

MOTIVATION FOR JOB RELOCATION OF CUSTOMS OFFICERS OF CUSTOMS TARIFF STANDARD DIVISION, CUSTOMS

Pongsiri KWANKAEW^{1*} and Pattama KOMENJUMRUS¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; bosz39@gmail.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 June 2024

Revised: 28 June 2024

Published: 12 July 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the motivation for job relocation of Customs Officers of Customs Tariff Standard Division, Customs; and 2) to study guidelines to enhance organizational commitment of Customs Officers of Customs Tariff Standard Division, Customs. The results of the study revealed that: 1) Job Characteristics, Career Advancement, Policies and Management, Relationships with colleagues and supervisors, Commuting, Family or Hometown and Health factors affect the relocation requests of Customs Officers of Customs Tariff Standard Division, Customs. However, Workplace Environment factors do not affect the relocation requests of Customs Officers of Customs Tariff Standard Division, Customs. 2) Guidelines to enhance organizational commitment of Customs Officers of Customs Tariff Standard Division, Customs is organizing activities to strengthen relationships among personnel within the division, welcoming feedback of works between officers and chief or director, increasing the position of Senior Professional Level Officer that separate from management roles, creating clear career paths and allocating appropriate manpower to the workloads.

Keywords: Motivation, Job Relocation, Customs

CITATION INFORMATION: Kwankaew, P., & Komenjumrus, P. (2024). Motivation for Job Relocation of Customs Officers of Customs Tariff Standard Division, Customs. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 18

แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร

พงศศิริ ขวัญแก้ว¹ และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; bosz39@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร และ 2) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากรมีความผูกพันกับองค์กร โดยผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การเดินทาง ครอบครัวหรือภูมิสำเนา และปัจจัยด้านสุขภาพมีผลต่อการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของทำงานไม่มีผลต่อการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร 2) แนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากรมีความผูกพันกับองค์กร คือ การจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การเปิดรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา การปรับเปลี่ยนตำแหน่งชำนาญการพิเศษสำหรับสายวิชาการที่แยกออกจากสายงานบริหาร การกำหนดเส้นทางการเติบโตของสายงานที่มีความชัดเจน และการจัดสรรจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับเข้ามา

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ขอย้ายงาน, กรมศุลกากร

ข้อมูลอ้างอิง: พงศศิริ ขวัญแก้ว และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2567). แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 18

บทนำ

การพัฒนาองค์การให้มีความยั่งยืน นอกจากการสร้างสรรคผลผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ แล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรภายในองค์การด้วย เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมขององค์การและมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์การได้ แต่ในปัจจุบันค่านิยมของสังคมกลับมองว่าการเปลี่ยนงานเป็นหนึ่งในวิธีการที่ใช้ในการปรับฐานเงินเดือนหรือตำแหน่งที่มีความรวดเร็ว ประกอบกับแนวคิดที่ว่า หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่มีคุณค่าต่อตนเองหรือสังคม ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตนเอง ทำให้การรักษาบุคลากรเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ โดย สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (2566) ได้รวบรวมข้อมูลสถิติการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตามกระทรวง และเหตุแห่งการออกจากราชการ อันได้แก่ เกษียณอายุราชการ ลาออก ออกด้วยเหตุผิดวินัย และเสียชีวิต ประจำปี พ.ศ.2565 โดยพบว่า ในปี พ.ศ.2565 มีข้าราชการออกจากราชการทั้งสิ้น จำนวน 18,651 ราย โดยเป็นการลาออก จำนวน 8,509 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.62 ของจำนวนข้าราชการที่ออกจากราชการทั้งหมด

