

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการ:  
กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING DECISION MAKING FOR TRANSFER  
OF THE GOVERNMENT OFFICIALS:  
A CASE STUDY OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,  
THE PRIME MINISTER'S OFFICE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการ:

กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

โดย

น.ส.ณัฐชา สังข์แป้น

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกริช สังข์มณี)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ณัฐชา สังข์แป้น : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการ: กรณีศึกษา  
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. ( FACTORS AFFECTING DECISION MAKING  
FOR TRANSFER OF THE GOVERNMENT OFFICIALS: A CASE STUDY OF OFFICE  
OF THE PERMANENT SECRETARY, THE PRIME MINISTER'S OFFICE) อ.ที่ปรึกษา  
หลัก : รศ.วันชัย มีชาติ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด  
สำนักนายกรัฐมนตรี มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนของ  
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และเพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจโอนออก  
จากส่วนราชการของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างใน  
การศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และ การสัมภาษณ์ข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนัก  
นายกรัฐมนตรี จำนวน 3 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ โดยใช้การแจก  
แจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ไคสแควร์ และ  
การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนัก  
นายกรัฐมนตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของ  
กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มี  
อิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส  
ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน สำนัก/กองที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มี  
ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6181055624 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Quality of Work Life, transfer trend, Government Officials

Nattacha Sangpan : FACTORS AFFECTING DECISION MAKING FOR TRANSFER OF THE GOVERNMENT OFFICIALS: A CASE STUDY OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, THE PRIME MINISTER'S OFFICE. Advisor: Assoc. Prof. WANCHAI MEECHART

The purposes of this study were to examine factor affecting decision making for transfer, investigate the level of work life quality and study transfer trend of the government official from the Office of the Permanent Secretary, the Prime Minister's Office. A sample was selected from 155 officers were included as a sample. The research instrument was an objective questionnaire and interview with three former government officials from office of the permanent secretary, the prime minister's office. The collected quantitative data was analyzed using statistical tools, including frequency distribution, percentages, means, standard deviations, Chi-square, and multiple regression. The results revealed that 1) the quality of working life of the government officials in office of the permanent secretary, the prime minister's office is in satisfactory levels. 2) quality of work life including Adequate & Fair Compensation, Constitutionalism in Organization, as well as Work and the Total life Space are identified as factors that affect the decision making for transfer of the government officials with statistically significant ( $p$  value  $\leq 0.05$ ). 3) there was a significant relationship between demographic factors (gender, status, hometown, income, expenses and division) and decision making for transfer of the government officials with statistically significant ( $p$  value  $\leq 0.05$ ).

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2020

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนของข้าราชการ กรณีศึกษา : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี" ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ วันชัย มีชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้ความเอาใจใส่ ในการให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่อง รวมทั้งให้กำลังใจเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ ด้วยความเมตตากรุณาที่มีต่อศิษย์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านคณะกรรมการสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร. จักรกริช สังขมณี และ อาจารย์ ดร. ศิริมา ทองสว่าง ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณบุคลากรจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลเพื่อทำแบบสอบถาม รวมถึงการให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก และติดต่อประสานงาน เป็นอย่างดี จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงเพื่อน พี่ น้องร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจตลอดในช่วงการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ รป.ม. 50 ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือกันมาโดยตลอด ขอขอบคุณ นางสาวเปมิกา รุณปักษ์ นายเมธา สุธาพันธ์ และ นางสาวอุไรพรรณ สถานานนท์ ที่คอยช่วยเหลือเรื่องการเรียนตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ขอขอบคุณเพื่อนรัก ร.ต. ญัฐพล ตั้งสุนทรธรรม ที่คอยรับฟังและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนหรือเรื่องชีวิตส่วนตัว และคนสำคัญที่สุดคือ นายวรพงษ์ ไฉดลิก ที่คอยสนับสนุน แนะนำ เป็นกำลังใจที่ดี และอยู่เคียงข้างผู้วิจัยเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อโสภณ - คุณแม่ดวงหทัย สังข์แป้น และคุณตาวิชิต คล้ายเอม ที่คอยที่ให้ความรัก ความอบอุ่น รวมถึงให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเสมอมา รวมถึงเป็นแรงผลักดันสำคัญและคอยให้กำลังใจจนสามารถสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ไปได้ด้วยดี

ญัฐชา สังข์แป้น

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.5 นิยามศัพท์.....	6
1.6 คำถามการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
2.1.2 องค์ประกอบและปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและการโอน.....	20
2.3.1 ความหมายของการลาออกและการโอน.....	20
2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกและการโอน.....	20

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	21
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการลาออกและการโอนจากองค์การ.....	24
2.5 สมมติฐานการวิจัย .....	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	28
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	28
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	28
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	34
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4.1 ผลการวิจัย.....	36
4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ .....	36
4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	54
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	57
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ .....	72
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	72
5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์.....	72
5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.....	72
5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับและแนวโน้มการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี.....	73



5.1.4	สรุปประเด็นการสัมภาษณ์.....	74
5.1.5	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน .....	75
5.2	อภิปรายผลการวิจัย .....	77
5.3	ข้อเสนอแนะ .....	82
5.4	ข้อจำกัดงานวิจัย.....	83
5.5	ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต .....	84
	บรรณานุกรม.....	85
	ประวัติผู้เขียน.....	88



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงสถิติการโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2563 แยกตามประเภทและระดับของข้าราชการ.....	3
ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.....	30
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	37
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยภาพรวม .....	42
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ แยกเป็นรายข้อ .....	43
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย แยกเป็นรายข้อ.....	44
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ แยกเป็นรายข้อ.....	45
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แยกเป็นรายข้อ.....	46
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน แยกเป็นรายข้อ .....	47
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม แยกเป็นรายข้อ .....	48

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม แยกเป็นรายชื่อ .....	49
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อ สังคม แยกเป็นรายชื่อ .....	50
ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี .....	51
ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจที่ จะโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	51
ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจไม่โอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	53
ตารางที่ 16 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	57
ตารางที่ 17 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	58
ตารางที่ 18 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับการตัดสินใจโอนของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	59
ตารางที่ 19 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับการตัดสินใจโอนของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	60
ตารางที่ 20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิลำเนากับการตัดสินใจโอนของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	61
ตารางที่ 21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	62
ตารางที่ 22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายจ่ายต่อเดือนกับการตัดสินใจโอนของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .....	63

ตารางที่ 23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ..... 64

ตารางที่ 24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัดกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ..... 65

ตารางที่ 25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี..... 67

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Determinant - R Square)..... 69

ตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ..... 69

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)..... 70

ตารางที่ 29 สรุปประเด็นปัจจัยที่ส่งผลการโอนของข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ..... 74



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปที่ 1 สถิติการลาออก การโอน และจำนวนหนังสือทาบตามการโอน ของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2563.....	2
รูปที่ 2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow & Herzberg.....	17



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ การพัฒนาของเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่ทำให้องค์การต้องมีการปรับตัวตามเพื่อให้สามารถบรรลุขององค์กรตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานสำคัญที่เป็นหน่วยขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของรัฐ รวมถึงเป็นแรงสำคัญที่จะทำให้ประเทศสามารถดำเนินตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้อย่างประสบความสำเร็จ ต่างก็ต้องปรับตัวเพื่อให้พร้อมและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คน ถือเป็นปัจจัยในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่คนมีฐานะเป็นทุนมนุษย์ (Human Capita) กล่าวคือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เป็นทรัพยากรที่ประเมินคุณค่าไม่ได้ เนื่องจากถือได้ว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ สามารถก่อประโยชน์มากมายให้แก่องค์กร และทุนมนุษย์ดังกล่าวนี้ต้องสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันได้ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและดึงศักยภาพในตนเองออกมาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่งผลให้องค์กรสามารถการดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเมื่อคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั่นเอง

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของนายกรัฐมนตรีและสำนักนายกรัฐมนตรี การปฏิบัติภารกิจพิเศษ และราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีให้เป็นไปตามแนวทางและแผนปฏิบัติการของสำนักนายกรัฐมนตรี ยกเว้นราชการของส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาโดยตรงต่อนายกรัฐมนตรี

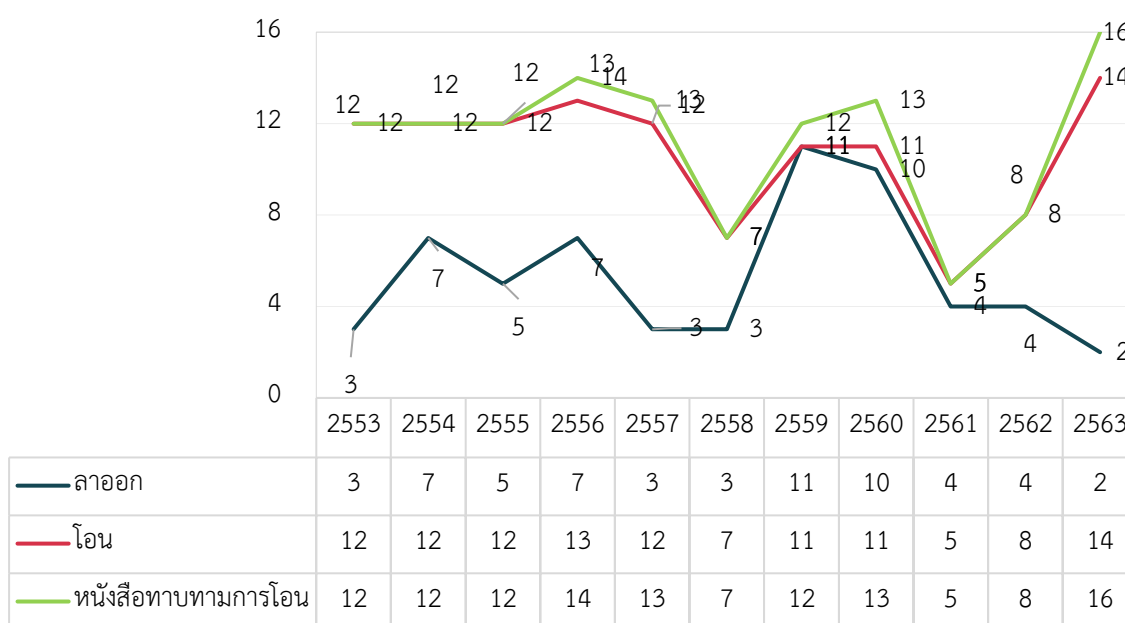
ทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยผลักดันให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สามารถดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

แต่ในช่วงระยะที่ผ่านมานั้น ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีจำนวนข้าราชการที่ลาออกและขอโอนออกไปสังกัดหน่วยงานราชการอื่นสูงขึ้นในทุก ๆ ปี โดยเฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีจำนวนข้าราชการโอนไปสังกัดยังหน่วยงานอื่น จำนวน 14 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 3.7 ของจำนวนข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งหมด (รูปที่ 1) จำนวน 378 คน และมีแนวโน้มที่จะมีผู้ยื่นคำร้องขอโอนสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยสามารถดูได้จากจำนวนหนังสือทบทวนการโอนที่ส่วนราชการอื่นได้ส่งมาที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

รูปที่ 1 สถิติการลาออก การโอน และจำนวนหนังสือทบทวนการโอน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2563

สถิติการลาออก การโอน และจำนวนหนังสือทบทวนการโอน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนัก

นายกรัฐมนตรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2563



ตารางที่ 1 แสดงสถิติการโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2563 แยกตามประเภทและระดับของข้าราชการ

