

THE FACTORS INFLUENCING THE INTENTION TO TRANSFER, RESIGN, OR POSITION CHANGE OF PERSONNEL AT THE PASSENGER TRANSPORT BUREAU, DEPARTMENT OF LAND TRANSPORT

Sirawich NUPET^{1*} and Prasert SITTHIJIRAPAT¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; Sirawich.nup@spulive.net

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

The objective of this research was to study personal factors, support factors, and motivational factors that influence the intention to transfer, resign, or change positions of personnel at The Passenger Transport Bureau, Department of Land Transport. The results of the study revealed that: 1) personal factors specifically age and marital status, significantly affect the intention to transfer, resign, or change positions of personnel at The Passenger Transport Bureau, Department of Land Transport, at a statistical significance level of .05 2) motivational factors, particularly the nature of the job performed are significantly related to influencing the intention to transfer, resign, or change positions of personnel at the Passenger Transport Bureau, Department of Land Transport at a statistical significance level of .01 3) support factors, specifically organizational commitment, are significantly related to influencing the intention to transfer, resign, or change positions of personnel at the Passenger Transport Bureau, Department of Land Transport at a statistical significance level of .01.

Keywords: Passenger Transport Bureau, Turnover Intention, Transfer

CITATION INFORMATION: Nupet, S., & Sitthijirapat, P. (2025). The Factors Influencing the Intention to Transfer, Resign, or Position Change of Personnel at the Passenger Transport Bureau, Department of Land Transport. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 79

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้าย ลาออกหรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก

สิริวิชญ์ หนูเพชร¹ และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Sirawich.nup@spulive.net (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้าย ลาออกหรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ด้านอายุและด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้าย ลาออกหรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยค่าจ้างด้านความผูกพันต่อหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร, ความตั้งใจ ลาออก, โอนย้าย

ข้อมูลการอ้างอิง: สิริวิชญ์ หนูเพชร และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้าย ลาออกหรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 79

บทนำ

กรมการขนส่งทางบกเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ควบคุมและจัดระเบียบการขนส่งทางถนนภายในประเทศและระหว่างประเทศ ดำเนินการจดทะเบียนและเก็บภาษีรถ และออกใบอนุญาตขับรถ ออกใบอนุญาตประกอบการขนส่ง พัฒนาระบบการขนส่งทางถนนและการใช้รถประเภทต่างๆ เพื่อให้ระบบการขนส่งทางบกเกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง และปลอดภัยตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก พ.ศ.2522 กฎหมายว่าด้วยรถยนต์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประสานงานกับองค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในด้านการขนส่งทางบกและในส่วนที่เกี่ยวกับอนุสัญญาและความตกลงระหว่างประเทศ เฉพาะรถของพลเรือน และรถราชการ ไม่รวมถึงรถที่ใช้ในกิจการพิเศษของทหารและตำรวจ จัดการและควบคุมการขอใช้หมายเลขทะเบียนรถยนต์ กรมการขนส่งทางบกมีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 6,427 อัตรา โดยในปีงบประมาณ 2567 บุคลากรที่มีอยู่จริง จำนวน 6,243 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 3,925 อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน 193 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 1,509 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 616 อัตรา เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลย้อนหลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มีอัตราตำแหน่งว่างอยู่ที่ 642 อัตรา ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีอัตราตำแหน่งว่างอยู่ที่ 195 อัตรา และในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 มีอัตราตำแหน่งว่างอยู่ที่ 184 อัตรา (กรมการขนส่งทางบก, 2567)

สำนักงานขนส่งผู้โดยสาร ถือเป็นหน่วยงานหลักในด้านการขนส่งผู้โดยสารในส่วนกลาง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการและจัดระบบด้านการขนส่งผู้โดยสารตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกกฎหมายว่าด้วยรถยนต์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ศึกษา พัฒนาด้านการขนส่งผู้โดยสาร ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการขนส่ง ให้เป็นไปตามกฎหมาย

ปัจจุบัน สำนักงานขนส่งผู้โดยสารมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการประกอบการของผู้ประกอบการขนส่งรถโดยสารประจำทางจำนวน 4,167 ราย 4,695 เส้นทางผู้ประกอบการขนส่งรถโดยสารไม่ประจำทางในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,134 ราย และดูแลใบอนุญาตขับรถรับจ้างไม่เกิน 7 คน (รถแท็กซี่) จำนวน 26,788 ราย ผลจากคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การเกษียณอายุราชการ รวมถึงการลาออก จำนวนกว่า 26 คำสั่ง ในปีงบประมาณ 2567 การโยกย้าย เปลี่ยนหน้าที่ถือเป็นเรื่องปกติของระบบราชการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ความสามารถ และการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงานแต่ในทางกลับกันการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าวกลับส่งผลให้ปัจจุบันสำนักงานขนส่งผู้โดยสารมีตำแหน่งว่างอยู่ถึง 10 ตำแหน่ง การขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ เหล่านี้ส่งผลให้หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร 1 คน ต่อภาระงานเพิ่มมากขึ้น ระยะเวลาในการจัดการงานใช้เวลาเพิ่มขึ้น ระยะเวลาการรอใช้บริการนานขึ้น การแก้ไขปัญหาเป็นไปได้ช้า การให้บริการด้วยประสิทธิภาพลง ดังนั้นประสิทธิภาพการให้บริการ ระยะเวลาการรอใช้บริการของประชาชนอาจจะขึ้นอยู่กับจำนวนบุคลากร สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ สร้างภาพลักษณ์ในทางลบให้แก่หน่วยงาน ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดปัญหาความล่าช้า ขาดความต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้รับบริการ การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานภายในองค์กร สูญเสียระยะเวลาในการสร้างบุคลากรใหม่

การทำวิจัยในหัวข้อนี้จึงมีความน่าสนใจเพื่อหาสาเหตุ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการวางแผน และเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและเพื่อกำหนดแนวทางวิธีการในการแก้ไขปัญหาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร สร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจต่อผู้รับบริการ และพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองตัวประกอบของเฮอริชเบอร์ก (1959)

ทฤษฎีนี้เสนอว่า สิ่งที่คุณต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของคุณที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเองจากการทำงานนั้นๆ และอีกกลุ่มเน้นความสำคัญที่ความเสมอภาคและความราบรื่นในการทำงาน อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องและจะทำให้คุณสามารถเข้าถึงความต้องการในกลุ่มที่หนึ่งได้ กลุ่มความต้องการ 2 กลุ่มนั้น ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คุณเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้คุณใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้คุณว่างการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรงประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพเงื่อนไขการทำงาน, เงินเดือน, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ฐานะและความมั่นคง

แนวคิด ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor เมื่อปี 1960 ซึ่งถูกนำมาใช้แทนมุมมองของผู้หน้าต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมุมมองที่แตกต่างกันของผู้หน้าทั้ง 2 ประเภทตาม ทฤษฎี X Y ของ McGregor จะส่งผลต่อวิธีการบริหารและการควบคุมพนักงานของผู้หน้าแต่ละประเภทที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X คือ มุมมองในเชิงลบแบบดั้งเดิม (Traditional View) ที่ผู้หน้ามองว่าโดยธรรมชาติแล้วพนักงานไม่ชอบทำงานและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้หน้าต้องมีกฎและบทลงโทษเข้ามาควบคุมพนักงานเหล่านี้ให้ทำงานได้ตามเป้าหมาย ทฤษฎี Y คือ มุมมองในเชิงบวกต่อพนักงานที่เป็นแบบมนุษยนิยม (Humanistic View) ซึ่งผู้หน้ามองว่าพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว และมีความต้องการทำงานเพื่อแลกกับผลตอบแทน ส่งผลให้ผู้หน้าในแบบ Theory Y เชื่อว่าแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทำงานสำเร็จอยู่ที่ผลตอบแทน

ยอร์จ เอลตัน มาโย (Mayo, George Elton) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบต่างๆ ที่มีต่องาน ของพนักงานในบริษัท เวสเทอร์น อิเล็กทริก (Western Electric Company) นครชิคาโก ประเทศ สหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ.1924-1932 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539 อ้างถึงใน Mayo, 1933) ทำให้องค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจ และความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอย่างกว้างขวางเพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของยอร์จ เอลตัน มาโย ทำให้ทราบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน และทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันได้มีผู้เอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ไปในปัจจุบันก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้กันอย่างแพร่หลาย

จอห์น ดี มิลเล็ท (1954) ได้กล่าวเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) หรือความสามารถที่จะพิจารณาว่า บริการนั้นเป็นที่พึงพอใจหรือไม่โดยวัดจาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service) คือ การบริการที่มีความยุติธรรม 2) เสมอภาคและเสมอหน้าไม่ว่าจะเป็นใคร 3) การให้บริการรวดเร็ว ทันต่อเวลา (Timely Service) คือ การให้บริการตามลักษณะ ความจำเป็นรีบด่วน 4) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) คือ ความต้องการเพียงพอในด้านสถานที่ บุคลากรวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ 5) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) จนกว่าจะบรรลุผล 6) การให้บริการที่มีความก้าวหน้า (Possessive Service) คือ การพัฒนางานบริการ ทางด้านปริมาณ และคุณภาพให้มีความเจริญก้าวหน้าไปเรื่อย จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของ ผู้ใช้บริการซึ่งแสดงออกในด้านบวกหรือลบที่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการตอบสนองต่อ

สิ่งที่ต้องการซึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อได้รับหรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่ง และความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

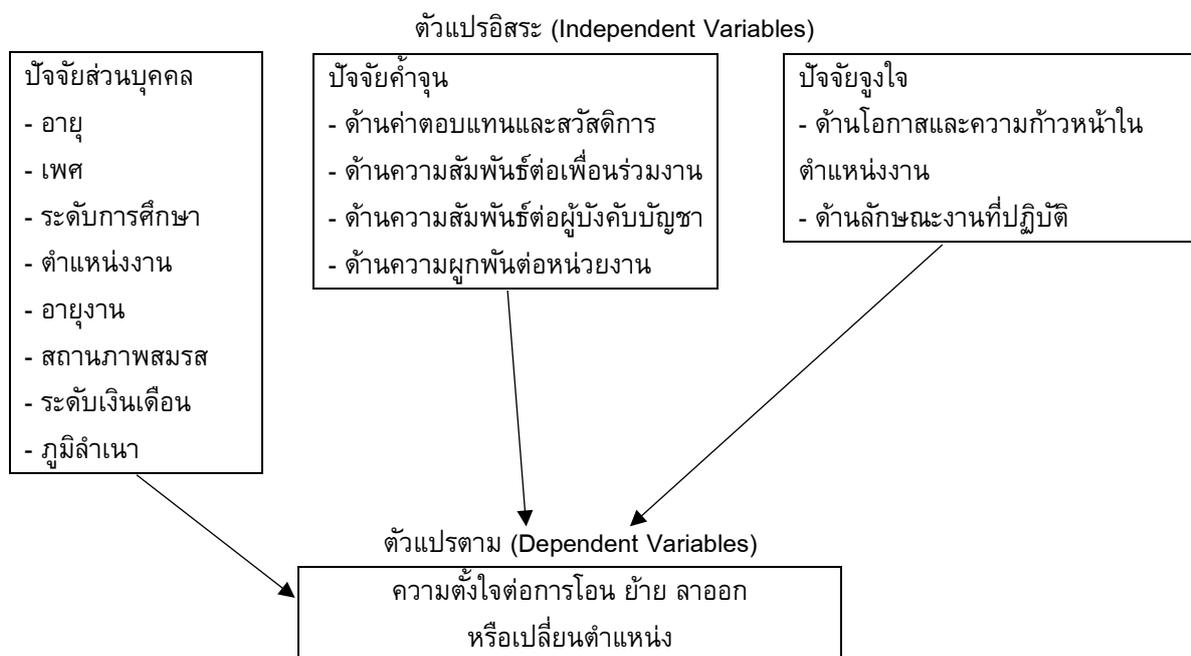
Sayles and Strauss (1977) อธิบายความหมายของ การลาออก ไว้ว่า การลาออกนั้นหมายถึง การที่บริษัทสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน และบริษัทต้องจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทดแทน ทั้งนี้การลาออก หมายถึง การลาออกโดยพนักงาน การที่บริษัทไล่พนักงานออก และการให้ออกเนื่องด้วยพนักงานนั้นขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตติดต่อกันเกิน 7 วัน ซึ่งการลาออกนี้รวมถึงการสมัครใจออกจากงาน (Voluntary) และไม่สมัครใจออกจากงาน (Involuntary) (Mobley, 1982) ได้ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ทฤษฎี Mobley's Intermediate Linkage model หรือทฤษฎีความเข้าใจ ในเชิงจิตวิทยาของกระบวนการลาออกที่ได้มีการศึกษาไว้ของ Mobley ปี 1977 ได้มีการศึกษากระบวนการตัดสินใจลาออก และอธิบายการลาออกด้วย การเปรียบเทียบระหว่าง การพอใจในงานปัจจุบัน และการไม่พอใจในการทำงานปัจจุบัน ในกรณีที่พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ทำอยู่ ความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นี้เป็นตัวแปรหลักที่กระตุ้นทำให้พนักงานรู้สึกอยากลาออกมากขึ้น โดยจะมีลำดับในการประเมินความพอใจของตนเอง โดยเริ่มจากการประเมินงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน รู้สึกว่าพอใจต่องานหรือไม่ สำหรับการไม่พอใจในงานที่ทำอยู่จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มในการค้นหาทางใหม่ หากทางเลือกในการย้ายไปอยู่บริษัทอื่น นำมาเปรียบเทียบกับงานปัจจุบันและตัดสินใจว่าจะคงอยู่ในบริษัทเดิม หรือตัดสินใจลาออกในที่สุด ซึ่งทฤษฎี Intermediate Linkage model ของ Mobley นั้นเป็นทฤษฎีที่สะท้อนให้เห็นถึง กระบวนการลาออกได้เข้าใจง่ายมากที่สุด และยังเป็นผู้บุกเบิกคำอธิบายอย่างกว้างขวางสำหรับกระบวนการตัดสินใจลาออกทางจิตวิทยาอีกด้วย (Thaochalee, 2013) การลาออกและโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ วัฒนธรรมและ สภาพการเป็นสมาชิกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ รวมไปถึงการจ้างพนักงานใหม่ หรือการเข้ามาทำงาน ทดแทน พนักงานนั้นอาจจะไม่เคยทำงานกับองค์กรมาก่อนหรือ อาจเป็นพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งก็ได้ (รสสุพร อินแบน, 2566) การลาออก หมายถึง การที่พนักงานเลือกที่ตัดสินใจไม่อยู่ต่อในบริษัทหรือองค์กรเดิมใน ฐานะพนักงานของบริษัทหรือ สมาชิกขององค์กรอีกต่อไป (สุดา ส่งประเสริฐ, 2566) การลาออก หมายถึง การที่บริษัทสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน และบริษัทต้องจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทดแทน Mobley and William (1982) ได้จำแนกประเภทการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรแบ่งออก ได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นฝ่ายตัดสินใจในการลาออกเอง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตาม เช่น การลาออกเพื่อกลับภูมิลำเนา หรือการลาออกเนื่องจาก ความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น 2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเอง อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน เช่น การถูกไล่ออก เนื่องจากมีความสามารถไม่เพียงพอหรือมีพฤติกรรมไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร หรือการปลดเกษียณ เป็นต้น ซึ่งแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้ายมีนักวิชาการได้มีการศึกษาแนวทาง และกล่าวไว้ ทั้งหมด 3 แนวทาง ดังนี้ 1) แนวคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavioral school of thought approach) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญ ในการศึกษาค้นหาสาเหตุของการลาออกที่เกิดขึ้นและส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างไร นักวิชาการที่กล่าวถึงการลาออก เป็นคนแรกคือ ลอว์เลอร์ (Lawler, 1971) ได้กล่าวว่า สาเหตุของการลาออกได้แก่ ความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรทำให้เกิดผลกระทบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ผลการปฏิบัติงานต่อการนัดหยุดปฏิบัติงาน การร้องเรียน ร้องทุกข์การลาออก ความไม่พึงพอใจในงานและความผิดปกติทางจิตใจ 2) ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้นเมื่อเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น พนักงานจะแสดงออกทางพฤติกรรมได้หลาย รูปแบบ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ผลปฏิบัติงานต่อหรือล่าช้า รวมตัวกันหยุดงาน มีการร้องทุกข์และมองหางานใหม่ที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งส่งผลให้เกิดการขาดงานและการลาออกจากงานในลำดับถัดไป 3) ความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อลงพนักงานขององค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด ความไม่พอใจที่เกิดขึ้นนั้นยังส่งผลทำให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจสุขภาพจิตไม่ดี Porter, Lawler III, และ Hackman ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท 1) การลาออกที่เกิดขึ้นจากความประสงค์

ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิมอันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลเองโดยที่ บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร 2) การลาออกที่เกิดขึ้นจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึงการที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิมอันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ของบุคคลเอง เช่น ย้ายงานตามสามี หรือ คลอดบุตร ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กร ในขณะที่องค์กรเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน 3) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวน พนักงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก 4) การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล โดยผลงานวิจัยของสภาพร เหล่าจันทร์ (2566) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนหรือลาออกของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และยังมีปัจจัยส่วนบุคคลบางอย่างที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการจากผลการวิจัยของ อัญชิสา คิตเหมื่อน (2565) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน และสถานที่ทำงานนั้น มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร

สมมติฐานการวิจัย

- 1) บุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก มีระดับความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก
- 3) ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ประจําปีงบประมาณ 2568 จำนวน 97 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรเป้าหมาย แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามชุดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ซึ่งผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.938 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จะใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) จะเลือกใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากรสำนักงานขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก กลุ่มตัวอย่าง 78 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มากกว่าเพศชาย และไม่ต้องการระบุเพศ โดยมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือ สถานะสมรส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสถานะหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 มีอายุงานอยู่ที่ประมาณ 1-3 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีระดับเงินเดือนอยู่ที่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เป็นข้าราชการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 และมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ของบุคลากรสำนักงานขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานขนส่งผู้โดยสาร โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.297 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานขนส่งผู้โดยสาร โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของ

โอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.466 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	Sig.
1) เพศ	F-test	.122
2) อายุ	F-test	.017
3) สถานภาพสมรส	F-test	.009
4) ระดับการศึกษา	F-test	.619
5) ระดับเงินเดือน	F-test	.177
6) อายุงาน	F-test	.053
7) ประเภทบุคลากร	F-test	.541
8) ภูมิลำเนา	t-test	.300

* p < .05

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจและความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง

ปัจจัยจูงใจ	ความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง		
	Pearson's Correlation (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.297**	0.008	ต่ำมาก
2) ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	-0.166	0.145	-

* p < .01

ตารางที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนและความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง

ปัจจัยค้ำจุน	ความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง		
	Pearson's Correlation (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	0.013	0.912	-
2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	-0.012	0.920	-
3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.192	0.092	-
4) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน	-0.466**	0.000	ต่ำ

* p < .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยต่างๆของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก ที่ส่งผลต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งสามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานตามประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรส โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีระดับความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี จะมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า แสดงว่า ช่วงอายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในช่วงอายุน้อยยังคงอยู่ในช่วงต้นของเส้นทางอาชีพ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมองหาโอกาสใหม่ๆ ที่ดีกว่าในแง่ของตำแหน่ง หน้าที่ หรือสถานที่ทำงาน อีกทั้งยังมีความพร้อมในการปรับตัวหรือย้ายสถานที่ทำงานมากกว่า นอกจากนี้ ยังสะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติของคนรุ่นใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อชีวิตการทำงานมากกว่าความมั่นคงในตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญญูรี ตูย์แมน (2562) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และ อัญชิสา เหมือนคิด (2565) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร และจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีสถานภาพโสดจะมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ากลุ่มผู้ที่แต่งงานหรือหย่าร้างแล้ว เหตุผลที่ส่งผลให้สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งนั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ยังไม่มีภาระทางครอบครัวจะมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจเรื่องการย้ายงานหรือเปลี่ยนงานมากกว่า และมีโอกาสในการสำรวจและเลือกเส้นทางการทำงานที่เหมาะสมกับตนเองมากขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานภาพเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก โดยเฉพาะผู้ที่มีสถานภาพโสด จะมีแนวโน้มที่จะโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ที่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากยังไม่มีภาระและกำลังมองหาโอกาสใหม่ๆ มากกว่าผู้ที่มีครอบครัวหรือผ่านการมีครอบครัวมาแล้ว

2) ปัจจัยจิตใจ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก คือ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร โดยพบว่า ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.297 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ โดยเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อระดับความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งก็จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงกันข้าม บุคลากรที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงกับตำแหน่งที่ทำอยู่ รับรู้ว่างานของตนเองมีความหมาย มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และมีความท้าทายเหมาะสมกับศักยภาพของตน จะมีความพึงพอใจในงานและมีแนวโน้มที่จะอยู่ในตำแหน่งเดิมมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภวิกา พูนสุขโช (2563) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญญูรี ตูย์แมน (2562) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชี ซึ่งพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อความตั้งใจต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการ

3) ปัจจัยค่าจ้าง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร โดยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.466 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ นั้นหมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงจะส่งผลระดับความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ในทิศทางตรงกันข้ามแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่

มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีเป้าหมายร่วมกับหน่วยงาน และมองเห็นความสำเร็จของหน่วยงานเป็นความสำเร็จของตนเอง จะมีความพึงพอใจในงานและมีแนวโน้มที่จะอยู่ในตำแหน่งเดิมมากกว่า ทำให้ความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทิศ ดวงผาสุข (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน **ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย**

จากผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิต ของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งมากที่สุด ดังนั้น การออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมและมีความท้าทาย จะต้องมีการออกแบบงานให้ชัดเจน ตรงกับความสามารถของบุคลากร และสร้างแรงจูงใจ เช่น การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับทักษะและความถนัด จัดให้มีการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ผ่านการอบรม สัมมนา หรือมอบหมายงานพิเศษ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้

2) จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก พบว่า ด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่งมากที่สุด ดังนั้น ควรจัดให้มีแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อหน่วยงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกัน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กิจกรรมสร้างทีมสัมพันธ์ การยกย่องผลงาน และการเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยเสริมความผูกพันในเชิงจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการลดความตั้งใจต่อการโอน ย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ หรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก เข้ามาพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความหลากหลายของผลการวิจัย

2) ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของประชากรเฉพาะภายในสำนักงานการขนส่งผู้โดยสาร กรมการขนส่งทางบก จึงทำให้มีกลุ่มตัวอย่างมีขนาดที่จำกัด จึงควรมีการขยายขอบเขตของประชากร เพื่อให้การวิจัยในครั้งถัดไปสามารถอภิปรายผลลัพธ์ได้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากทุกส่วนงานของกรมการขนส่งทางบก

3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกในระยะยาว

4) ควรมีการศึกษาวินัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์รายบุคคล หรือการจัดเสวนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงลึกที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการขนส่งทางบก (2565). *หนังสือรายงานประจำปี 2565*. สืบค้นจาก <https://www.dlt.go.th/th/annual-report/>.

กรมการขนส่งทางบก (2566). *หนังสือรายงานประจำปี 2566*. สืบค้นจาก <https://www.dlt.go.th/th/annual-report/>.

กรมการขนส่งทางบก (2567). *หนังสือรายงานประจำปี 2567*. สืบค้นจาก <https://www.dlt.go.th/th/annual-report/>.

กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูฑิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

- ชนิษฐ์รัฐ อติชาติศรีสกุล และ ณีฎฐา เทียนทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริการบริษัทแห่งหนึ่ง. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิตชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสมาคมวิจัย*, 25(2), 308-322.
- ชญญกรณ์ อรรถพ ฒ อยุธยา, นันทนัช ทองอุปการ และ ไพสิฐ คานทองดี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความเข้มแข็งอดทนเป็นตัวแปรกำกับ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมประไพ ศุภรัตน์. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภวิกา พูนสุขโข (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รสสุพร อินแบน (2566). การศึกษาสาเหตุและประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี (information technology) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตติยา แก้วมรกต (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลักสรดา บรรณสาร (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรมสรรพากร ในเขตพื้นที่ภาค 8. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรีย์ คำทรัพย์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สถาพร เหล่าจันทร์ (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนหรือลาออกของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดา ส่งประเสริฐ (2566). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก ของพนักงานบริษัท ในสายงานอาชีพ IT. สารนิพนธ์นี้การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัญชิสา เหมือนคิด (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญญ์รึ ตูย์แมน (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทิศ ดวงผาสุข. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 10(2), 1-15.

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: © 2025 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).