กรมตุลาการเป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยตุลาการ กฎหมายว่าด้วยพิกัตอัตรตุลาการ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการจัดเก็บอากร ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตและการส่งออก ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางตุลาการ โดยปัจจุบันกรมตุลาการมีการแบ่งส่วนราชการภายในทั้งหมด 25 ส่วนราชการ มีด้านตุลาการทั้งสิ้น 45 ด้าน กระจายอยู่แต่ละจังหวัดครอบคลุมทั่วทั้งประเทศไทย อีกทั้งยังมีหน่วยงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ เช่น สำนักงานที่ปรึกษาการตุลาการประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบรัสเซลส์ และสำนักงานตุลาการประจำสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกง เป็นต้น จากบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่มีความหลากหลาย และสถานที่ปฏิบัติงานที่กระจายอยู่ทั่วทั้งประเทศ ทำให้บุคลากรภายในกรมตุลาการมีการขอย้ายภายในเพื่อไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานที่ตนมีความสนใจ หรือขอย้ายกลับไปปฏิบัติราชการในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาของตน จนบ่อยครั้งที่เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถภายในหน่วยงานบางหน่วยงาน (กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมตุลาการ กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2565, 2565; กรมตุลาการ, 2567)

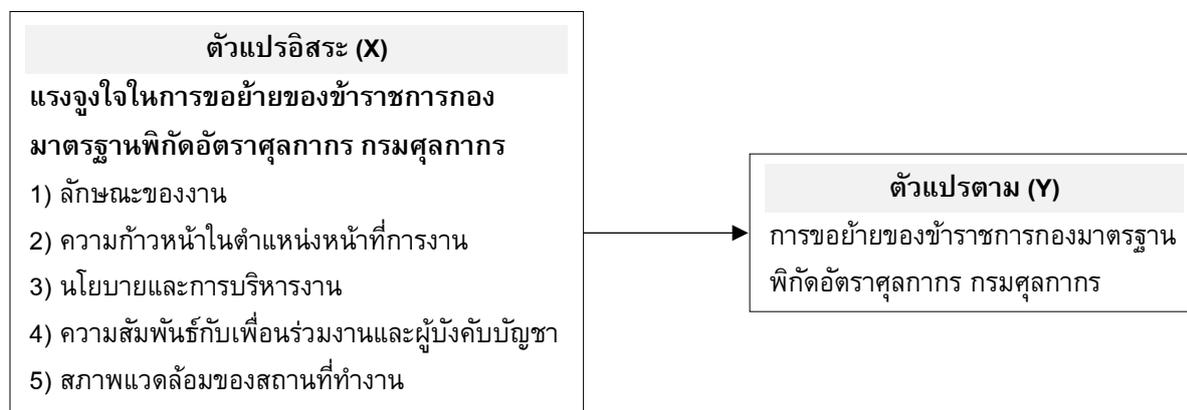
กองมาตรฐานพิกัตอัตรตุลาการซึ่งเป็นหน่วยงานภายในกรมตุลาการ มีภารกิจในการจำแนกประเภทพิกัตตุลาการของสินค้าเพื่อจัดหมวดหมู่สำหรับจัดเก็บอากร ก็เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ประสบปัญหาการย้ายออกของบุคลากร ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการจำแนกประเภทสินค้า เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงาน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตรตุลาการ กรมตุลาการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้ศึกษาปฏิบัติราชการในปัจจุบัน โดยการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตรตุลาการ กรมตุลาการ และ 2) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตรตุลาการ กรมตุลาการมีความผูกพันกับองค์การ เพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และลดอัตราการย้ายออกของบุคลากรภายในหน่วยงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 อ้างถึงใน สุวรรณมา ศรีรักษา และคณะ, 2565) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก ได้ระบุเหตุแห่งแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยอนามัย โดยเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่น 3) ลักษณะของงาน

หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางขององค์กร การวางแผนการดำเนินการ 2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงอัตราการเพิ่มเงินเดือน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อขอความช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ในการร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งการร่วมมือในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ 6) สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ความสะดวกสบายในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงของงานที่ทำ และความมั่นคงขององค์กร 9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกต่องาน ดังนั้น แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากแต่ละบุคคลและไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง ปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจอย่างดีที่สุดนั่น คือ การช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยนามัย โดยที่ทั้งสองปัจจัยนี้ต้องเกิดขึ้นพร้อมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนย่อมมีความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ และแสวงหาความต้องการในงานที่แตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยนามัยเปรียบเสมือนแกนกลางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้เชิงบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร ซึ่งดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากร จำนวน 10 ราย ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล แบบผู้สัมภาษณ์ 1 คน ต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 คน โดยกำหนดแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ กองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร และ ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร ทั้งนี้ ผู้สัมภาษณ์ใช้วิธีจดบันทึกตามคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญและทำการสรุปแยกเป็นประเด็นสำคัญเพื่อหาความสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำไปวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน (ร้อยละ 50) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี (ร้อยละ 60) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 100) มีการศึกษาสูงสุดในระดับชั้นปริญญาโท (ร้อยละ 70) มีอายุราชการ ณ กรมศุลกากร น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 60) และเป็นผู้ปฏิบัติราชการ ณ กองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร 1-2 ปี (ร้อยละ 50)

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมศุลกากร พบว่า 1) ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อการขอย้าย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า “การทำงานมีความซ้ำซาก เมื่อทำงานไปได้สักระยะเวลาหนึ่งก็เกิดความรู้สึกเบื่อในงานที่ทำ และอยากออกไปเรียนรู้งานด้านอื่นๆ ในหน่วยงานภายนอก” และ “ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ ทำให้เกิดภาวะงานล้นมือ อีกทั้ง เมื่อมีเจ้าหน้าที่ย้ายออกก็จะเกิดการส่งต่องาน ซึ่งทำให้การทำงานไม่มีความต่อเนื่อง” โดยสามารถสรุปสาเหตุที่ส่งผลการขอย้ายได้ว่า เพราะลักษณะของงานมีกระบวนการทำงานที่ซ้ำซาก เมื่อทำงานเป็นระยะเวลานาน ก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเบื่อในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้อยากย้ายออกไปอยู่ในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเรียนรู้งานใหม่ๆ ที่มีหน้าที่ภารกิจแตกต่างในส่วน ของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ก็มีผลต่อการขอย้ายเช่นเดียวกัน โดยในบางส่วนงานมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเข้ามาเป็นปริมาณมากซึ่งสวนทางกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ ทำให้เกิดภาวะงานล้นมือ นอกจากนี้ ยังมีงานค้างที่ได้รับ การส่งต่อมาจากเจ้าหน้าที่ที่ย้ายออกไป ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง 2) ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อการขอย้าย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า “เมื่อทำงานเดิม ๆ ติดต่อกันเป็นระยะ เวลานาน โดยที่ไม่เห็นโอกาสที่จะสามารถเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ก็ทำให้เกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการ ทำงาน” และ “ถ้าหากตำแหน่งที่หน่วยงานใดว่าง และมีลักษณะงานที่เหมาะสมก็พร้อมที่จะย้ายไป” โดยสามารถสรุป สาเหตุที่ส่งผลการขอย้ายได้ว่า เพราะจำนวนตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการส่วนภายในหน่วยงานมีอยู่ อย่างจำกัด อีกทั้งเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายและตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนยังมีอายุน้อย ทำให้การ เติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานของคนในหน่วยงานเป็นไปได้ยาก เนื่องจากต้องรอให้ตำแหน่งว่างเสียก่อนจึงจะ สามารถเลื่อนระดับได้ เมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ในตำแหน่งมีวุฒิสองกว่า จึงทำให้การเติบโต ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่หน่วยงานภายนอกมีโอกาสมากกว่า อีกทั้ง เมื่อทำงานเดิม ๆ ติดต่อกัน โดยที่ไม่เห็นโอกาส ที่จะเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน 3) ด้านนโยบาย และการบริหารงาน มีผลต่อการขอย้าย เพราะนโยบายและการบริหารงานคือการกำหนดทิศทาง การดำเนินการของ หน่วยงาน หากทัศนคติ มุมมอง หรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่สอดคล้องกับทิศทางของหน่วยงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดกำลังใจในการทำงาน โดยนโยบายบางอย่างเป็นการเพิ่มปริมาณงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่ งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมมานั้น ไม่ได้เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานหรือไม่ได้เป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือ

การกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายบางอย่างโดยที่ไม่ได้มีการกำหนดแนวทางหรือวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้นไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานยังมีความกังวลในเรื่องของการตอบหนังสือราชการให้แก่หน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานเอกชน ซึ่งการตอบหนังสือดังกล่าวอาจมีผลผูกพันในอนาคตให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าสู่กระบวนการฟ้องร้องหรือเข้าไปให้การต่อศาลในอนาคต 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการขอย้าย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า “หากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายแล้วความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาคนใหม่ไม่ดี ก็ทำให้อยากย้ายออก” และ “ลักษณะของงานจำเป็นต้องมีการปรึกษาและแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเห็นกันภายในทีม ดังนั้น ทักษะคิดและแนวคิดของคนในทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญ” โดยสามารถสรุปสาเหตุที่ส่งผลต่อการขอย้ายได้ว่า เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดมองว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี เมื่อทำงานร่วมกันแล้วเกิดความสบายใจ สามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งยังได้รับความเอาใจใส่จากหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา มีการสอนงานและหางานใหม่ๆ มาให้ฝึกฝนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ทักษะคิดของผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และทำให้ไม่รู้สึกอยากย้ายออกไปปฏิบัติราชการที่หน่วยงานอื่น และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ไม่ได้มีผลต่อการขอย้าย เพราะส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องเล็กน้อยที่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตนเอง เช่น ในกรณีที่รู้สึกหนาวจากเครื่องปรับอากาศของที่ทำงาน ก็หาเสื้อกันหนาวมาใส่หรือในกรณีที่ที่ทำงานปิดเครื่องปรับอากาศในช่วงทำงานล่วงเวลา ทำให้อากาศร้อนและไม่ถ่ายเท ก็สามารถหาพัดลมส่วนตัวมาเปิดใช้งานเองได้ เป็นต้น นอกจากนี้ ที่ทำงานยังมีแม่บ้านซึ่งคอยดูแลความสะอาดเรียบร้อยในภาพรวมของหน่วยงาน ทำให้ไม่เกิดอุปสรรคหรือปัญหาต่อการทำงาน และไม่ได้ส่งผลให้เกิดความรู้สึกอยากย้ายออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น นอกจากนี้ ยังพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านอื่นๆ อีก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเดินทาง มีผลต่อการขอย้าย เพราะที่ทำงานตั้งอยู่กลางเมืองซึ่งมีการจราจรที่หนาแน่น ทำให้ใช้ระยะเวลานาน หรือหากต้องการเลี่ยงการจราจรที่ติดขัดไปใช้ทางด่วน ก็เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูงขึ้น และถึงแม้ที่ทำงานจะอยู่กลางเมือง แต่ก็ไม่ได้ตั้งอยู่ใกล้สถานีรถไฟฟ้าในระยะทางที่สามารถเดินมาทำงานได้ ผู้ปฏิบัติงานที่เดินทางด้วยรถไฟฟ้าก็ต้องอาศัยการต่อรถโดยสารประจำทางอีกต่อหนึ่ง ซึ่งก็ใช้ระยะเวลานาน เนื่องจากถนนโดยรอบมีการจราจรที่หนาแน่นทำให้ต้องรอรถโดยสารประจำทางเป็นเวลานาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง 2) ด้านครอบครัวหรือภูมิลาเนา มีผลต่อการขอย้าย เพราะอยากย้ายกลับไปทำงานในจังหวัดบ้านเกิด หรือย้ายไปทำงานใกล้ๆ บ้านหรือครอบครัว เพื่อดูแลบิดามารดา และ 3) ด้านสุขภาพ มีผลต่อการขอย้าย เพราะลักษณะของงานที่ทำ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบหรือหลักการทำงานของสินค้า หากพิจารณาโดยที่ยังไม่เข้าใจหลักการทำงานของสินค้า ก็อาจส่งผลให้พิจารณาพิกัดอัตราศุลกากรผิดพลาดและนำไปสู่การฟ้องร้องได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด ส่งผลกระทบให้พักผ่อนไม่เพียงพอ และในส่วนของแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการกองมาตรฐานพิกัดอัตราศุลกากรมีความผูกพันกับองค์กร พบว่า 1) การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น การไปเที่ยวต่างจังหวัดประจำปี หรือการรับประทานอาหารร่วมกันภายในทีม จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการกองมาตรฐานพิกัดอัตราศุลกากร กรมศุลกากรมีความผูกพันกับองค์กร 2) การเปิดรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ในเรื่องแนวคิดการทำงาน กระบวนการทำงาน หรือแม้กระทั่งพฤติกรรมต่าง ๆ จะทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน 3) การปรับเพิ่มตำแหน่งในระดับบนของสายงานวิชาการ เช่น ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ที่แยกออกจากสายงานบริหาร เพื่อจูงใจให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแต่ไม่ชอบงานด้านบริหารให้สามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้ และมีการกำหนดเส้นทางการเติบโตของสายงานที่มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นภาพตัวเองในอนาคตว่าจะมีการเติบโตเป็นเช่นไร และ 4) การจัดสรรจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับเข้ามา เพื่อป้องกันการเกิดภาวะ Over workload ส่งผลเสียต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ จนอาจทำให้หมดไฟในการทำงานและขอย้ายได้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมศุลกากร สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

1) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อการขอย้าย เพราะลักษณะของงานเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะทาง เช่น ความรู้ทางด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติของสารเคมี ความรู้ด้านวัสดุศาสตร์ ความรู้ทางด้านชีววิทยา ความรู้ทางด้านวิศวกรรม อันได้แก่ หลักการทำงานของอุปกรณ์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ การทำงานของเครื่องจักร ส่วนประกอบของชิ้นส่วนรถยนต์ และหลักการทำงานของรถยนต์ ซึ่งเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่เคยเรียนมา ก็เกิดความรู้สึกท้อแท้เนื่องจากไม่มีความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน และทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ลักษณะของงานที่ยังมีกระบวนการที่ซ้ำซาก ทำให้เมื่อทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเบื่อในงานและอยากย้ายออกไปอยู่ในหน่วยงานอื่นเพื่อเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ในส่วนของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ก็มีผลต่อการขอย้ายเช่นเดียวกัน โดยในบางส่วนของงานมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเข้ามาเป็นปริมาณมากซึ่งสวนทางกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ ทำให้เกิดภาวะงานล้นมือ นอกจากนี้ ยังมีงานค้างที่ส่งต่อมาจากเจ้าหน้าที่ที่ย้ายออกไป ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งพบว่า ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า และคณะ (2566) จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งพบว่า ลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อการขอย้าย เพราะหน่วยงานมีข้อจำกัดของจำนวนตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการส่วน อีกทั้ง ในการเปิดให้สมัครสอบเพื่อปรับตำแหน่งแต่ละครั้ง ต้องรอให้ตำแหน่งนั้นว่างเสียก่อนจึงจะสามารถเลื่อนระดับไปแทนที่คนในตำแหน่งเดิมได้ โดยการว่างของตำแหน่งอาจเกิดจากการที่ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือย้ายออกไปทำงานในหน่วยงานอื่น หรือลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ซึ่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนยังมีอายุน้อย ทำให้การเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานของคนในหน่วยงานเป็นไปได้ยาก เมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกซึ่งเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการส่วนมีวุฒิที่สูงกว่า จึงทำให้การเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่หน่วยงานภายนอกอาจมีโอกาสมากกว่า อีกทั้ง เมื่อทำงานเดิมๆ ติดต่อกัน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นโอกาสที่จะสามารถเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา สังกะเพชร และ ชญานิกา ศรีวิชัย (2560) จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่า โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตการทำงาน และการมีโอกาสทำเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีผลต่อความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญานา ศิลาอ่อน (2566) จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y

3) นโยบายและการบริหารงานมีผลต่อการขอย้าย เพราะนโยบายและการบริหารงานเปรียบเสมือนการกำหนดทิศทาง การดำเนินการของหน่วยงาน หากทัศนคติ มุมมอง หรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่สอดคล้องกับทิศทางของหน่วยงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดกำลังใจในการทำงาน โดยนโยบายบางอย่างเป็นการเพิ่มปริมาณงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทั้งงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมมานั้น ไม่ได้เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานหรือไม่ได้เป็นการกิจหลักของหน่วยงาน หรือการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายบางอย่างโดยที่ไม่ได้มีการกำหนดแนวทาง

หรือวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้นไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ และ รัตน์ดิญา อยู่เย็น (2566) จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีการกำหนดนโยบายและสื่อสารนโยบายนั้นอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประชุม หรือการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการนั้น ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการขอย้าย โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี จะทำให้เกิดความสบายใจในการทำงานร่วมกัน โดยสามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ นอกจากนี้ หากทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานกับทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และทำให้ไม่รู้สึกรอการย้ายออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชัย กลัดทอง (2556) จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่เห็นว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีมาก จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการที่เห็นว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ด้อยกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ และ รัตน์ดิญา อยู่เย็น (2566) จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้รับความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร จะช่วยให้มีความเข้าใจในการทำงานที่ตรงกัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซี

5) สภาพแวดล้อมของที่ทำงานไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทุกคนมีโต๊ะทำงานเป็นของตนเอง มีแสงสว่างที่เพียงพอ และมีแม่บ้านซึ่งคอยดูแลความสะอาดเรียบร้อยในภาพรวมของหน่วยงาน ทำให้ไม่เกิดอุปสรรคหรือปัญหาต่อการทำงาน หรือหากมีปัญหาก็กมักเป็นเรื่องเล็กน้อยที่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตนเอง เช่น ในกรณีที่รู้สึกหนาวจากเครื่องปรับอากาศของที่ทำงาน ก็หาเสื้อกันหนาวมาใส่ หรือในกรณีที่ที่ทำงานปิดเครื่องปรับอากาศในช่วงทำงานล่วงเวลา ทำให้อากาศร้อนและไม่ถ่ายเท ก็สามารถหาพัดลมส่วนตัวมาเปิดใช้งานเองได้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2563) จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม

6) ปัจจัยด้านการเดินทางมีผลต่อการขอย้าย เพราะที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่กลางเมืองซึ่งล้อมรอบไปด้วยการจราจรที่หนาแน่น ทำให้ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมายังที่ทำงาน หรือหากต้องการเลี่ยงการจราจรที่ติดขัดไปใช้ทางด่วน ก็เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูงขึ้น และถึงแม้สถานที่ทำงานจะอยู่กลางเมือง แต่ก็ไม่ได้ตั้งอยู่ใกล้สถานีรถไฟฟ้าในระยะทางที่สามารถเดินมาทำงานได้ ผู้ปฏิบัติงานที่เดินทางด้วยรถไฟฟ้าก็ต้องอาศัยการต่อรถโดยสารประจำทางอีกต่อหนึ่ง ซึ่งก็ใช้ระยะเวลาในการเดินทางที่ยาวนาน เนื่องจากถนนโดยรอบมีการจราจรที่หนาแน่นทำให้ต้องรอรถโดยสารประจำทางเป็นเวลานาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร และ ชัยยุทธ ชีโนกุล (2562) จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านการเดินทางเพื่อไปทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

7) ปัจจัยด้านครอบครัวหรือภูมิลำเนาที่มีผลต่อการขอย้าย เพราะผู้ปฏิบัติงานอยากย้ายกลับไปทำงานในจังหวัดภูมิลำเนา หรือย้ายไปทำงานใกล้ๆ บ้านหรือครอบครัว เพื่อดูแลบิดามารดา และด้วยกรมศุลกากรมีการกระจายตัวของหน่วยงานครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศไทย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำเรื่องขอย้ายไปปฏิบัติงานในจังหวัดภูมิลำเนา

หรือจังหวัดข้างเคียงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรินทร์ วริทธิกร และคณะ (2565) จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการผังตึ้งในงานและความผูกพันของพนักงานต่อการคงอยู่ของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต ซึ่งพบว่า พนักงานที่ไม่ได้ทำงานในภูมิภาคที่มีคนในครอบครัวอาศัยอยู่ เมื่อทำงานไปสักระยะเวลาหนึ่งก็มีแนวโน้มในการย้ายหรือลาออกเพื่อกลับไปยังภูมิลำเนาเดิม

8) ปัจจัยด้านสุขภาพมีผลต่อการขอย้าย เพราะลักษณะของงานที่ทำ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบหรือหลักการทำงานของสินค้าที่กำลังพิจารณาพักด้อตราศุลกากร โดยผลการพิจารณาพักด้อตราศุลกากรส่งผลต่ออัตราภาษีในการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าที่ผู้ประกอบการต้องชำระ ดังนั้น หากผู้ประกอบการพิจารณาสินค้าโดยที่ยังไม่เข้าใจหลักการทำงานของสินค้าอย่างแน่ชัด ก็อาจส่งผลให้พิจารณาพักด้อตราศุลกากรผิดพลาด และนำไปสู่การฟ้องร้องได้ ทำให้ผู้ประกอบการเกิดความกดดัน และความเครียด ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงสมร โสตะ (2560) จากการศึกษาเรื่อง สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งพบว่า สุขภาวะทางจิตโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพักด้อตราศุลกากร กรมศุลกากร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรออกนโยบายให้มีการเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ (Feedback) ในการทำงานระหว่างผู้ประกอบการและหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ในเรื่องแนวคิดการทำงาน กระบวนการทำงาน หรือแม้กระทั่งพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ประกอบการ หรือหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน

2) ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีสิทธิเลือกว่าตนเองต้องการพิจารณาพักด้อตราศุลกากรเกี่ยวกับสินค้าประเภทใด เพื่อให้ตรงกับทักษะความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมี หรือตรงตามความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งควรจัดให้มีการเวียนงานเพื่อให้เกิดความรู้ที่หลากหลายครอบคลุมกับการปฏิบัติงาน และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างส่วนงาน

3) ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มตำแหน่ง ในส่วนของตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรชำนาญการพิเศษ (ประสบการณ์) ซึ่งแยกออกจากสายงานบริหาร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแต่ไม่ชอบงานด้านบริหารให้สามารถเติบโตไปพร้อมกับหน่วยงานได้ และมีการกำหนดเส้นทางการเติบโตของสายงาน (Career Path) ที่มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นภาพตัวเองในอนาคตว่าจะมีการเติบโตเป็นเช่นไรเมื่อปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการกองมาตรฐานพักด้อตราศุลกากร กรมศุลกากร

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการในหน่วยงานอื่นของกรมศุลกากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กั้ววาน ยอดวิเศษศักดิ์ และ รัตน์ติญา อยู่เย็น. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคของประเทศไทย. *มหาวิทยาลัยพายัพ*, 33(2), 118.

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง พ.ศ.2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 109.

- กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2565. (2565, 10 พฤศจิกายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนที่ 70 ก. หน้า 1-2.
- ทรงสมร โสตะ. (2560). สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขา
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(18), 67-70.
- นุชนาฏ ตันตา. (2563). แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม. *หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- บุญชัย กัลดทอง. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.). *วารสารวิชาการ Veridian
E-Journal*, 6(2), 324.
- พิชญาภา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *ปริญาการจัการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัการ มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- มัทนา สังกะเพศ และ ชญานิกา ศรีวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 11(2), 227-237.
- เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า, ปณัฑพร เรืองเชิงชุม, และ จงรักษ์ หงษ์งาม. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร :
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, 40(2), 23.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร และ ชัยยุทธ ชีโนกุล. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุ้ทหารเรือพระ
จุลจอมเกล้า. *วารสารรัฐบริหารักษ์*, 61(2), 47-48.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *อัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนที่สูญเสีย*. สืบค้นจาก
https://data.go.th/dataset/dataset_34_02.
- สุวรรณา ศรีรักษา, จิตภา ธิศิริกุล และ ชานุชัย จิตรเหล่าอาพร. (2565). ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัการ*, 3(3), 155-157.
- เอกรินทร์ วรทริกร, วรางคณา จันทรคง และ อารยา ประเสริฐชัย. (2565). อิทธิพลของการฝังตรึงในงานและความ
ผูกพันของพนักงานต่อการคงอยู่ของผู้ให้บริการในสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพจังหวัดภูเก็ต. *วารสาร
มหาจุฬานาครธรรม์*, 9(1), 128-129.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).