ประเภท	ระดับ	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	1	2	2	3	2
	ชำนาญงาน	-	-	2	-	-
	อาวุโส	-	-	-	-	-
	ทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-
วิชาการ	ปฏิบัติการ	8	5	1	3	3
	ชำนาญการ	2	2	4	2	3
	ชำนาญการพิเศษ	-	-	1	-	-
	เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-
	ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-
อำนวยการ	ต้น	-	-	-	-	-
	สูง	-	-	-	-	-
บริหาร	ต้น	-	-	-	-	-
	สูง	-	1	-	-	6
รวม		11	10	10	8	13

### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ การที่อัตราการโอนของข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีแนวโน้มที่สูงขึ้นในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา นั้น อาจเกิดจากการที่ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่เพียงพอตามความต้องการหรือไม่ดีเท่าที่ควรโดยสาเหตุอาจเกิดได้จากทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในหน่วยงานหรือตัวข้าราชการเอง เช่น ภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ตัวข้าราชการรู้สึกกดดันและไม่มีความสุขกับการทำงาน ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพที่อาจไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร อีกทั้งปัญหาด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 รวมถึงค่าครองชีพในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ค่อนข้างสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนของข้าราชการที่ได้รับ จึงทำให้ข้าราชการในสังกัดมีแนวโน้มที่จะขอโอนเพื่อให้ได้ความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งหรืออาชีพ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ หรือย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อเป็นการลดภาระรายจ่ายในด้านค่าครองชีพ



ลง หรือด้วยปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคน โดยข้าราชการที่โอนส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน และข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ (ตารางที่ 1)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนออกจากส่วนราชการของข้าราชการในสังกัดหรือไม่ เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารและกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในการพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 3) เพื่อสำรวจแนวโน้มการตัดสินใจโอนออกจากส่วนราชการของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยเน้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงแนวคิดเรื่องการลาออก

### 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสังกัดและปฏิบัติงาน ณ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน) จำนวน 48 คน และ ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ) จำนวน 211 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 259 คน โดยสังกัดอยู่ใน สำนัก/กองต่าง ๆ ประกอบด้วย 1. กองกลาง 2. กองการเจ้าหน้าที่ 3. กองคลัง 4. ศูนย์บริการประชาชน 5. สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง 6. สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7. สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ 8. สำนักงาน เสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ 9. สำนักตรวจราชการ 10. สำนักแผนงานและกิจการพิเศษ 11. กลุ่ม ตรวจสอบภายใน 12. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 13. สำนักงานคณะกรรมการกำกับและติดตามการ ปฏิบัติราชการในภูมิภาค 14. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 15. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต

### 1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ประมาณ 4 เดือน ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

### 1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี
- 2) ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี
- 3) ทำให้ทราบแนวโน้มการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี
- 4) สามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ รวมถึงช่วยลดอัตราการโอนออกของข้าราชการใน สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

## 1.5 นิยามศัพท์

คำจำกัดความในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน - ระดับชำนาญงาน) และ ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ)

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำงาน มีความสุขกับงาน โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้คนได้ใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร การตั้งอยู่บนกฎหมายขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม เป็นปัจจัยที่กำหนดว่าชีวิตการทำงานมีคุณภาพหรือไม่

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรม

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2.3 การเปิดโอกาสให้คนได้ใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสนำขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

2.4 การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง หมายถึง การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ มีเส้นทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีการกำหนด career path ที่ชัดเจน รวมถึงเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

2.5 การบูรณาการทางสังคมในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ได้รับการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ

2.6 การตั้งอยู่บนกฎหมายขององค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ มีความเสมอภาค

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาทำงานอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกดดันกับการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยสามารถทำได้ด้วยการกำหนดช่วงเวลาการทำงานหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการเคร่งเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2.8 ความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การมีกิจกรรมที่เป็นไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น ควรจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด มีส่วนร่วมกับการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น

3. การโอน หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้ไปดำรงตำแหน่งในสังกัดกระทรวงหรือกรมอื่น ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือต่างประเภทกันก็ได้ ซึ่งทำให้สิ้นสุดการเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

4. การตัดสินใจโอน หมายถึง การที่ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ตัดสินโอนออกจากองค์การหรือเปลี่ยนแปลงหน่วยงานที่สังกัดอย่างสมัครใจ โดยการตัดสินใจโอนของข้าราชการสามารถวัดได้ 2 วิธี คือ 1) ข้าราชการได้ยื่นคำขอโอนกับส่วนราชการที่จะโอนแล้ว หรือ 2) มีหนังสือทาบถามการโอนจากส่วนราชการที่จะโอนมายังสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

## 1.6 คำถามการวิจัย

- 1) มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 2) ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความต้องการโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือไม่

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.1.2 องค์ประกอบและปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการโอน-การออกจากหน่วยงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ได้ถูกนำมาใช้ในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ.1970 เพื่อแก้ปัญหาความรุนแรงให้กับผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และในระหว่าง ค.ศ.1970 – ค.ศ.1979 ได้เกิดเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่าย พนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาในยุโรป ก็คือ ได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านการเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในสหรัฐอเมริกาหลายครั้งได้มีการดำเนินการ ร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน หลังจากนั้นแนวคิดนี้ก็ได้กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ได้พยายาม เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความ ตึงเครียดทางจิตใจของพนักงาน และเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน โดยจากการที่ได้ศึกษาถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตอย่างมากมาย ส่วนใหญ่จะเป็นความหมายโดยภาพรวม ไม่ได้ให้คำจำกัดความเฉพาะเจาะจง โดยจากการที่ข้าพเจ้าได้รวบรวมความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน พบว่ามีความหมายดังต่อไปนี้

UNESCO (1993) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการรับรู้และการประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อม การทำงาน โดยการรับรู้และการ

ประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล ตามสถานภาพ บทบาท และความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่องานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของชีวิต

Walton (1973) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความปรารถนาและความต้องการที่จะทำให้ชีวิตการทำงานในองค์กรดีขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องกำหนดกระบวนการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการร่วมกัน มีส่วนในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรและเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความก้าวหน้าในด้านอื่นขององค์กรอีกด้วย เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุตื้น้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพ และปริมาณของผลผลิตก็เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ชาอุชัย วิทยาวารกรณ์ (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานของเขา โดยหากได้รับประสบการณ์เชิงบวกจะทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานนี้จึงเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานไม่ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อต่าง ๆ เช่น พนักงานไม่พอใจในตัวเอง การล่องหน การลดลงของผลผลิต การมีพฤติกรรมต่อองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กรหรือตัดสินใจย้ายไปองค์กรอื่น ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ทำให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคล สูญเสียค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ สูญเสียเวลาและรายจ่ายในการฝึกอบรมพนักงานให้มีความชำนาญมากขึ้นแต่ในทางกลับกันหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

Huse and Cumming (1989) ได้พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกมุมมองหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเป็นผลมาจากความผาสุกในการ

ปฏิบัติงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และประการที่สาม ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Guest (1979) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รางวัลและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และคุณค่า ภายในชีวิตของบุคคล ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่เฉพาะเจาะจง หมายถึง กระบวนการ (process) ที่องค์การพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่แฝงอยู่ภายในตนเอง โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา

ผดาดพร เหมบุตร (2543) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุขหรือทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รักทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

พิชิต เทพวรรณ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

#### 2.1.2 องค์ประกอบและปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้เสนอหลักการคุณภาพชีวิตตามแนวคิด 8 ประการ ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) การเปิดโอกาสให้คนได้ใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถ (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนา

ทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4) การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Opportunity for Continues Growth and Security) หมายถึง การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ มีเส้นทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีการกำหนด career path ที่ชัดเจน รวมถึงเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration on Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism in Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work and the Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาทำงานอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกดดันกับการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยสามารถทำได้ด้วยการกำหนดช่วงเวลาการทำงานหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการเคร่งเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) หมายถึง การมีกิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง โดยผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น ควรจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด มีส่วนร่วมกับการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น



UNESCO (1993) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) มาตรฐานการครองชีพ (standard of living) หมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชากร เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และการสังคมสงเคราะห์ สิ่งต่าง ๆ นี้เป็นส่วนสำคัญทำให้มาตรฐานการครองชีพของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้

2) การเปลี่ยนแปลงของประชากร (population dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย มีผลให้ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวนหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบต่อสถานการณ์หลายด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดบริการสาธารณสุข ปัจจัยต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิต

3) ระบบสังคมและวัฒนธรรม (socio – cultural factors) มนุษย์เมื่อรวมกันมากจำเป็นต้อง มีระบบ มีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่า รูปแบบการปกครอง กฎหมาย และมีแนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันมีความสงบสุขซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4) กระบวนการพัฒนา (process of development) การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคมสภาพแวดล้อมและทรัพยากร ด้านคุณภาพชีวิตทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศนั้นประชากรแต่ละกลุ่มจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5) ทรัพยากร (resources) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะมีผลทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับสูง ประเทศใดมีสภาพตรงกันข้าม ก็จะมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับต่าง ๆ ดังนั้นทรัพยากรจึงเป็นเครื่องกำหนดลักษณะประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจนได้

Lewin (1984) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ 2) เงื่อนไขของการทำงาน 3) เสถียรภาพของการทำงาน 4) การควบคุมการทำงาน 5) การปกครองตนเอง 6) การยอมรับฟัง 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) วิธีพิจารณาเรียกร้อง 9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10) ความอาวุโส

Desslers (1991) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) คุณค่าของงานที่ทำ 2) สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย 3) ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ 4) ความมั่นคงในการทำงาน 5) มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ 6) ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง 7) ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่

ทำ 8) โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ 9) มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร 10) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Delamotte and Takezawa (1984) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

2) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมโดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

3) อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคี และลดความแตกแยก

4) ความน่าท้าทายของงาน (challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจาก ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5) ชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วยอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

Huse and Cumming (1989) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่ลักษณะงานที่คล้ายกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งจากการทำงานของตน

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถของตน

5) บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบ ความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือ สังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อ ความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่ง ควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น สังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

จากความหมายและองค์ประกอบและปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะพบว่า ได้มีนักวิชาการ และนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ได้ให้องค์ประกอบและปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย ทำให้เห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานมากขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และยังเกิดผลดีกับองค์กรอีกด้วย ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่เพียงจะปรับปรุงชีวิตในการทำงาน แต่ยังช่วยปรับปรุงชีวิตนอกเหนือจากงานอีกด้วย โดยแนวคิดที่น่าสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 2 แนวคิดคือ แนวคิดของ Walton และ Huse and Cumming โดยทั้ง 2 แนวคิดนี้มีความเห็นตรงกันคือ ประกอบไปด้วย 8 ด้าน และเนื้อหาในแต่ละด้านมีความคล้ายคลึงกัน คือ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับค่าครองชีพและสวัสดิการ สภาพแวดล้อม การพัฒนาทักษะ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้อิงค์ประกอบและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton มาเป็นกรอบแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากมีความครอบคลุมมุมมองคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพและของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Walton ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Maslow (1943) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow' Hierarchy of Needs Theory) สรุปลงได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนไหววิธีการ หรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการแก่ประชาชนและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง และทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยลำดับขั้นความต้องการของบุคคลที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น การพักผ่อน อากาศ การขับถ่าย เรื่องเพศ รวมไปถึงปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

2) ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Safety Needs) เป็นความต้องการได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตราย จากอุบัติเหตุ โรคระบาด รวมไปถึงความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน เศรษฐกิจและสังคม

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ และรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการยอมรับจากคนอื่น

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ได้ถือว่าตนเองเป็นคน ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ

5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในลำดับขั้นที่สูงที่สุด จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต้นแล้ว

Herzberg (1959) อ้างถึงใน มลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจและความไม่พอใจในงาน โดยเฮิร์ซเบิร์ก พบว่ามีความต้องการทางด้านงานบุคคล จำนวน 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและความไม่พอใจในงาน ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยนี้จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยตรง โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยกระตุ้นต่าง ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจที่จะตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากสามารถสนองความต้องการสำเร็จในชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เท่านั้นโดยจะไม่มีผลกับการทำงาน โดยปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่าง ๆ สถานภาพนโยบายของหน่วยงานและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ตำแหน่งและความมั่นคง ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้ช่วยเพิ่มความพอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้

โดยเมื่อเทียบทฤษฎีสองปัจจัยของของเฮิร์ซเบิร์กกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ของมาสโลว์ จะพบว่าปัจจัยสุขอนามัยของเฮิร์ซเบิร์ก สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการทางสังคม ของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก จะสอดคล้องกับความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการความสำเร็จสูงสุด ของมาสโลว์ (รูปที่ 2)

รูปที่ 2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow &amp; Herzberg

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีสองปัจจัยของของเฮิร์ซเบิร์ก
ความต้องการความสำเร็จสูงสุด	ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ทำ
ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ	
ความต้องการทางสังคม	ปัจจัยสุขอนามัย ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน สวัสดิการต่าง ๆ สถานภาพ นโยบายของหน่วยงานและ การบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ตำแหน่งและความมั่นคง
ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	
ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย	

Hackman and Suttle (1977) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman and Oldham ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของคุณคนหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5) ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึงระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับจึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) โดยเมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ

2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซีกซ้อน หรือท้าทาย

3) ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงานเช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

McClelland, Atkinson, Clark, and Lowell (1953) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการจูงใจของคนที่จะกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จมีด้วยกัน 3 ประการ ได้แก่

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement:) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของMcClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ หรือ ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หรือ ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความสำเร็จในงาน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในลำดับถัดมา แนวคิดเรื่องแรงจูงใจ จึงเป็นแนวคิดที่ควรให้ความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือความต้องการตอบสนองความปรารถนาของตนเองแล้ว ถ้าแรงจูงใจหรือความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน และส่งผลถึงให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในบางด้านเพิ่มขึ้นด้วย จึงต้องมีการนำแนวคิดเรื่องแรงจูงใจมาประยุกต์และปรับใช้กับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ปัจจัย หรือตัวแปรที่ผู้วิจัยตั้งไว้มีความครอบคลุมและส่งผลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมากที่สุด



## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและการโอน

### 2.3.1 ความหมายของการลาออกและการโอน

सनัน เถาชาลี (2556) ได้ให้ความหมายของการลาออกและโอน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ วัฒนธรรม และสภาพการเป็นสมาชิกจากองค์การเดิมไปสู่องค์การใหม่ รวมไปถึงการจ้างพนักงานใหม่ หรือการเข้ามาทำงานทดแทน พนักงานนั้นอาจไม่เคยทำงานกับองค์การนั้นมาก่อน หรืออาจเป็นพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานกับองค์การอีกครั้งหนึ่งก็ได้ ในขณะที่ Mobley (2003) ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสิ้นสุดสภาพสมาชิกขององค์การนั้น ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การโดยพนักงานเป็นผู้จัดการเอง และ 2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การโดยองค์การเป็นผู้จัดการ และหมายรวมถึงการเกษียณอายุและการตาย

Steer (1977) ให้ความหมายของการตั้งใจลาออกจากงานว่า หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต ในขณะที่ มาวเดย์ และคณะ (1982) ให้ความหมายของการตั้งใจลาออกจากงานว่าเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์การอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลนี้มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงานที่ทำอยู่

### 2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกและการโอน

Shikiar and Freudenberg (1982) ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากหน่วยงานประกอบด้วยกัน 2 ปัจจัย ดังนี้

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

2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยจากภายนอกองค์กรที่ดึงดูดให้พนักงานเคลื่อนย้ายหรือลาออกจากองค์การเดิมไปสู่องค์การใหม่ เช่น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้าการงานที่ดีกว่า สวัสดิการที่ดีกว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น

สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2559) กล่าวถึง สาเหตุทำให้พนักงานลาออกจากงานว่ามีเหตุผลแตกต่างกันไป แต่ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1) แรงผลักดันภายใน หมายถึง ความไม่พึงพอใจในที่ทำงาน จนต้องใช้ความอดทน ต่องานที่เป็นลักษณะงานเดิม ๆ เงินเดือนหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นน้อย หัวหน้าที่เจ้าอารมณ์ ไม่มีความเป็นธรรม รวมถึงการที่ได้เงินเพิ่มในจำนวนใกล้เคียงกับคนที่ไม่ค่อยทำงาน ทั้ง ๆ ที่ตนเองทำงานได้ดี หรือมากกว่าคนอื่น ก็จะมีรู้สึกอึดอัดทนไม่ได้ และลาออกจากองค์กรในที่สุด

2) แรงดึงจากภายนอก หมายถึง การที่องค์กรภายนอกมาดึงตัวพนักงานไปจาก องค์กรเดิมโดยอาจให้ข้อเสนอต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กร ได้แก่ การให้ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่า หรือได้รับข้อเสนอจูงใจอื่น ๆ ที่ ดีกว่าปัจจุบัน

Mobley (2003) ได้กล่าวถึงปัจจัย ทั้ง 2 ว่าปัจจัยผลักดันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจในลาออกของพนักงานได้น้อยกว่า ปัจจัยดึงดูด เหตุที่ปัจจัยดึงดูด มีผลเป็นอย่างมากต่อการ ตัดสินใจลาออก เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน พนักงานมักคาดหวังว่างาน ใหม่จะดีกว่าเดิม จะเกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งโดยปกติแล้ว พนักงานมักจะลาออกจากงานเมื่อได้งานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

จากการศึกษาความหมายและปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตัดสินใจ ที่ลาออกหรือคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วยกัน 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยผลักดันจากภายในองค์กร และ ปัจจัยดึงดูดจากภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยผลักดันจากในองค์กรจะเป็นตัวหลักให้บุคคลตัดสินใจที่จะ ออกจากองค์กร เนื่องจากรู้สึกไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่นั้น ๆ ส่วนปัจจัยดึงดูดจากภายนอก องค์กร เป็นปัจจัยที่ดึงดูดแรงจูงใจและทำให้บุคคลรู้สึกพอใจในการที่จะออกจากองค์กรเดิม เพื่อไปสู่ สภาพแวดล้อมใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้มากกว่าเดิม โดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิด เรื่องนี้ในการกำหนดปัจจัยเพิ่มเติมว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยผลักดันจากภายในองค์กร และปัจจัยใดเป็น ปัจจัยที่ดึงดูดจากภายนอกองค์กร ที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจโอนจากสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรีไปยังส่วนราชการอื่น ๆ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นาวิ ตังมโนวิริยะกุล (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมของพนักงานและความพึงพอใจของบุคลากร กรณีศึกษาของ บริษัท ที พีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานจำนวน 359 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ การจ่าย ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น หลาย ๆ องค์กรจึงพยายามดูแล และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างดีที่สุด เพราะพนักงานทุกคนล้วนมีความสำคัญในการ ผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ไทยที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของ ทิพวารินทร์ กลิ่น โขยสุคนธ์ (2552) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบงาน ด้านการ ติดต่อสื่อสาร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพล ต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

พรพิตร ธรรมชาติ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่ม บริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการทำงานในทิศทางบวก และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจใน การลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาในทิศทางลบ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับ ความคิดเห็นน้อยที่สุด 3 ระดับ ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความครบครัน การ อภินันทนาการเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน 2) ด้านภาวะอิสระจากงาน ปัจจัยสามารถใช้เวลาใน วันหยุดหรือลาพักร้อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ 3) ด้านภาวะอิสระจากงานปัจจัยความสามารถ ทำงาน ได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน แต่พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุ สถานภาพสมรสและ อัตรา เงินเดือน เป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงานต่อความตั้งใจในการลาออกของ ผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ ไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000 บาท มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น ธรรม ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของตนเอง ทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพ งานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อรดี จริตควรร (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์ กาญจนภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากร

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ขณะที่บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิรินา เมืองแสน (2555) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.6$ ,  $S.D. = 0.4$ ) ส่วนคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง ( $X = 4.1$  และ  $3.8$  ตามลำดับ) รายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ( $F = 2.5$ ,  $P\text{-value} = 0.037$  และ  $t = -2.9$ ,  $p\text{-value} = 0.04$ ) อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $= 0.146$ ,  $p\text{-value} = 0.013$ ) ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $= 0.163$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) ในขณะที่คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $= 0.621$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 0.811$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ตามลำดับ

กนกวรรณ ทองคำ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง จากการศึกษา พบว่า 1. ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีการรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

#### 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการลาออกและการโอนจากองค์การ

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตศึกษา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบัณฑิตศึกษา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน แต่ในส่วนของคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบัณฑิตศึกษา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

กรรณิการ์ เกตทอง (2559) ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนของข้าราชการ ในหน่วยงานวิชาการกรณีศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ผลการศึกษาพบว่า การลาออกของข้าราชการ สคร. ในปัจจุบันนับว่าเป็นปัญหาในการขับเคลื่อนองค์การอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง จึงถือได้ว่าเป็นปัญหาหลัก ๆ ที่ สคร. ควรให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นสาเหตุในการลาออก/โอน จึงได้สำรวจหาสาเหตุจากกลุ่มตัวอย่าง ในข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการของ สคร. จำนวน 70 คน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนของข้าราชการ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน, ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน, หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ, บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มการลาออก/โอนอยู่ในระดับสูง ทำให้เห็นว่า บุคลากรของ สคร. พร้อมทั้งจะลาออก/โอน ได้ทุกเมื่อหากมีโอกาสหรือคิดว่าหากออกไปแล้วไม่มีอะไรดีขึ้นกว่าเดิม

แน่งน้อย ศรีจารณบุลย์ (2531) ศึกษาเรื่อง การสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาในราชการพลเรือนจากการศึกษาพบว่า เมื่อคิดเฉลี่ยเป็นรายปีมีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนลาออกจากราชการประมาณปีละ 400 คน ในขณะที่ ราชการไม่สามารถสรรหากำลังคนประเภทนี้เข้ารับราชการได้เพียงพอ จึงเป็นปัญหาสำคัญเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่ต้องหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วน ส่วนการศึกษาทางด้านปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับ มัธยมศึกษาลาออกจากราชการพบว่า มีปัจจัยหลัก 4 ประการ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ค่าตอบแทนในประเด็นของเงินเดือนที่ไม่พอกับค่าครองชีพ และการจัดสวัสดิการที่ไม่ดีพอ การกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและ ผลงานเป็นหลัก แต่คำนึงจำนวนปีการศึกษามากกว่า 2) ผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชา ในประเด็นของการใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่ เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความรู้ความสามารถในเกี่ยวกับงานในหน้าที่ การบริหารงานและปกครองบังคับ

บัญชา 3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้าของราชการต่างสังกัด  
4) การบริหารงานระบบราชการ ในประเด็นของความไม่เป็นอิสระในการปฏิบัติงานและ ในการแสดงความคิดเห็น

อมรา ไทยประเสริฐ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรกรณีศึกษา บริษัท ไทยเบเวอเรจแดน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ปัจจัยเชิงจิตภายในตัวบุคคล คือ ด้านขวัญและกำลังใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยแนวโน้มที่ส่งผลต่อความต้องการลาออก คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาความรู้ในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร

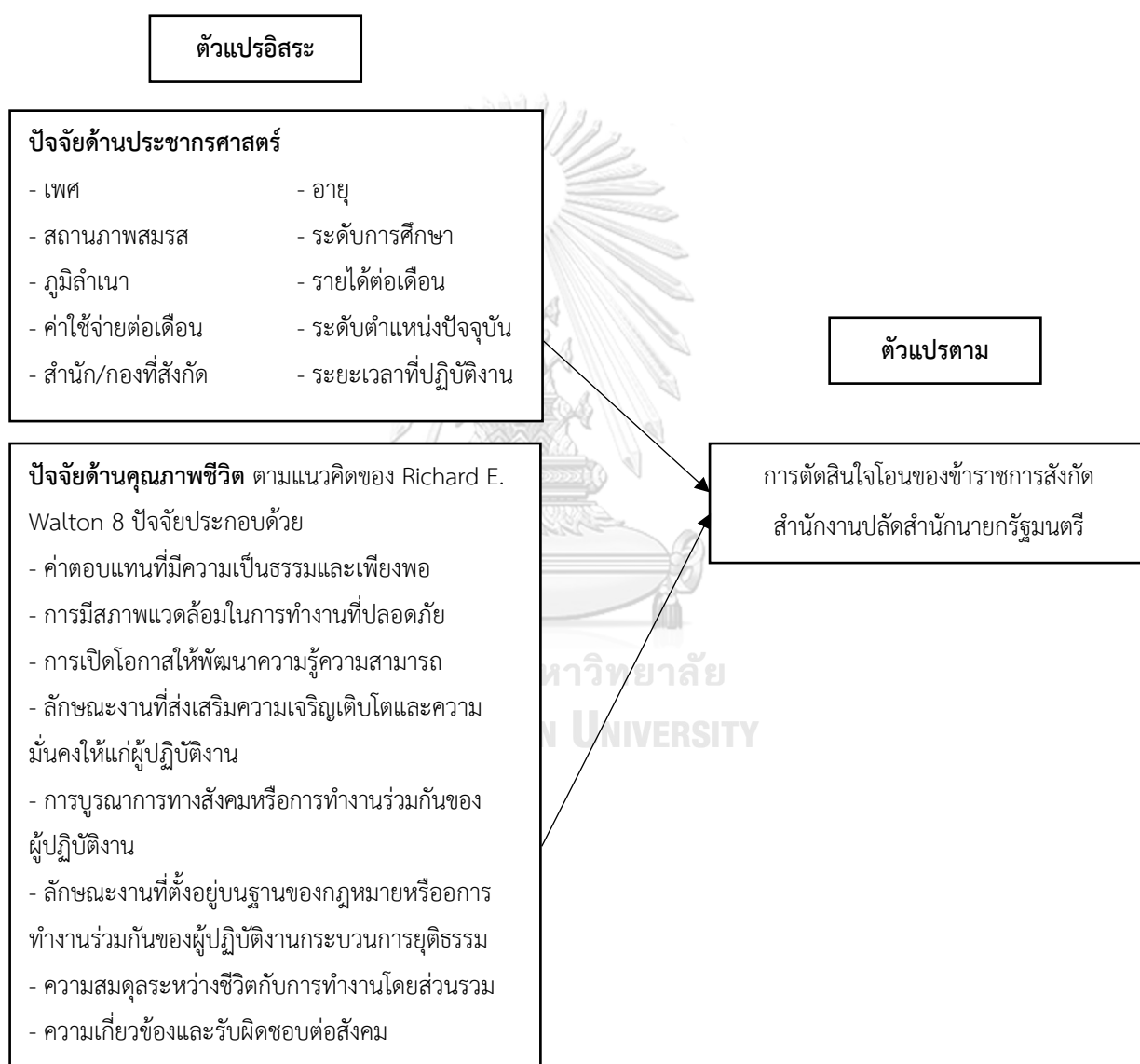
อัศมาภรณ์ ณ สงขลา (2539) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานในธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานฯ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของธนาคาร และความพอใจในงาน คือ พนักงานมีแนวโน้มการออกจากงานมากกว่าพนักงานหญิง พนักงานที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มออกจากงานมากกว่า ธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กมีอัตราการออกจากงานของพนักงานมากกว่าธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ และพนักงานธนาคารที่มีความพอใจในงานธนาคารระดับต่ำกว่ามีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานธนาคารที่มีความพอใจในงานธนาคารระดับสูงกว่า

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.8 ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 48.1 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.8 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.7 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านผลตอบแทนและรายได้, ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.00) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า

ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 3 อันดับเพื่อธำรงรักษาพนักงาน คือ (1) ผลตอบแทนและรายได้ (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (3) โอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

## 2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

### กรอบแนวคิด



## 2.5 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

2. ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิภาค รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สำนัก/กองที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการ กรณีศึกษา: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบผสม (Mixed Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 การเก็บข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้อง โดยสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น

3.1.2 การรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม โดยเก็บจากประชากรที่ได้กำหนดไว้ และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสังกัดและปฏิบัติงาน ณ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน) จำนวน 48 คน และ ข้าราชการประเภทวิชาการ

(ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ) จำนวน 211 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 259 คน โดยสังกัดอยู่ใน สำนัก/กองต่าง ๆ ประกอบด้วย 1. กองกลาง 2. กองการเจ้าหน้าที่ 3. กองคลัง 4. ศูนย์บริการประชาชน 5. สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง 6. สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7. สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ 8. สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ 9. สำนักตรวจราชการ 10. สำนักแผนงานและกิจการพิเศษ 11. กลุ่มตรวจสอบภายใน 12. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 13. สำนักงานคณะกรรมการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค 14. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 15. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนที่ต้องการ โดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ เครซี และ มอร์แกน โดยกำหนดให้ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีรายละเอียดดังนี้

จากจำนวนประชากรทั้งหมด 259 คน สามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$X^2$  = ค่าไคสแควร์ที่  $df$  เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ( $X^2 = 3.841$ )

$p$  = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด  $p = 0.5$ )

แทนค่า	$n$	=	$\frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$
	$n$	=	$\frac{3.841 \times 259 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (259-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$
	$n$	=	$\frac{248.70475}{1.60525}$

$$n = 154.93$$

$$n = 155$$

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน

### 3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้จะจัดแบ่งจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการประเภททั่วไป และข้าราชการประเภทวิชาการ ในสังกัดหน่วยงานระดับ สำนัก/กอง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสำนัก/กองที่สังกัด} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดตามสังกัดสำนัก/กอง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ที่	สำนัก/กอง	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กองกลาง	7	4	9	5
2	กองการเจ้าหน้าที่	3	2	17	10
3	กองคลัง	4	2	15	9
4	ศูนย์บริการประชาชน	5	3	26	16
5	สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง	3	2	13	8
6	สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3	2	15	9
7	สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของ ราชการ	3	2	13	8
8	สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ	3	2	16	10
9	สำนักตรวจราชการ	11	7	51	31
10	สำนักแผนงานและกิจการพิเศษ	5	3	20	12

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	สำนัก/กอง	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
11	กลุ่มตรวจสอบภายใน	1	1	0	0
12	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	0	0	1	1
13	สำนักงานคณะกรรมการกำกับและติดตาม การปฏิบัติราชการในภูมิภาค	0	0	2	1
14	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	0	0	12	7
15	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	0	0	1	1
<b>รวม</b>		<b>48</b>	<b>29</b>	<b>211</b>	<b>126</b>

### 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 กลุ่มตัวแปร คือตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรควบคุม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยมี 2 กลุ่มตัวแปร ดังนี้

3.3.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิภาค รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สำนัก/กองที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3.3.1.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ 2) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม

**3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** ได้แก่ การตัดสินใจโอนของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) และประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการ)

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสองประเภทดังนี้

#### 3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยออกแบบสอบถามจากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ได้ทบทวนจากขั้นตอนการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิภาค รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สำนัก/กองที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยมีคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด แบบให้เลือกตอบแบบระบุรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 - 5
- ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 6 - 8
- ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 9 - 13
- ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 14 - 17

- ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 18 - 21

- ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 22 - 25

- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 26 - 29

- ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 30 - 32 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้มีข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 28 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

เกณฑ์การแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยใช้วิธีการนำค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วย จำนวนระดับการวัด 4 ระดับ

$$\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด} \\ = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{4-1}{4} = 0.75$$

เพราะฉะนั้นค่าคะแนนที่คำนวณได้จากสูตร จะนำไปใช้ในการกำหนดช่วงคะแนนเพื่อแปลผลดังนี้

ช่วงคะแนน	แปลผล
1.00-1.75	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับควรปรับปรุง
1.76-2.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
2.51-3.25	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี
3.26-4.00	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการและปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจโอน แบบให้เลือกตอบแบบบรรยายรายการ (Check List) โดยมี 3 ตัวเลือก คือ โอน, ไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ, ไม่โอน

2) ลำดับความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลให้ตัดสินใจโอน โดยแบ่งชุดคำถาม เป็น 2 ชุด ดังนี้

- ชุดที่หนึ่ง สำหรับผู้ตัดสินใจโอน และผู้ที่ลี้ภัย/กำลังตัดสินใจโอน โดยให้เลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอน และผู้ที่ลี้ภัย/กำลังตัดสินใจโอน จำนวน 4 ใน 6 ข้อ พร้อมระบุและเรียงลำดับความสำคัญจาก 1 – 4 (มากที่สุด-น้อยที่สุด)

- ชุดที่สอง สำหรับผู้ที่ตัดสินใจไม่โอน โดยให้เลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่โอน จำนวน 4 ใน 6 ข้อ พร้อมระบุและเรียงลำดับความสำคัญจาก 1 – 4 (มากที่สุด-น้อยที่สุด)

### 3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่โอนไปส่วนราชการอื่นในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563 จำนวน 3 คน เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจโอนไปส่วนราชการอื่น และสัมภาษณ์ถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นกรอบในการตั้งคำถามในการสัมภาษณ์

### 3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.5.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้สร้างขึ้นจากการค้นคว้าจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเริ่มจากนำไปปรึกษากับ รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความชัดเจน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปให้นางสาวสุโลจณี ศรีแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และนายสมชาย คนตรง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ช่วยพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นจึงนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ที่เหมาะสม

จะต้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ทั้งนี้จากการประเมินในครั้งนี้มีผลสรุปว่าทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและเหมาะสมที่จะนำไปใช้จริง

3.5.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

### 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นข้อมูลปฐมภูมิ โดยเป็นการจัดเก็บข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีขั้นตอนในการเก็บแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.6.1 ดำเนินการทอแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามแบบกระดาษ และใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ประกอบกัน รวมจำนวน 157 ชุด และเก็บคืนมาจำนวน 157 ชุด

3.6.2 หลังจากเก็บแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมชุดค่าสถิติสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ (SPSS)

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้ มีดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สำนัก/กองที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยศึกษาและนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการ กรณีศึกษา: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน) และ ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ) จำนวน 157 คน แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows เพื่อแปลผล และนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่ได้โอนไปยังส่วนราชการอื่นแล้ว จำนวน 5 ท่าน โดยการรายงานข้อมูลจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การตอบแบบสอบถามของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 157 คน โดยวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 การตัดสินใจโอนของข้าราชการและสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจโอน/คงอยู่กับองค์การ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์ข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2563

#### 4.1 ผลการวิจัย

##### 4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

##### 4.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการสังกัด

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิภาค รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สำนัก/กองที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
รวม	157	100
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	72	45.9
หญิง	85	54.1
<b>2. อายุ</b>		
21-30 ปี	39	24.8
31-40 ปี	69	43.9
41-50 ปี	26	16.6
51-60 ปี	23	14.6
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	85	54.1
สมรส/อยู่ด้วยกัน	71	45.2
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	.6
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ปวช./ปวส.	21	13.4
ปริญญาตรี	66	42.0
ปริญญาโท	66	42.0
ปริญญาเอก	4	2.5
<b>5. ภูมิลำเนา</b>		
กรุงเทพ/ปริมณฑล	37	23.6
ภาคกลาง	44	28.0
ภาคตะวันตก	15	9.6
ภาคเหนือ	35	22.3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	18	11.5
ภาคใต้	8	5.1

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
<b>6. ระดับตำแหน่ง</b>		
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	17	10.8
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	21	13.4
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	61	38.9
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	58	36.9
<b>7. สำนัก/กองที่สังกัด</b>		
กองกลาง	10	6.4
กองการเจ้าหน้าที่	12	7.6
กองคลัง	11	7.0
ศูนย์บริการประชาชน	19	12.1
สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง	10	6.4
สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11	7.0
สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ	10	6.4
สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ	11	7.0
สำนักตรวจราชการ	37	23.6
สำนักแผนงานและกิจการพิเศษ	15	9.6
กลุ่มตรวจสอบภายใน	1	.6
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1	.6
สำนักงานคณะกรรมการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค	1	.6

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
<b>7. สำนัก/กองที่สังกัด (ต่อ)</b>		
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	7	4.5
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	1	.6
<b>8. รายได้ต่อเดือน</b>		
10,001 - 20,000 บาท	61	38.9
20,001 - 30,000 บาท	50	31.8
30,001 - 40,000 บาท	21	13.4
40,001 - 50,000 บาท	25	15.9
<b>9. รายจ่ายต่อเดือน</b>		
10,001 - 20,000 บาท	82	52.2
20,001 - 30,000 บาท	57	36.3
30,001 - 40,000 บาท	17	10.8
40,001 - 50,000 บาท	1	.6
<b>10. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	17	10.8
1-3 ปี	47	29.9
4-6 ปี	27	17.2
7-9 ปี	13	8.3
10 ปีขึ้นไป	53	33.8

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สำนัก/กองที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ลักษณะปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 157 ราย สามารถสรุปได้ดังนี้

**เพศ** ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9

**อายุ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมา อายุ 21-30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 อายุ 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

**สถานภาพ** ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมา สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

**ระดับการศึกษา** ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จำนวน 66 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาอยู่ในระดับ ปวช./ปวส. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

**ภูมิลำเนา** ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมา อยู่ในกรุงเทพ/ปริมณฑล จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ภาคเหนือ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ภาคตะวันตก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และภาคใต้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

**ระดับตำแหน่ง** ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาอยู่ในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

**สำนักกอง/ที่สังกัด** ส่วนใหญ่สังกัดสำนักตรวจราชการ จำนวน 37 คน คิดเป็น 23.6 รองลงมาสังกัดศูนย์บริการประชาชน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12 สำนักแผนงานและกิจการพิเศษ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 กองการเจ้าหน้าที่ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 กองคลัง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7 สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ จำนวน 11 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7 กองกลาง สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง และสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ จำนวน 10 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ

4.5 และสังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จำนวน 1 รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.6

**รายได้ต่อเดือน** ส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาอยู่ที่ระดับ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และระดับ 30,001 - 40,000 บาท 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

**รายจ่ายต่อเดือน** ส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมาอยู่ที่ระดับ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ระดับ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระดับ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

**ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** ส่วนใหญ่อยู่ที่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาอยู่ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

#### 4.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ	2.39	0.40	ปานกลาง
2. ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	2.59	0.39	ดี
3. ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	2.56	0.49	ดี
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.72	0.60	ดี
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน	2.94	0.45	ดี
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	2.79	0.62	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	2.60	0.36	ดี
8. ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม	2.97	0.45	ดี
<b>รวม</b>	<b>2.69</b>	<b>0.29</b>	<b>ดี</b>

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) ด้านลักษณะงานที่

ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ประกอบการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36) ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) และมีด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ แยกเป็นรายชื่อ

1. ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1.1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	2.07	0.84	ปานกลาง
1.2 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.55	0.72	ดี
1.3 ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	2.69	0.81	ดี
1.4 ท่านได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้มีลักษณะงานคล้าย ๆ กันในองค์กรอื่น	2.34	0.79	ปานกลาง
1.5 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.34	0.73	ปานกลาง
รวม	2.39	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72)



เงินเดือนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กันในองค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) เงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย แยกเป็นรายชื่อ

2. ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด	2.91	0.68	ดี
2.2 สถานการณ์การเมืองในช่วงระยะที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน เช่น ไม่สามารถเข้าบริเวณที่ทำงานได้ มีเสียงดังรบกวนการปฏิบัติงาน (-)	2.36	0.82	ปานกลาง
2.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ โรงอาหาร	2.52	0.83	ดี
รวม	2.59	0.39	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) รองลงมาคือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) และมีชื่อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

สถานการณ์การเมืองในช่วงระยะที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ แยกเป็นรายชื่อ

3. ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ ความสามารถ	2.71	0.70	ดี
3.2 ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	2.55	0.68	ดี
3.3 มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน่วยงาน เพิ่มพูน ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	2.49	0.76	ปานกลาง
3.4 ท่านมีอิสระในการใช้ความคิด มีโอกาสในการแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	2.54	0.81	ดี
3.5 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ท่านมี (-)	2.53	0.70	ดี
รวม	2.56	0.49	ดี

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดย คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสนับสนุนให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.70) รองลงมาคือ โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ความอิสระในการใช้ความคิด มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถที่มี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) และมีระบบการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงาน เพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความ เจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แยกเป็นรายข้อ

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
4.1 ท่านได้รับโอกาสและสนับสนุนในการแสดงความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.61	0.73	ดี
4.2 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทหายความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ	2.83	0.68	ดี
4.3 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสาย งานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม	2.59	0.79	ดี
4.4 ท่านทราบถึงเส้นทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Career Path) ของท่าน	2.86	0.70	ดี
รวม	2.72	0.60	ดี

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความ เจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทราบถึงเส้นทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Career Path) (ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 286 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบต่อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ได้รับโอกาสและสนับสนุนในการแสดงความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน แยกเป็นรายชื่อ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
5.1 มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการได้ทำร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	2.53	0.68	ดี
5.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในการ ทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.02	0.71	ดี
5.3 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.06	0.70	ดี
5.4 ท่านคิดว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติและ ได้รับการยอมรับจากสังคม	3.16	0.75	ดี
รวม	2.94	0.45	ดี

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

0.75) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) ได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการได้ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม แยกเป็นรายชื่อ

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
6.1 ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติในการพิจารณาเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้า	2.78	0.84	ดี
6.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	2.87	0.73	ดี
6.3 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาปรับปรุงสภาพการทำงาน	2.77	0.75	ดี
6.4 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับมากเกินไปจนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	2.76	0.85	ดี
รวม	2.79	0.62	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่า

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติในการพิจารณาเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาปรับปรุงสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระเบียบ ข้อบังคับมากเกินไปจนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.85)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม แยกเป็นรายข้อ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย ส่วนรวม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
7.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	2.87	0.73	ดี
7.2 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลา	2.63	0.75	ดี
7.3 ท่านต้องนํางานไปทำต่อที่บ้านหรือมาทำงานใน วันหยุดบ่อยครั้ง (-)	2.45	0.79	ปานกลาง
7.4 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวด หลัง ปวดง่าย) (-)	2.46	0.73	ปานกลาง
รวม	2.60	0.36	ดี

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับดี 2 ข้อ ได้แก่ สามารถจัดสรรเวลาให้กับเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) และ ต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุดบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม แยกเป็นรายชื่อ

8. ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
8.1 องค์การมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำงานสาธารณะ กิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ	2.87	0.667	ดี
8.2 ท่านและองค์การของท่านมีส่วนช่วยให้ประเทศสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้	3.45	0.629	ดีมาก
8.3 องค์การของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อผู้ที่มารับบริการและองค์การที่เกี่ยวข้อง	2.91	0.559	ดี
รวม	2.97	0.45	ดี

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก 1 ข้อ องค์การมีส่วนช่วยให้ประเทศสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ โดยที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.629) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี 2 ข้อ องค์การปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อผู้ที่มารับบริการและองค์การที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.559) และ องค์การมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.667)

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการตัดสินใจโอนไปส่วนราชการอื่นของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

การตัดสินใจโอน	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
- โอน	53	33.8
- ไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ	58	36.9
- ไม่โอน	46	29.3
รวม	157	100

จากตารางที่ 13 แสดงถึงการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจที่จะโอน จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ ตัดสินใจโอน จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.8 และตัดสินใจไม่โอน จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.3

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจที่จะโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัย	ลำดับที่ 1 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 2 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 3 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 4 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 5 (ร้อยละ)
มีรายได้เพิ่มขึ้น	14 (10.9)	21 (16.4)	5 (3.9)	10 (7.8)	9 (7.0)
โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ	30 (23.4)	12 (9.4)	20 (15.6)	39 (30.5)	11 (8.6)
ภาระงาน/ลักษณะงาน	29 (22.7)	5 (3.9)	11 (8.6)	30 (23.4)	18 (14.1)
ลดภาระรายจ่าย	11 (8.6)	29 (22.7)	11 (8.6)	6 (4.7)	8 (6.3)



ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับที่ 1 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 2 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 3 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 4 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 5 (ร้อยละ)
สภาพแวดล้อมการทำงาน	2 (1.6)	31 (24.2)	19 (14.8)	14 (10.9)	20 (15.6)
ครอบครัว/กลับภูมิลำเนา	32 (25.0)	12 (9.4)	8 (6.3)	1 (0.8)	21 (16.4)
เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	10 (7.8)	9 (7.0)	18 (14.1)	19 (14.1)	25 (19.5)
ได้ค่าตอบแทนพิเศษ	0 (0)	9 (7.0)	36 (28.1)	9 (7.0)	13 (10.2)
<b>รวม</b>			128 (100)		

จากตารางที่ 14 แสดงปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจที่จะโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 128 คน โดยปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอนและไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจที่จะโอน มีดังนี้

ลำดับที่ 1 ส่วนใหญ่ คือ ครอบครัว/กลับภูมิลำเนา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมา คือ โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 มีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ลดภาระรายจ่าย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมา คือ ลดภาระรายจ่าย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 มีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ และครอบครัว/กลับภูมิลำเนา จำนวนเท่ากัน คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา และได้ค่าตอบแทนพิเศษ จำนวนเท่ากัน คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และลดภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ส่วนใหญ่ คือ ค่าตอบแทนพิเศษ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา คือ โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ

14.1 ภาระงาน/ลักษณะงาน และภาระรายจ่าย จำนวนเท่ากัน คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ครอบครัว/กลับภูมิลำเนา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 ส่วนใหญ่ คือ โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา คือ ภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 มีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ได้ค่าตอบแทนพิเศษ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ลดภาระรายจ่าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.74 และครอบครัว/กลับภูมิลำเนา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 ส่วนใหญ่ คือ เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 รองลงมา คือ ครอบครัว/กลับภูมิลำเนา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ได้ค่าตอบแทนพิเศษ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 มีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และลดภาระรายจ่าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจไม่โอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัย	ลำดับที่ 1 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 2 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 3 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 4 (ร้อยละ)	ลำดับที่ 5 (ร้อยละ)
โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ	14 (30.4)	14 (30.4)	7 (15.2)	9 (19.6)	2 (4.3)
ภาระงาน/ลักษณะงาน	16 (34.8)	12 (26.1)	4 (8.7)	10 (21.7)	5 (10.9)
สภาพแวดล้อมการทำงาน	1 (2.2)	4 (8.7)	14 (30.4)	9 (19.6)	19 (41.3)
เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	4 (8.7)	11 (23.9)	10 (21.7)	15 (32.6)	4 (8.7)
สะดวกในการเดินทาง /ใกล้ใจกลางเมือง	11 (23.9)	5 (10.9)	11 (23.9)	3 (6.5)	16 (34.8)
<b>รวม</b>			46 (100)		

จากตารางที่ 15 แสดงปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจไม่โอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 128 คน โดยปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจไม่โอน มีดังนี้

ลำดับที่ 1 ส่วนใหญ่ คือ ภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 สะดวกในการเดินทาง/ใกล้ใจกลางเมือง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา คือ ภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 สะดวกในการเดินทาง/ใกล้ใจกลางเมือง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ส่วนใหญ่ คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา คือ สะดวกในการเดินทาง/ใกล้ใจกลางเมือง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 ส่วนใหญ่ คือ เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมา คือ ภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวนเท่ากัน คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และสะดวกในการเดินทาง/ใกล้ใจกลางเมือง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 ส่วนใหญ่ คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ สะดวกในการเดินทาง/ใกล้ใจกลางเมือง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

#### 4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ได้แก่ การสัมภาษณ์ข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2563 จำนวน 3 คน โดยสอบถามในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจโอนไปส่วนราชการอื่น และประเด็นความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย, ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน

ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม, และด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม

#### 4.1.2.1 สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจโอนไปส่วนราชการอื่น

คำถาม: สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจโอนไปส่วนราชการอื่น

“ครอบครัวอยู่ต่างจังหวัดกันหมด ต้องเข้ามาทำงานที่กรุงเทพฯ คนเดียว ตอนนี้ลูกก็ยิ่งเด็กมาก ยังไม่เข้าโรงเรียน รวมถึงค่าครองชีพในกรุงเทพฯ ก็ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับแล้ว แทบไม่พอใช้ ทั้งค่าที่พัก ค่ากินค่าอยู่ ถ้ากลับบ้านก็น่าจะช่วยประหยัดรายจ่ายตรงนี้ได้ค่อนข้างเยอะ”

(ข้าราชการคนที่ 1 ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน 2563: สัมภาษณ์)

“ตอนนี้พ่อแม่สูงอายุกันทั้งคู่ สุขภาพท่านก็ไม่ค่อยแข็งแรง ต้องพาไปพบหมอทุกเดือน กลับบ้านไปอยู่ใกล้ ๆ ท่านดีกว่า มีอะไรจะได้ช่วยกันดูแลได้ อีกทั้งยังช่วยประหยัดรายจ่ายเรื่องที่พักด้วย”

(ข้าราชการคนที่ 2 ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ 2563: สัมภาษณ์)

“มองว่าเป็นโอกาสเรื่องความก้าวหน้าทางอาชีพ เนื่องจากหน่วยงานที่ย้ายไปเป็นองค์การขนาดใหญ่ทำให้มีโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น หากอยู่ที่ก็อาจทำให้ตัดโอกาสตัวเองในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แล้วก็เปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยเนื่องจากองค์กรที่โอนไปมีหน่วยงานที่ดำเนินงานพัฒนาบุคลากรโดยตรง และเป็นการเพิ่มพูนหน้างานสำหรับการเลื่อนขั้นระดับอำนวยการ เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้บ้าน สะดวกต่อการเดินทาง”

(ข้าราชการคนที่ 3 ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ 2563: สัมภาษณ์)

#### 4.1.2.2 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอน

คำถาม: ท่านเห็นว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับใด ต้องการให้พัฒนาในด้านใดเพิ่มเติมหรือไม่ และปัจจัยด้านใดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนของท่านมากที่สุด

“ภาพรวมมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับปานกลาง และคิดว่าควรให้ความสำคัญกับด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ เนื่องจากเป็นอีกเหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจโอน นอกเหนือจากการย้ายกลับบ้านเพื่อไปอยู่กับครอบครัว เพราะในแต่ละเดือนจะต้องแบกรับรายจ่ายจำนวนมาก ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในกรุงเทพฯ อีกทั้งภาระงานที่ได้รับก็ค่อนข้างเยอะ บางครั้งก็ต้องเข้ามาทำงานในวันหยุด เนื่องจากมีภารกิจพิเศษ ทำให้ไม่ได้กลับไปหาครอบครัวในช่วงวันหยุดยาว”

(ข้าราชการคนที่ 1 ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน 2563: สัมภาษณ์)

“ส่วนตัวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับดี แต่มี 2 ด้านที่เป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน คือด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยเรื่องค่าตอบแทน มองว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีรายได้ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ อีกทั้งที่ตั้งของทำเนียบรัฐบาลที่อยู่ใกล้ใจกลางเมือง ก็ทำให้ค่าครองชีพสูงตามไปด้วย ส่วนในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มองว่า สปน. เป็นหน่วยงานที่มีภาระงานที่ค่อนข้างเยอะอยู่แล้ว และยังได้รับหน้าที่เป็นแม่ข่ายหลักในงานพระราชพิธีต่าง ๆ ทำให้ภาระงานมากยิ่งขึ้น จึงเกิดความรู้สึกกดดันและเครียด”

(ข้าราชการคนที่ 2 ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ 2563: สัมภาษณ์)

“สำหรับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานคิดว่าโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง และอยากให้มีการให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ เนื่องจากส่วนตัวมองว่าเงินเดือนที่ได้รับอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูงในกรุงเทพฯ อาจมีการนำแนวคิดเรื่องเงินส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการที่ดีมาปรับใช้กับที่ สปน. บ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร อีกทั้งควรมีการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ คือ มีการเปิดโอกาสให้ระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน่วยงาน ให้ครบ 3 หน่วยงานตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้เพื่อให้ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการที่เริ่มใช้จริงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รวมถึงด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง”

(ข้าราชการคนที่ 3 ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ 2563: สัมภาษณ์)

## 4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**4.2.1 สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**4.2.1 สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

- **สมมติฐานที่ 2.1** ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 16 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

เพศ	การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			n	X <sup>2</sup>	Sig.
	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ		ไม่โอน			
	โอน	กำลัง				
ชาย	31	21	20	72	5.687	0.058
หญิง	22	37	26	85		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 16 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ (X<sup>2</sup>) เท่ากับ 5.687 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. > 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเพศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 17 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อายุ	การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			n	X <sup>2</sup>	Sig.
	โอน	ไม่แน่ใจ/ กำลัง ตัดสินใจ	ไม่โอน			
21-30 ปี	18	18	3	39	35.216	0.000
31-40 ปี	25	30	14	69		
41-50 ปี	6	7	13	26		
51-60 ปี	4	3	16	23		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ (X<sup>2</sup>) เท่ากับ 35.216 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. < 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอายุ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากตาราง พบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ อายุระหว่าง 31-40 ปี มีการตัดสินใจโอน หรือไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ มากกว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี หรือกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะตัดสินใจโอนมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า

- สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 18 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สถานภาพสมรส	การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			n	X <sup>2</sup>	Sig.
	โอน	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ	ไม่โอน			
โสด	69	39	10	10	28.740	0.000
สมรส/อยู่ด้วยกัน	17	19	35	35		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0	0	1	1		
รวม	53	58	46	157		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ (X<sup>2</sup>) เท่ากับ 38.740 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. < 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากตาราง พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีการตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจโอนมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน



- สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 19 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ระดับการศึกษา	การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			n	X <sup>2</sup>	Sig.
	โอน	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ	ไม่โอน			
	ปวช./ปวส.	5	7			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	27	26	13	66		
ปริญญาโท	19	24	23	66		
ปริญญาเอก	2	1	1	4		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ ( $X^2$ ) เท่ากับ 6.866 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. > 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านระดับการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- **สมมติฐานที่ 2.5** ปัจจัยด้านภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านภูมิภาคไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิภาคกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ภูมิภาค	การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			n	X <sup>2</sup>	Sig.
	โอน	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ	ไม่โอน			
	กรุงเทพ/ปริมณฑล	6	13			
ภาคกลาง	19	14	11	44		
ภาคตะวันตก	4	4	7	15		
ภาคเหนือ	15	13	7	35		
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	11	2	18		
ภาคใต้	4	3	1	8		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 20 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิภาคกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ ( $X^2$ ) เท่ากับ 20.435 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. < 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านภูมิภาค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากตาราง พบว่า ผู้ที่ตัดสินใจ

โอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตกรุงเทพฯ/ปริมณฑล ส่วนผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ/ปริมณฑลมีแนวโน้มการตัดสินใจโอนเท่า ๆ กับจำนวนผู้ที่ไม่ต้องการโอน

- **สมมติฐานที่ 2.6** ปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

รายได้ต่อเดือน	การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			n	X <sup>2</sup>	Sig.
	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ					
	โอน	ไม่โอน				
10,001 - 20,000 บาท	28	28	5	61	29.486	0.000
20,001 - 30,000 บาท	14	19	17	50		
30,001 - 40,000 บาท	8	4	9	21		
40,001 - 50,000 บาท	3	7	15	25		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ ( $X^2$ ) เท่ากับ 29.483 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. < 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากตาราง พบว่า ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง

10,001 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท มีการตัดสินใจโอนผู้ที่มีรายได้ ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท

- **สมมติฐานที่ 2.7** ปัจจัยด้านรายจ่ายมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านรายจ่ายมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านรายจ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายจ่ายต่อเดือนกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

รายจ่ายต่อเดือน	การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			N	X <sup>2</sup>	Sig.
	โอน	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ	ไม่โอน			
10,001 - 20,000 บาท	33	39	10	82	39.480	0.000
20,001 - 30,000 บาท	19	16	22	57		
30,001 - 40,000 บาท	1	2	14	17		
40,001 - 50,000 บาท	0	1	0	1		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายจ่ายต่อเดือนกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ ( $X^2$ ) เท่ากับ 39.480 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. < 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านรายจ่ายต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยจากตาราง พบว่าข้าราชการที่มีรายจ่ายระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท มีสัดส่วนการ

ตัดสินใจโอน หรือไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ มากกว่า ข้าราชการที่มีรายจ่าย ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท

- **สมมติฐานที่ 2.8** ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ระดับตำแหน่ง	การตัดสินใจโอนของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี			N	X <sup>2</sup>	Sig.
	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ		ไม่โอน			
	โอน	ไม่โอน				
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	8	5	4	17	4.349	0.630
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	7	7	7	21		
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	22	25	14	61		
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	16	21	21	58		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่งกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ ( $X^2$ ) เท่ากับ 4.349 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.630 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. > 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- **สมมติฐานที่ 2.9** ปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัดกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนัก/กองที่สังกัด	การตัดสินใจโอนของ			N	X <sup>2</sup>	Sig.
	ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี					
	โอน	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ	ไม่โอน			
- กองกลาง	3	7	0	10	58.978	0.001
- กองการเจ้าหน้าที่	5	5	2	12		
- กองคลัง	4	6	1	11		
- ศูนย์บริการประชาชน	5	13	1	19		
- สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง	3	2	5	10		
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3	0	8	11		
- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ	3	2	5	10		
- สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ	5	3	3	11		
- สำนักตรวจราชการ	8	11	18	37		
- สำนักแผนงานและกิจการพิเศษ	9	6	0	15		
- กลุ่มตรวจสอบภายใน	1	0	0	1		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

สำนัก/กองที่สังกัด	การตัดสินใจโอนของ			N	X <sup>2</sup>	Sig.
	ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี					
	โอน	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ	ไม่โอน			
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	0	0	1	1		
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและ ติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค	0	0	1	1		
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	3	3	1	7		
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	1	0	0	1		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัดกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ ( $X^2$ ) เท่ากับ 58.978 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. < 0.05) จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากตาราง พบว่า ในสำนัก/กองต่าง ๆ ส่วนใหญ่ มีสัดส่วนข้าราชการที่ตัดสินใจโอน หรือไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ มากกว่า ข้าราชการที่ตัดสินใจไม่โอน ยกเว้น สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ และสำนักตรวจราชการ ที่มีสัดส่วนมีข้าราชการตัดสินใจโอน หรือไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ เท่ากันกับ ข้าราชการที่ตัดสินใจไม่โอน จึงทำให้ปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัด มีผลกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการ

- สมมติฐานที่ 2.10 ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอน  
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการ  
สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการ  
สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับการตัดสินใจโอน  
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี			N	X <sup>2</sup>	Sig.
	โอน	ไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ	ไม่โอน			
น้อยกว่า 1 ปี	9	8	0	17	54.451	0.000
1 - 3 ปี	23	22	2	47		
4 - 6 ปี	8	14	5	27		
7 - 9 ปี	4	3	6	13		
10 ปีขึ้นไป	9	11	33	53		
รวม	53	58	46	157		

จากตารางที่ 25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับ  
การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-  
Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า ไคสแควร์ ( $X^2$ ) เท่ากับ 54.451 และค่าระดับนัยสำคัญ  
ของการทดสอบ (Sig.) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้ (Sig. < 0.05) จึงสรุปผลการ  
ทดสอบสมมติฐานได้ว่า การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมี  
ความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากตาราง  
พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี, 1-3 ปี และ 4-6 ปี มีสัดส่วนการตัดสินใจ  
โอน หรือไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ มากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 7-9 ปี และ 10  
ปีขึ้นไป



**4.2.2 สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_0$  : ปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย, ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม, และด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

$H_1$  : ปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย, ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม, และด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถแสดงค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ดังนี้

$$y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8$$

โดยที่  $y$  คือ การตัดสินใจโอนไปส่วนราชการอื่น

$X_1$  คือ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ

$X_2$  คือ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

$X_3$  คือ ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ

$X_4$  คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

$X_5$  คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน

$X_6$  คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

$X_7$  คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

$X_8$  คือ ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Determinant - R Square)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.458 <sup>a</sup>	.210	.167	.726

จากตารางที่ 26 พบว่า สมการทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Determinant - R Square) เท่ากับ 0.167 กล่าวคือ การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สามารถทำนายได้จาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ปัจจัยด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 16.7 ส่วนอีกร้อยละ 83.3 เกิดจากความคลาดเคลื่อนหรือเกิดจากตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

ตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	20.701	8	2.588	4.911	.000 <sup>b</sup>
Residual	77.987	148	.527		
Total	98.688	156			

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่ามีค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ( $p = .000$ ) แสดงว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ, ปัจจัยด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย, ปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ, ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม, และปัจจัยด้าน

ความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Variable	Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.796	n/a	.633	1.257	.211		
X <sub>1</sub>	.499	.252	.161	3.091	.002*	.802	1.246
X <sub>2</sub>	.243	.122	.174	1.398	.164	.699	1.431
X <sub>3</sub>	-.196	-.123	.165	-1.184	.238	.497	2.013
X <sub>4</sub>	.141	.107	.135	1.041	.300	.510	1.963
X <sub>5</sub>	-.344	-.196	.203	-1.694	.092	.400	2.499
X <sub>6</sub>	.435	.344	.130	3.350	.001*	.507	1.971
X <sub>7</sub>	-.583	-.267	.184	-3.176	.002*	.754	1.327
X <sub>8</sub>	.257	.147	.142	1.810	.072	.808	1.237

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ (มีค่า Sig. = 0.002) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (มีค่า Sig. = 0.001) และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (มีค่า Sig. = 0.002) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีอิทธิพลไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในขณะที่ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหลืออีก 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย, ปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความ

เกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด  
สำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงาน  
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ดังนี้

$$Y = 0.252(X_1) + 0.122(X_2) - 0.123(X_3) + 0.107(X_4) - 0.196(X_5) + 0.344(X_6) - 0.267(X_7) + 0.147(X_8)$$

โดยที่  $y$  คือ การตัดสินใจโอนไปส่วนราชการอื่น

$X_1$  คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ

$X_2$  คือ ปัจจัยด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

$X_3$  คือ ปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ

$X_4$  คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

$X_5$  คือ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน

$X_6$  คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

$X_7$  คือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

$X_8$  คือ ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และเพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจโอนออกจากส่วนราชการของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยแล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 โดยอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 โดยระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับปริญญาโท มีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และอยู่ในระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 สังกัดสำนักตรวจราชการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รายจ่ายอยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8

##### 5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย

หรือกระบวนการยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36) ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) และมีด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลางและได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40)

### 5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับและแนวโน้มการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

#### 5.1.3.1 การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจที่จะโอน จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ ตัดสินใจโอน จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 29.3 และตัดสินใจไม่โอน จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.3

#### 5.1.3.2 ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ลำดับที่ 1 ส่วนใหญ่ คือ ครอบครัว/กลับภูมิลำเนา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมา ลำดับที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ลำดับที่ 3 ส่วนใหญ่ คือ ค่าตอบแทนพิเศษ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ลำดับที่ 4 ส่วนใหญ่ คือ โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และลำดับที่ 5 ส่วนใหญ่ คือ เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

#### 5.1.3.3 ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจไม่โอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจไม่โอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ลำดับที่ 1 ส่วนใหญ่ คือ ภาระงาน/ลักษณะงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ลำดับที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ลำดับที่ 3 ส่วนใหญ่ คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ลำดับที่ 4 ส่วนใหญ่ คือ เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ลำดับที่ 5 ส่วนใหญ่ คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

#### 5.1.4 สรุปประเด็นการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2563 จำนวน 3 คน สามารถสรุปประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนได้ดังนี้

ตารางที่ 29 สรุปประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนของข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอน	ผู้ถูกสัมภาษณ์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3
ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3
เพศ			
อายุ			
สถานภาพสมรส	✓		
ระดับการศึกษา			
ภูมิลำเนา	✓	✓	✓
รายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓
รายจ่ายต่อเดือน	✓	✓	
ระดับตำแหน่งปัจจุบัน			✓
สำนัก/กองที่สังกัด			
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3
1. ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ	✓	✓	✓
2. ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย			
3. ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ			✓
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอน	ผู้ถูกสัมภาษณ์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3
ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์			
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	✓	✓	
8. ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม			

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแต่ละท่านมีความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน กล่าวคือ ในข้าราชการทั้ง 3 คน มีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านภูมิลาเนา รายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายเหมือนกัน และมีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ สถานภาพสมรส รายจ่ายต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่เพิ่มเติมออกมา แล้วแต่ลักษณะประชากรศาสตร์ของแต่ละคน ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการทั้ง 3 คน มีความเห็นตรงกันในด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ และมีประเด็นเพิ่มเติมในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

#### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาภูมิลาเนา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สำนัก/กองที่สังกัด และ



ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน สำนัก/กองที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ (มีค่า Sig. = 0.002) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (มีค่า Sig. = 0.001) และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (มีค่า Sig. = 0.002) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีอิทธิพลไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในขณะที่ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหลืออีก 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งโดยรวมและแยกรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรดี จริตควร (2557) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในแต่ละด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า มีข้อคำถามย่อยในด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

**5.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ** มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเชิงลึกในด้านค่าตอบแทน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ทำให้ต้องแบกรับรายจ่ายที่ค่อนข้างเยอะ ทั้งในด้าน ค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ซึ่งสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนแค่นั้นกรณีปฏิบัติราชการหรือภารกิจพิเศษนอกเวลาราชการเท่านั้น ทำให้รายได้ทั้งหมดของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมาจากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิรินา เมืองแสน (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าค่าตอบแทนที่มี ความเป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของ คุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ที่ศึกษาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM โดยพบว่า การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดของคุณภาพชีวิตการ ทำงาน

5.2.2 ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์การเมืองในช่วงระยะที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของท่าน โดยสามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากในช่วงระยะที่ผ่านมาสถานการณ์ทางด้านการ เมืองต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการชุมนุม การประท้วงของกลุ่มต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมถึงข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณทำเนียบรัฐบาล เนื่องจากในการปิดล้อมบริเวณทำเนียบรัฐบาล ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติงานได้ตามปกติ ได้ รวมถึงในบางครั้งมีการใช้เสียงที่ค่อนข้างดัง ทำให้รบกวนการทำงานของบุคลากร ซึ่งปัญหาในด้าน นี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดความปลอดภัยกับบุคลากร โดยมี มาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ในกรณีที่มีสถานการณ์รุนแรงเกินกว่าจะรับมือได้ ก็ควร มีมาตรการรองรับ เช่น แผนการอพยพเจ้าหน้าที่ออกจากทำเนียบรัฐบาล อีกทั้งควรมีการสนับสนุน และเตรียมพร้อมระบบการทำงานที่บ้านผ่านระบบออนไลน์ (Work From Home) เพื่อรองรับกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสอดคล้องกับการเตรียมพร้อมทั้งสถานการณ์การ ระบาดระลอกใหม่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด) อีกด้วย

5.2.3 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน่วยงาน เพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สามารถอธิบายได้ว่า สาเหตุที่ทำให้ข้อดังกล่าวได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เกิดจากการที่ บางตำแหน่งงานไม่สามารถทำการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน่วยงานได้ เนื่องจากมีหน้าที่จำกัด เช่น ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ที่มีตำแหน่งอยู่ในแค่เพียง 2 สำนัก/กอง ทำให้ไม่สามารถหมุนเวียนหน้า งานได้ถึง 3 หน่วยงาน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ข้าราชการที่ เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเชิงลึกในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ

ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในประเด็นทางกองการเจ้าหน้าที่รับทราบปัญหาเรียบร้อยแล้ว และจะได้ดำเนินการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป โดยก่อนหน้าทางกองการเจ้าหน้าที่เคยเปิดโอกาสให้ข้าราชการแต่ละราย เขียนใบแสดงความจำนงเพื่อขอเข้ารับการพิจารณาสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่แล้ว แต่มีประเด็นในเรื่องเจ้าของตำแหน่งเดิมไม่ยอมสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน่วยงาน เนื่องจากกังวลเรื่องภาระหน้าที่ที่จะได้รับ และบางท่านคิดว่าตนเองใกล้เกษียณแล้วจึงไม่ยอมรับผิดชอบหน้าที่ใหม่ จึงทำให้ตำแหน่งที่สามารถหมุนเวียนหน่วยงานได้ เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ไม่สามารถทำการสับเปลี่ยนหน่วยงานได้ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ โดยอาจออกเป็นระเบียบในหน่วยงาน ให้มีการสับเปลี่ยนโดยใช้ระบบสุ่ม โดยเงื่อนไข คือ เมื่อปฏิบัติหน้าที่งานครบทุก 2 ปี แล้วจะต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน่วยงาน

#### 5.2.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ต้องนํางานไปทำที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุดบ่อยครั้ง และภาระงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเชิงลึกในด้านคำตอบแทน สามารถอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้ทั้ง 2 ข้อดังกล่าวได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เกิดจากการที่ในปัจจุบันมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านงานประจำ รวมถึงเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ งานรัฐพิธี และพระราชพิธีต่าง ๆ ทำให้ในหลายครั้งข้าราชการจะต้องออกไปปฏิบัติงานในเวลาทำงานและทำให้มีเวลาในการทำงานประจำวันน้อยลง จึงต้องนํางานไปทำที่บ้านหรือเข้ามาทำงานในวันหยุดราชการบ่อยครั้ง และเมื่อภาระงานที่รับผิดชอบนั้นมีมากจนเกินไป ย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพ ทั้งในด้านร่างกาย และจิตใจ เกิดอาการเจ็บปวดเนื่องจากไม่ได้ดูแลสุขภาพตนเอง โดยในปัจจุบันทางกองการเจ้าหน้าที่ได้มีการจัดกิจกรรม “สุขกายสุขใจ” ซึ่งเป็นการจัดโครงการเพื่อบรรยายให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมสมาธิยามเช้า กิจกรรมออกกำลังกาย โยคะ นวดกดจุด กิจกรรมแอโรบิกในน้ำ การบรรยายวิชาการ มหัศจรรย์อาหารสมุนไพร, กินอยู่อย่างไรห่างไกลโรค, คั้นความสดใสให้ชีวิต

ทั้งนี้จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ยังพบอีกว่า มีข้อคำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม ได้คะแนนเฉลี่ยสูงถึง 3.45 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก คือ ท่านและองค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ประเทศสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ โดยสาเหตุที่ทำให้ข้อคำถามข้อนี้ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดของคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เกิดจาก การที่สำนักงานปลัด

สำนักนายกรัฐมนตรี มีโอกาสได้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ตั้งแต่การอำนวยการ ประสานงาน กำกับ ติดตามผล ในการจัดงานเฉลิมพระเกียรติ งานพระราชพิธีต่าง ๆ งานกิจการพิเศษ ตามที่ คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย รวมถึงงานจิตอาสาพระราชทาน งานศูนย์บริการ ประชาชน งานรัฐพิธีต่าง ๆ จึงทำให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมถึง บุคลากรทุกท่าน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น และเป็นกำลัง หลักสำคัญในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของรัฐบาลตามที่ได้รับมอบหมาย โดยในทุก ๆ งานพิธีสำคัญของ ประเทศ บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสมอ รวมถึง การที่เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับรัฐบาล ได้รับมอบนโยบายจากรัฐบาลเป็นหน่วยงานแรก ทำให้ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีความรู้สึกที่ตนเองจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่าง สุดความสามารถ เพื่อให้ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้ได้เร็วที่สุด

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิภาค รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน สำนัก/กองที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

- อายุ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี โดยพบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21--40 ปี มีการตัดสินใจโอน หรือไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ มากกว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี หรือกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะตัดสินใจโอน มากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครมาภรณ์ ณ สงขลา (2539) ที่ได้ ทำการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจางานของพนักงานในธนาคาร ไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจางานของ พนักงานฯ

- สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยพบว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด มีการตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/ กำลังตัดสินใจ มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมี แนวโน้มที่จะตัดสินใจโอนมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ พงศ์ พรธณ คุ่มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออก ของพนักงานกรมการขนส่งทางบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อแรงจูงใจใน การลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

- ภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี โดยพบว่า ผู้มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตกรุงเทพฯ/ปริมณฑล มีการตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ มากกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ/ปริมณฑล

- รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท มีการตัดสินใจโอนมากกว่าผู้ที่มีรายได้ ระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท สอดคล้องกับการศึกษาของ พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

- รายจ่ายต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ผู้ที่มีรายจ่ายระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท มีการตัดสินใจโอนมากกว่าผู้ที่มีรายจ่าย ระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท สอดคล้องกับการศึกษาของ พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

- สำนัก/กองที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ส่วนใหญ่ สัดส่วนข้าราชการที่ตัดสินใจโอน หรือไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ มากกว่า ข้าราชการที่ตัดสินใจไม่โอน ยกเว้น สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ และสำนักตรวจราชการ ที่มีสัดส่วนมีข้าราชการตัดสินใจโอน หรือไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจ เท่ากันกับ ข้าราชการที่ตัดสินใจไม่โอน จึงทำให้ปัจจัยด้านสำนัก/กองที่สังกัด มีผลกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการ

ด้านการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่ม บริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก ยกเว้นในด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมที่ไม่สอดคล้องกับงานของพรพิตรา ธรรมชาติ

ด้านปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจโอน และตัดสินใจไม่โอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ลำดับที่ 1 คือ ครอบครัว/

กลับภูมิลำเนา ซึ่งสอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐานว่า ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ โอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมถึงสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ ข้าราชการที่เคยสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีปัจจัยหลักในการโอน คือ การย้ายกลับ ภูมิลำเนา ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่ตัดสินใจ โอน และไม่แน่ใจ/กำลังตัดสินใจโอน เป็นลำดับที่ 2 และ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่ ตัดสินใจไม่โอน เป็นลำดับที่ 3 จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่ผลักดันให้ข้าราชการออกจากองค์การ และปัจจัยที่ดึงดูดให้ข้าราชการยังคงอยู่กับองค์การ เป็นปัจจัยตัวเดียวกัน ซึ่งปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จึงทำให้ข้าราชการ แต่ละรายมีความคิดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล คนหนึ่งอาจคิดว่าสภาพแวดล้อม ที่ทำงานดีอยู่แล้ว อีกส่วนอาจคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานยังไม่ดีพอ จึงเกิดความต้องการโอนไปส่วน ราชการอื่นเพื่อให้ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ตนเองคิดว่าดีกว่าในในปัจจุบัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน สำนัก/กองที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะ งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม ซึ่งทางสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ เพื่อ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมถึงอาจมีการนำ ประเด็นเรื่องการโอนของข้าราชการเข้าสู่ที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อสร้างแนวทางในการลดอัตราการโอน ของข้าราชการ

โดยในที่นี้ ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในประเด็นเรื่องการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านที่มีอิทธิพลต่อการโอนย้ายของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการลด ภาระรายจ่ายของข้าราชการหรือช่วยลดภาระในด้านอื่นทดแทนโดยการเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นให้มาก ขึ้น เช่น สวัสดิการอาหารกลางวัน สวัสดิการที่พักของข้าราชการ หรือการเพิ่มเงินส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการที่ดี เหมือนในกรณีข้าราชการศาลต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการแบ่งเบา

ภาระรายจ่าย ซึ่งจะทำให้ข้าราชการจะเกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม องค์กรควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน ลงมือปฏิบัติอย่างมีอิสระ สามารถแสดงความคิดเห็น มีเสรีภาพในการพูด การเสนอนโยบาย โดยเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา จากเดิมที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินเพียงผู้เดียว ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติในการพิจารณาเกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้า รวมถึงกฎหมายหรือระเบียบใดที่มีข้อบังคับจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงานมากจนเกินไป ก็อาจมีการทบทวน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ทันกับลักษณะสังคมในปัจจุบัน

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม นอกจากการจัดกิจกรรม “สุขภาพ สุขใจ” ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมของข้าราชการในสังกัด โดยอาจมีการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที รวมถึงในกรณีที่ปริมาณงานที่เยอะตอกอยู่กับบุคคลใดมากเกินไปก็อาจมีการให้ช่วยแบ่งเบาภาระงาน และองค์กรควรมีส่วนช่วยในการบริหารจัดการเวลางาน และเวลาส่วนตัวของข้าราชการให้มีความสมดุล อีกทั้งมีการจัดการกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาความเครียด และปัญหาสุขภาพที่อาจตามมาจากการรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ไม่ดี

#### 5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน) และ ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ) เท่านั้น ซึ่งในภาพรวมแล้วอาจทำให้ผลการทดสอบเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างจำกัด คือ ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน (เดือนพฤศจิกายน) จึงอาจส่งผลทำให้ผลการวิเคราะห์มีความคลาดเคลื่อนในการนำไปอ้างอิงกับกลุ่มประชากรได้ เนื่องจากสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และการตัดสินใจโอนของข้าราชการที่แตกต่างกันออกไป อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจโอนของข้าราชการ เช่น ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์กร



### 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยไม่ได้ศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีด้วย รวมถึงในด้านการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี นั้น ควรศึกษาให้ครอบคลุมทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างโครงการ เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งหมด



## บรรณานุกรม

- Delamotte, Yves, & Takezawa, Shinichi (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Hackman, J. Richard, & Suttle, J. Lloyd. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Huse, Edgar F., & Cumming, Thomas E. (1989). *Organization Development and change* (4th ed.). Minnesota: West Publishing Co., 1989.
- Lewin, David. (1984). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organization Dynamics*(19), 47-51.
- Maslow, Abraham Harold. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 430-437.
- McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell, and. (1953). *The achievement motive* New York: Appleton.
- Mobley, William Hodges. (2003). *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*. Texas: Addison Wesley.
- Shikiar, Richard, & Freudenberg, Rodney. (1982). Unemployment rates as a moderator of the job dissatisfaction-turnover relation. *Human Relations*, 35(10), 845-855.
- UNESCO. (1993). *Quality of life improvement programs*. Bangkok.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- กนกวรรณ ทองคำ. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์: ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการกรณีศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ชาญชัย วิทวารากรณ์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท กรีนทิม จำกัด. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา,
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2550). สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- นาวิ ตั้งมโนวิริยะกุล. (2553). ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมของพนักงานและความพึงพอใจของบุคลากร กรณีศึกษาของ บริษัท ที พีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) (บริหารธุรกิจบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

แน่น้อย ศรีจารณบุญ. (2531). รายงานการวิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาในราชการพลเรือน  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ผดพร เหมบุตร. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารนักบริหาร, 20(40), 66.

พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการ  
ลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต),  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

มลฤดี เย็นสบาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม  
จังหวัดจันทบุรี. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา,

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานใน อุตสาหกรรมฟอกหนัง:  
กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเนชั่น,

ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง  
บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

ศิรินา เมืองแสน. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพมหานคร. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล,

สมพงษ์ รัตนบุหงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM.  
(พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ ฤกษ์เจริญ. (2559). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน  
Generation Y. วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18.

อมรา ไทยประเสริฐ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบเวอเรจแคน  
จำกัด. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

อรดี จริตควร. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยา  
ศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล,

อัศมาภรณ์ ณ สงขลา. (2539). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานในธนาคาร  
พาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐชา สังข์แป้น
วัน เดือน ปี เกิด	21 มีนาคม 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	46/2 หมู่ 2 ต.บางคูเวียง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY