นให้ข้าราชการตัดสินใจย้ายงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพที่องค์กรสามารถจัดหาให้กับข้าราชการ สายวิเทศการช่างอากาศ กองทัพอากาศ โดยมุ่งเน้นผลกระทบต่อการลดการย้ายงานและเพิ่มความพึงพอใจในอาชีพ

2.2 ควรทำการศึกษาต่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่องค์กรจัดให้และคุณภาพชีวิตของข้าราชการ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการย้ายงานของข้าราชการ สายวิเทศการช่างอากาศ กองทัพอากาศ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชีวิตส่วนตัว เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัวและภาวะความเครียดที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเข้าใจผลกระทบในมิติทางสังคมและอารมณ์ของการตัดสินใจย้ายงาน

บรรณานุกรม

- กรมช่างอากาศ. (2566). **ภารกิจและการบริหารจัดการในสายวิทยาการช่างอากาศ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. **แผนบริหารกำลังพล**. (2566). **ผลกระทบจากการย้ายข้าราชการต่อการดำเนินงานของสายวิทยาการช่างอากาศ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กรรณิการ์ เกตทอง. (2560). **สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)**. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองทัพอากาศ. กรมกำลังพลทหารอากาศ. (2565). **การพัฒนาระบบการแยกประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. อ้างถึงใน นันทพร ทองลิ้ม. (2563). **ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 6(2), 1-12.
- เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ. (2556). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี**. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชิดชนก ศรีรักษ์, และปัญญา ศรีสิงห์. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ**. วารสารสมาคมนักวิจัย, 25(2), 308-322.
- ณัฐชา สังข์แป้น. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการกรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนี เฟื่องฟูพาณิชย์. (2563). **การสูญเสียข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2557). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น. อ้างถึงใน ณัฐนี เฟื่องฟูพาณิชย์. (2563). **การสูญเสียข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชนาฏ ตันตา. (2563). แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าสำนักงานศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์. อ้างถึงใน พิษญาภา จันทร์วุฒิมงศ์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานครกรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพล สุวรรณทัต. (2560). สาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระมหายุทธพิชัย โยธาสโน, และคนอื่น ๆ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. วารสารวามญองแหงพุทธศาสตรปริทรรศน์, 10(1), 169-192.
- พิษญาภา จันทร์วุฒิมงศ์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานครกรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเขต (ประเทศไทย) ที่ทำเงินภายใน ศูนย์ การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์ น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ้างถึงใน ณัฐนี เฟื่องฟูพาณิชย์. (2563). การสูญเสียข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภิญโญ เสือพิทักษ์. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อ้างถึงใน นันทพร ทองลัม. (2563). **ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณฑา เรืองขจร. (2556). **การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อ้างอิงจาก วัชรวิภา มณีภาส. (2543). **สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มุลินท์ สิงห์สาครเดชา. (2557). **สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6.** (หน้า 398 - 409). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วีรเริงรอง รัตนวิไลสกุล. (2540). **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. อ้างอิงใน มุลินท์ สิงห์สาครเดชา. (2557). **สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6.** (หน้า 398 - 409). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วรรณพรรณ รักษชน. (2555). **แนวคิดและทฤษฎี Frederick Herzberg.** สืบค้น ธันวาคม 17, 2567, จาก <https://applerakchon.blogspot.com/2012/10/9-frederick-herzberg>.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น. อ้างถึงใน นุชนาฏ ตันตา. (2563). **แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลยุติธรรม.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วีไลรัตน์ คันธวัฒน์. (2550). **การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภชัย สมพานิช. (2562). **สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 11).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุณยะ. (2542). **ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข.** งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง. (2563). **ประเด็นความรู้ของกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน**. สืบค้น ธันวาคม 17, 2567, จาก https://mwi.anamai.moph.go.th/web-upload/migrated/files/mwi/n2359_493d2ab243c98354979b2a54864ce43e_article_20200205124159.pdf
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. อ้างถึงใน พิชญาภา จันทร์วุฒิมงศ์. (2562). **สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานครกรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลहनันท์. (2541). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์. อ้างถึงใน ปัทมาภรณ์ กุสมภ์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สุรียา เสนา. (2561). **ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายงานของข้าราชการ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตปทุมวัน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภณ ทองปาน. (2542). **เศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อ้างถึงใน ญัฐนี เฟื่องฟูพาณิชย์. (2563). **การสูญเสียข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). **ความผูกพันในองค์การ**. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-46.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents if affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational Psychology*, 63, 1-18. อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). **ความผูกพันในองค์การ**. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-46.
- Applewhite, P. B. (1965). **Organization Behavior**. Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall. อ้างถึงใน ปัทมาภรณ์ กุสมภ์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*. LXVI(1), 32-40. อ้างถึงใน ญัฐนี เฟื่องฟูพาณิชย์. (2563). **การสูญเสียข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Becker, G. S. (1964). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. New York: National Bureau of Economic Research.
- Best, John W. (1981). **Research in Education** (4th ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**, 19, 51.
- อ้างอิงใน นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Carkhuff, R. R., & Berenson, B. G. (1977). **Beyond Counseling and Therapy** (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Ghamrawi, N., & Jammal, K. (2013). Teacher Turnover: Impact of school Leadership and Other Factors. **International Journal of Educational Research and Technology**, 4(1), 68-78.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 159-170.
- Kolawole, W. S. (2019). Effect of Teachers' Transfer on Students' Academic Performance in Senior Secondary School Abuja Nigeria. **International Journal of Research and Innovation in Social Science**, 3(11), 79-82.
- Lawler, E., & Suttle, J. (1973). Expectancy theory and job behavior. **Organizational Behavior and Human Performance**, 9(3), 64. อ้างอิงใน ปัทมาภรณ์ กุสมภ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Maslow, A. H. (1960). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
- อ้างอิงใน ณัฐนี เพื่องฟูพาณิชย์. (2563). การสูญเสียข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Mayer, J. D., & Salovey, P., (1997). **What is your emotional intelligence?**. In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), **Emotional development and emotion intelligence: Educational implications**. New York: Basic Books. อ้างอิงใน ปัทมาภรณ์ กุสมภ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Mayo, Elton. (1954). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard University. อ้างอิงใน วรรณพรรณ รักษ์ชน. (2555). **แนวคิดและทฤษฎี Frederick Herzberg**. สืบค้น ธันวาคม 17, 2567, จาก <https://applerakchon.blogspot.com/2012/10/9-frederick-herzberg>.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.
- _____. (2003). *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*. Texas: Addison Wesley.
- Mowday, et al. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press. อ้างอิงใน ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Onsomu, W. M. (2014). *Influence of teachers' transfer on student academic performance in public secondary schools in Kenya*. degree of masters of educational in measurement and evaluation. University of Nairobi, Nairobi.
- O'Reilly C, & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499. อ้างอิงใน ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1974). *Organizational commitment: Attitudes and behaviors*. New York: Academic Press.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa: Iowa State University Press. อ้างอิงใน พรพล สุวรรณทัต. (2560). **สาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์**. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Raymond, Noe A., et al. (2003). *Human resource management: gaining a Competitive Advantage*. River, New Jersey: Pearson Education. อ้างอิงใน พิษญาภา จันทร์วุฒิมวศ์. (2562). **สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานครกรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Sasse, H. (1975). *Die Morphophonologie des Galab-Verbs*. München: Ludwig Maximilians Universität München habilitation thesis.

- Schneider, B., & Schmitt, N. (1976). **Staffing organizations: Goodyear Publishing Company.** United States: Goodyear Pub.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**, 16, 143. อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี สาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข.** งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Shikiar, R., & Freudenberg, R. (1982). Unemployment Rates as a Moderator of the Job Dissatisfaction-turnover Relation. **Human Relations**, 25, 845-856.
- Steers, R., & Mowday, R. (1981). **Employee turnover and post-decision accommodation processes.** In Cummings, L. & Staw, B. (eds), Research in Organizational Behavior. Greenwich, CT: JAI Press. อ้างถึงใน ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำเงินภายใน ศูนย์ การค้าเซ็นทรัล เฟสติวัล หาดใหญ่.** สารานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Urbinner. (2564). **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs).** สืบค้น ธันวาคม 17, 2567, จาก <https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs>
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory statistic** (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานที่สังกัด
1	นาวาอากาศโท ประพาส คำผ่อง	หัวหน้าแผนกบริหารกำลังพล	กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ
2	เรืออากาศเอกหญิง ลฎาภา ชัยรักษา	นายทหารบริหารกำลังพล แผนกบริหารกำลังพลกอง วิทยาการ	กรมช่างอากาศ
3	รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะขันหมาก	อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๖๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนาครักษ์
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นาวาอากาศโท ประพาส คำมั่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันจ่าอากาศเอก สัฏฐาพร สุวรรณนตร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการ ข้าราชการ กองทัพอากาศ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๕๕ - ๕๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๖๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน เรืออากาศเอกหญิง ลลนาภา ชัยรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันจ่าอากาศเอก สนิษฐพร อวรางนตร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการ ช่างอากาศ กองทัพอากาศ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๓ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ มนส. /๒๕๖๗ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชันหมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงการการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันจ่าอากาศเอก สัฏฐาพร สว่างเนตร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
การหาคำดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC)
เรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้วิจัย พันจ่าอากาศเอก สิริฐาพร สว่างเนตร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของ ข้าราชการสายวิทยาการ กองทัพอากาศ

ตอนที่ 3 การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2	อายุ ☐ 18-25 ปี ☐ 26-35 ปี ☐ 36-45 ปี ☐ 46-55 ปี ☐ 56 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความถาม ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
3	สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง ☐ หม้าย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4	ระดับการศึกษา ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5	ชั้นยศ ☐ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ☐ นายทหารชั้นประทวน ☐ อื่นๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
6	อายุราชการ ☐ ไม่ถึง 1 ปี ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของ ข้าราชการ
สายวิทยาการ กองทัพอากาศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านครอบครัว
- 2) ด้านภูมิสำเนา
- 3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต
สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	ด้านครอบครัว							
1.1	ท่านคิดว่าการอยู่ใกล้ครอบครัวจะช่วยให้ลดความเครียดจากการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
1.2	ท่านคิดว่าสุขภาพของคนในครอบครัวมีผลมากน้อยแค่ไหน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
1.3	ท่านรู้สึกว่ามีภาระงานมากเกินไปกว่าที่จะแบ่งเวลาให้ครอบครัว	+1	0	0	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
1.4	ท่านไม่มีเวลาพอสำหรับลูกๆ หรือสมาชิกในครอบครัว	+1	0	0	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
1.5	คนในครอบครัวของท่านต่างสนับสนุนในเรื่องของการตัดสินใจของท่านในแต่ละเรื่อง	+1	0	0	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
2	ด้านภูมิลำเนา							
2.1	ท่านเคยพิจารณาย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาของตนเองมากน้อยแค่ไหน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
2.2	ท่านมีความตั้งใจที่จะย้ายกลับไปทำงานในภูมิลำเนาของตนเองในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2.3	ท่านใช้เวลาในการเดินทางกลับภูมิลำเนาในแต่ละครั้งมากน้อยแค่ไหน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	ท่านมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาในแต่ละครั้งมากน้อยแค่ไหน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	การอยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนา มีผลกระทบต่อการทำงาน	+1	0	0	1	0.33	ไม่สอดคล้อง	
3	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน							
3.1	ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าของท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3.2	ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
3.3	ท่านเคยพิจารณา ย้ายที่ทำงานเพื่อ โอกาสในการได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3.4	ท่านไม่มีโอกาส ได้รับการสนับสนุน ในการพัฒนา ความรู้เพิ่มเติม	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง	
3.5	ท่านคิดว่าการย้าย ที่ทำงานจะช่วยให้ ท่านได้ทำงานใน สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมกับการ พัฒนาศักยภาพ ของท่าน	+1	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง	
4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							
4.1	ความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชามี ผลต่อการตัดสินใจ ของท่านในการอยู่ หรือย้ายที่ทำงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง	
4.2	ท่านรู้สึกว่ ความสัมพันธ์เชิง บวกกับ ผู้บังคับบัญชา ปัจจุบันส่งผลให้ ท่านไม่ต้องการ ย้ายที่ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4.3	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควรท่านไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4.4	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4.5	ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานในหน่วยงานใหม่จะทำให้ท่านมีโอกาสทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนการพัฒนาของท่านมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
5.1	ความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
5.2	ท่านเคยพิจารณา ย้ายที่ทำงาน เนื่องจาก ความสัมพันธ์ที่ไม่ดี ระหว่างท่านกับ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5.3	ท่านไม่รู้สึกรับ ส่วนหนึ่งในการ ปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5.4	ท่านรู้สึกที่ต้อง แข่งขันหรือ เปรียบเทียบกับ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5.5	ท่านเคยได้รับ คำแนะนำจาก เพื่อนร่วมงานใน การตัดสินใจย้ายที่ ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ตอนที่ 3 การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต
สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	ท่านมีความคิดเห็น อย่างไรกับลักษณะ งานและหน้าที่ ความรับผิดชอบใน ปัจจุบัน และ ลักษณะงานที่ รับผิดชอบจะส่งผล ต่อการดำเนินงาน ของท่านหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2	ปัจจัยทางสังคม และครอบครัวมี อิทธิพลต่อการ ตัดสินใจย้ายของ ท่านหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3	การตัดสินใจย้าย กลับไปทำงานที่ ภูมิลำเนา ผลกระทบต่อชีวิต การทำงานและ ความพึงพอใจของ ท่านหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4	ความคาดหวังใน ด้านความก้าวหน้า ในสายงานมีผลต่อ การตัดสินใจย้าย ของท่านหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เพศ	1.40	.498	30
อายุ	2.37	.999	30
สถานภาพ	1.83	1.020	30
ระดับการศึกษา	2.73	.907	30
อาชีพ	1.93	.583	30
อายุราชการ	2.83	1.289	30
a1	3.53	.776	30
a2	4.07	.740	30
a3	3.47	1.106	30
a4	3.33	.884	30
a5	3.73	.450	30
b1	3.53	.774	30
b2	4.10	.712	30
b3	3.50	1.075	30
b4	3.33	.884	30
b5	3.73	.450	30
c1	3.53	.776	30
c2	4.07	.740	30
c3	3.47	1.106	30
c4	3.33	.884	30
c5	3.73	.450	30
d1	2.83	.986	30
d2	2.83	1.085	30
d3	2.60	1.102	30
d4	3.00	.910	30
d5	2.97	1.033	30
e1	3.53	.776	30
e2	4.07	.740	30
e3	3.47	1.106	30
e4	3.33	.884	30
e5	3.73	.450	30

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

จุดประสงค์

1. แบบสอบถามในการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - 2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่
 - 2.2.1 ด้านครอบครัว
 - 2.2.2 ด้านภูมิสำเนา
 - 2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3 ตอนที่ 3 การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่างที่กำหนด ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อผลการวิจัยครั้งนี้ได้มีคุณค่าต่อการศึกษาต่อไป
4. ผู้วิจัยจะใช้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้เพื่อวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียวและเติมคำในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18-25 ปี

☐ 26-35 ปี

☐ 36-45 ปี

☐ 46-55 ปี

☐ 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง

☐ หม้าย

4. ระดับการศึกษา

☐ ปวช.

☐ ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

5. ชื่นยศ

☐ นายทหารชั้นสัญญาบัตร

☐ นายทหารชั้นประทวน

☐ อื่นๆ ระบุ.....

6. อายุราชการ

☐ ไม่ถึง 1 ปี

☐ 1-5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการ ช่างอากาศ กองทัพอากาศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบในแต่ละตอน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ โดนกำหนดให้ 5 = มากที่สุด ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

การตัดสินใจย้าย	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1. ด้านครอบครัว					
1.1 ท่านคิดว่าการอยู่ใกล้ครอบครัวจะช่วยทำให้ลดความเครียดจากการทำงาน					
1.2 ท่านคิดว่าสุขภาพของคนในครอบครัวมีผลมากน้อยแค่ไหน					
1.3 ท่านรู้สึกว่ามีภาระงานมากเกินไปที่จะแบ่งเวลาให้ครอบครัว					
1.4 ท่านไม่มีเวลาพอสำหรับลูก ๆ หรือสมาชิกในครอบครัว					
1.5 คนในครอบครัวของท่านต่างสนับสนุนในเรื่องของการตัดสินใจของท่านในแต่ละเรื่อง					
2. ด้านภูมิลำเนา					
2.1 ท่านเคยพิจารณาย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาของตนเองมากน้อยแค่ไหน					
2.2 ท่านมีความตั้งใจที่จะย้ายกลับไปทำงานในภูมิลำเนาของตนเองในอนาคต					
2.3 ท่านใช้เวลาในการเดินทางกลับภูมิลำเนาในแต่ละครั้งมากน้อยแค่ไหน					
2.4 ท่านมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาในแต่ละครั้งมากน้อยแค่ไหน					
2.5 การอยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนา มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน					
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
3.1 ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าของท่าน					
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของท่าน					
3.3 ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเพื่อโอกาสในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.4 ท่านไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม					

การตัดสินใจย้าย	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
3.5 ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะช่วยให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของท่าน					
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
4.1 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจของท่านในการอยู่หรือย้ายที่ทำงาน					
4.2 ท่านรู้สึกว่าการสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้บังคับบัญชาปัจจุบันส่งผลให้ท่านไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน					
4.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ท่านไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
4.4 ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น					
4.5 ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานในหน่วยงานใหม่จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานกับผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนการพัฒนาของท่านมากขึ้น					
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
5.1 ความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของท่าน					
5.2 ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
5.3 ท่านไม่รู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
5.4 ท่านรู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
5.5 ท่านเคยได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการตัดสินใจย้ายที่ทำงาน					

ตอนที่ 3 การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และลักษณะงานที่รับผิดชอบจะส่งผลต่อการย้ายงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ปัจจัยทางสังคมและครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. การตัดสินใจย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนา มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานและความพึงพอใจของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4. ความคาดหวังในด้านความก้าวหน้าในสายงานมีผลต่อการตัดสินใจย้ายของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีผลต่อการขอย้ายของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาให้ข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ มีความผูกพันกับองค์กรอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

7. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	พันจ่าอากาศเอกสิริฐานพร สว่างเนตร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 14 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	58 หมู่ 5 ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
สถานที่ทำงาน	กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ บางซื่อ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2568 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี