



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ  
กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

Factors for the Transfer of Officers of Bangpho Fire and Rescue Station,  
Fire Extinguishing Unit 3, Office of Public Disaster Prevention and Relief,  
Bangkok Metropolitan

ปิยะ ผ่องใส<sup>1</sup>, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[bundit.pu@ssru.ac.th](mailto:bundit.pu@ssru.ac.th)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการในสายงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสถานีดับเพลิงบางโพ จำนวนทั้งสิ้น 44 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. โดยภาพรวม ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มการโอนย้ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูกลุ่มใดมีแนวโน้มการโอนย้ายแตกต่างกัน โดยวิธีการของ LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีแนวโน้มการโอนย้ายมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีแนวโน้มการโอนย้ายมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพในภาพรวม ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่ส่งผล/การโอนย้ายข้าราชการ

#### ABSTRACT

The objectives this research project are to compare the opinions towards the transfer of the officers of Bangpho Fire and Rescue Station, Fire Extinguishing Unit 3, Office of Public Disaster Prevention and Relief, Bangkok Metropolitan, sorted by personal particulars; and to study on the factors for the transfer. The samples are 44 officials. The findings are as follows. 1. The results from the comparison of the transfer with One-way ANOVA technique



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

show that the officials with different work experiences have different tendency to transfer with the statistical significance level of 0.05. Afterwards, the samples are tested with LSD (Least Significant Different) technique. The two pairs that show difference are the group of officials with lower than 5 year-experience with higher tendency to transfer than those with 5 – 10 year- experience; and the group of officials with lower than 5 year-experience with higher tendency than those with 10 year- experience or higher. 2.The factor that affects the overall transfer is the work ambience with 23% prediction.

**Keywords:** Factors/Transfer

### บทนำ

ในบรรดาทรัพยากรการบริหารอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรการจัดการตลาดนั้น เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากล ว่า คน เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์การ จนกล่าวว่าเป็น หรือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือบริการขึ้นอยู่กับประเภท และวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น องค์การใดที่สามารถสรรหา พัฒนา และธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์การนั้น ย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุนันทา เลหาหนันท์, 2546, หน้า 1) ดังที่นักวิชาการกล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานบุคคล เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมนำไปสู่การมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นตั้งใจ ให้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และส่งผลให้ งานมีคุณภาพ บุคลากรที่พึงพอใจในงาน จะมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน (ปิยะพร สร้อยทอง, 2544, หน้า 36) ในทางตรงข้าม หากบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือมีความพอใจน้อย มักไม่สนใจงาน มีแนวโน้มการขาดงานบ่อยขึ้นและอาจถึงขั้นลาออกจากงาน ระดับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่วัดได้ ในระยะหนึ่งอาจใช้เป็นตัวทำนายอัตราการขาดงานของคนกลุ่มเดียวกันในระยะเวลาต่อมาได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนทำงานที่ไม่พอใจในงานมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่มีความพึงพอใจในงาน (สร้อย ตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 143-145)

การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงานอัน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (จันทร์แรม พุทธนุกูล, 2554, หน้า 1)

จากการให้สัมภาษณ์ของหัวหน้าสถานีดับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรเกี่ยวกับการโอนย้าย เนื่องจากมีการโอนย้ายกลับไปภูมิลำเนาเดิมมีการโอนย้ายเปลี่ยนสายงาน การขอย้ายไปทำงานในหน้าที่อื่นที่มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานครเองหรือ การไปสอบบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยงานราชการอื่นรวมถึงการโอนย้ายกลับไปทำงานกับหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก (นายณัฐธวัช สุภจินต์, 2559)

จากปัญหาดังกล่าวทำให้สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนสูญเสียงบประมาณในการรับข้าราชการและฝึกอบรมให้กับข้าราชการใหม่ อีกทั้งทำให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการที่จะส่งข้าราชการไปอบรมในหลักสูตรพิเศษต่อไป แต่กลับต้องมาอบรมหลักสูตรเบื้องต้นใหม่ให้กับข้าราชการที่สอบบรรจุเข้ามาใหม่เสมอ ๆ ดังนั้น ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษามากำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาการโอนย้ายข้าราชการที่จะเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง และเพื่อช่วยบำรุงรักษาบุคลากรของหน่วยงานเอาไว้ให้นานที่สุดเท่าที่จะกระทำได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสายงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสถานีดับเพลิงบางโพ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 44 คน โดยทำการวิจัยกับประชากรทั้งหมด จำนวน 44 คน
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน ด้านความเหมาะสมนโยบายการบริหาร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความผูกพันในองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ การโอนย้ายของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการวิจัยเดือน มกราคม – พฤศจิกายน 2559

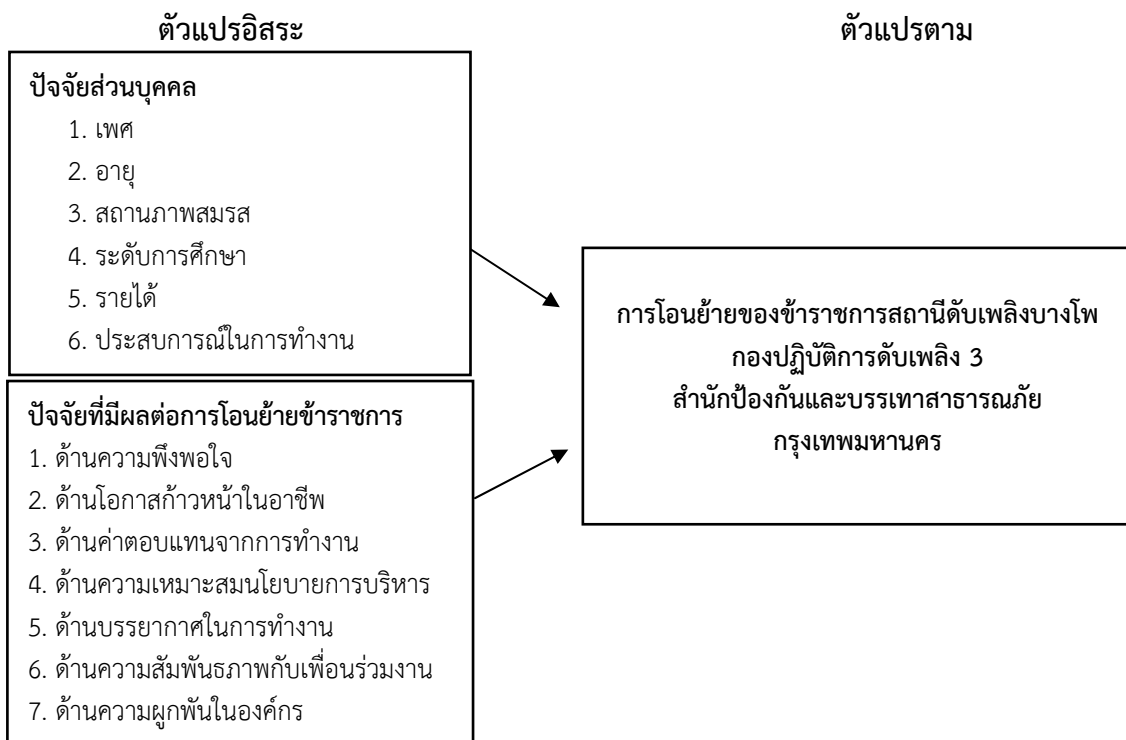


การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

**การทบทวนวรรณกรรม**

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ กงปฏิบัติการดับเพลิง 3 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแบบการโอนย้าย ของ ดีโคติสและซัมเมอร์ (DeCotils and Summers, 1987, pp. 445 – 470) เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ สำหรับตัวแปรตามได้ศึกษาตัวแบบจากแนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มการโอนย้ายของ Johns (1992, pp. 149-152) นำมากำหนดเป็นตัวแปรตามซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการโอนย้าย ดังภาพ



**ระเบียบวิธีวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการในสายงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสถานีดับเพลิงบางโพ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 44 คน โดยทำการวิจัยกับประชาชนทั้ง 44 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายข้าราชการในสายงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสถานีดับเพลิงบางโพมีดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายข้าราชการ

ตอนที่ 3 ข้อมูลวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .907

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล
2. สถิติเชิงอ้างอิง T-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม F-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD.Least Significant Different) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติ SRA (Simple regression analysis)/MRA (Multiple regression analysis)

**ผลการวิจัย**

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	43	97.73
หญิง	1	2.27
<b>2. อายุ</b>		
31 ปี – 40 ปี	32	72.73
41 ปี – 50 ปี	9	20.45
51 ปีขึ้นไป	3	6.82
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	22	50.00
สมรส	22	50.00
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	29.54
ปริญญาตรี	25	56.82
สูงกว่าปริญญาตรี	6	13.64
<b>5. รายได้</b>		
15,000 – 25,000 บาท	39	88.64



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
25,001 บาทขึ้นไป	5	11.36
<b>6. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	8	18.18
5 – 10 ปี	20	45.45
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	16	36.37
<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>100.00</b>

1. ข้าราชการสถานีนับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปี – 40 ปี เมื่อพิจารณาด้านสถานภาพส่วนใหญ่ข้าราชการสถานีนับเพลิงมีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส ส่วนด้านการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้อยู่ที่ 15,000 – 25,000 บาทต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว 5 – 10 ปี

ตารางที่ 2 ข้อมูลวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายข้าราชการ ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.50	0.61	มาก	3
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.13	0.73	ปานกลาง	7
3. ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	3.31	0.76	ปานกลาง	4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
4. ด้านความเหมาะสมนโยบายการบริหาร	3.20	0.66	ปานกลาง	6
5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.23	0.63	ปานกลาง	5
6. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.74	มาก	2
7. ด้านความผูกพันในองค์กร	3.70	0.63	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.52</b>	<b>ปานกลาง</b>	

2. ข้าราชการสถานีนับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายข้าราชการ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาถึงรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันในองค์กร ( $\bar{X} = 3.70$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.13$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ตารางที่ 3 ข้อมูลวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการ ในภาพรวม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความรู้สึกรู้สึกว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีส่วนทำให้ท่านอยากโอนย้ายงาน	3.27	0.66	ปานกลาง	4
2. รู้สึกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานมีส่วนทำให้ท่านอยากจะโอนย้ายงานไปสังกัดอื่น	2.91	0.74	ปานกลาง	8
3. รู้สึกว่าไม่มีงานอื่นใดที่เหมาะสมกับท่านมากกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้	2.59	0.76	ปานกลาง	10
4. รู้สึกว่าเพื่อน ๆ ในวิชาชีพเดียวกันที่โอนย้ายไปทำงานที่อื่นส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม	3.86	0.70	มาก	1
5. เคยคิดจะเปลี่ยนงานบ่อยครั้งแต่ยังไม่สามารถโอนย้ายได้	3.23	1.03	ปานกลาง	5
6. หากมีผู้มาชักชวนให้ท่านโอนย้ายงานโดยให้ค่าตอบแทนสูงกว่าปัจจุบัน ท่านจะโอนย้ายทันที	3.41	1.06	ปานกลาง	3
7. มีโอกาสที่เหมาะสมจะตัดสินใจโอนย้ายจากตำแหน่งโดยทันที	3.48	1.09	ปานกลาง	2
8. รู้สึกว่าไม่ต้องการเริ่มต้นเรียนรู้งานในหน่วยงานใหม่	3.11	0.78	ปานกลาง	6
9. ในขณะนี้ต้องการโอนย้ายงานไปจากสถานีดับเพลิงบางโพ	2.82	1.11	ปานกลาง	9
10. ขณะนี้กำลังหางานใหม่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านมากกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	2.98	0.93	ปานกลาง	7
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>0.56</b>	<b>ปานกลาง</b>	

3. ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการดับเพลิง 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีแนวโน้มการโอนย้ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ว่ารู้สึกดีเพื่อน ๆ ในวิชาชีพเดียวกันที่โอนย้ายไปทำงานที่อื่นส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.86$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ว่ามีโอกาสที่เหมาะสมจะตัดสินใจโอนย้ายจากตำแหน่งโดยทันที ( $\bar{X} = 3.48$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง หากมีผู้มาชักชวนให้โอนย้ายงานโดยให้ค่าตอบแทนสูงกว่าปัจจุบันจะโอนย้ายทันที ( $\bar{X} = 3.41$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีความรู้สึกรู้สึกว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีส่วนทำให้ท่านอยากโอนย้ายงาน ( $\bar{X} = 3.27$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เคยคิดจะเปลี่ยนงานบ่อยครั้งแต่ยังไม่สามารถโอนย้ายได้ ( $\bar{X} = 3.23$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแนวโน้มการโอนย้ายน้อยที่สุดคือ รู้สึกว่าไม่มีงานอื่นใดที่เหมาะสมกับท่านมากกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้ ( $\bar{X} = 2.59$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามเพศ

แนวโน้มการโอนย้าย	ชาย		หญิง		t	P.Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
แนวโน้มการโอนย้ายภาพรวม	3.17	0.57	3.10	0.00	.12	.91

4. เปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมเพศชายมีค่าเฉลี่ยแนวโน้มการโอนย้ายที่ค่าเฉลี่ย 3.17 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.10 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ ด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ในภาพรวมเพศชายกับเพศหญิงมีแนวโน้มการโอนย้ายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามอายุ

แนวโน้มการโอนย้าย	31 ปี – 40 ปี		41 ปี – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F	P.Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	3.26	0.54	2.91	0.54	2.93	0.76	1.67	0.20

5. การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มการโอนย้ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามสถานภาพ

แนวโน้มการโอนย้าย	โสด		สมรส		t	P.Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	3.14	0.60	3.19	0.54	-.29	.77

6. ในภาพรวมสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยแนวโน้มการโอนย้ายที่ค่าเฉลี่ย 3.14 ในขณะที่สถานภาพสมรรมีค่าเฉลี่ย 3.19 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ ด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ในภาพรวมสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรรมีแนวโน้มการโอนย้ายไม่แตกต่างกัน



การประชุมวิชาการแสดงผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามระดับการศึกษา

แนวโน้มการโอนย้าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	P.Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	3.19	0.51	3.05	0.54	3.32	0.84	.53	.60

7. การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มการโอนย้ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามรายได้

แนวโน้มการโอนย้าย	15,000 – 25,000 บาท		25,001 บาทขึ้นไป		t	P.Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
แนวโน้มการโอนย้ายภาพรวม	3.20	0.53	2.92	0.78	1.04	0.30

8. ในภาพรวมรายได้ 15,000 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยแนวโน้มการโอนย้ายที่ค่าเฉลี่ย 3.20 ในขณะที่รายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.92 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้วยวิธีการ t-test พบว่า ในภาพรวมรายได้ 15,000 – 25,000 บาท กับรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีแนวโน้มการโอนย้ายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แนวโน้มการโอนย้าย	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		F	P.Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	3.68	0.31	3.12	0.53	2.98	0.57	5.10	0.01

9. การเปรียบเทียบแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไป ทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูกลุ่มใดมีแนวโน้มการโอนย้ายแตกต่างกัน โดยวิธีการของ LSD และจากการตรวจสอบรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีแนวโน้มการโอนย้ายมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีแนวโน้มการโอนย้ายมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

10. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพในภาพรวม (y) ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน (x<sub>5</sub>) โดยตัวแปรนี้สามารถพยากรณ์แนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพในภาพรวม (y) ได้ร้อยละ 23



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

### สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และยังคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากมีระดับสูงมากขึ้นจะทำให้ข้าราชการไม่คิดโอนย้าย แต่ในขณะที่ปัจจัยการมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปัจจัยนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการย้ายมายังกรมที่ดิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินในระดับปานกลาง คือ ความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกือบ

ส่วนแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการ สถานีดับเพลิงบางโพ พบว่าข้าราชการ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มการโอนย้ายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือได้ว่ามีแนวโน้มในเกณฑ์ที่ไม่สูงนัก แต่ก็มีปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการมีแนวโน้มโอนย้ายมากที่สุด คือ รู้สึกว่าเพื่อน ๆ ในวิชาชีพเดียวกันที่โอนย้ายไปทำงานที่อื่นส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม หากมีผู้มาชักชวนให้ท่านโอนย้ายงานโดยให้ค่าตอบแทนสูงกว่าปัจจุบัน ท่านจะโอนย้ายทันที และหากมีโอกาสที่เหมาะสมจะตัดสินใจโอนย้ายจากตำแหน่งโดยทันที ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานควรรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อลดการเกิดแนวโน้มการโอนย้าย เป็นที่น่าสนใจว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีแนวโน้มการโอนย้ายต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีแนวโน้มการโอนย้ายมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีแนวโน้มการโอนย้ายมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป นั้นแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันกับสถานีดับเพลิงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการจากสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของข้าราชการในสังกัดอื่นที่โอนย้ายมายังกรมที่ดินที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทข้าราชการในสังกัดเดิมแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจโอนย้ายมายังกรมที่ดินแตกต่างกัน

จากข้อค้นพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายข้าราชการสถานีดับเพลิงบางโพ เนื่องจากบรรยากาศการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างกิจกรรมร่วมกัน การปลูกฝังจิตสำนึก การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขหากองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดีจะลดอัตราความต้องการ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

โอนย้ายของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โคติส และซัมเมอร์ (1987) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ ความกลมเกลียวการสนับสนุน ความยุติธรรม ความกดดัน

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสถานีนิตะเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการนิตะเพลิง 3 ที่มีความต้องการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้มีโอกาส หากมีงบประมาณในการให้ทุนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ก็ควรมีการจัดทำแผนและวางหลักเกณฑ์ในการให้ทุนไปศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานประจำปี ซึ่งจะทำให้ข้าราชการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองในแต่ละปีอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ข้าราชการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป เพื่อเป็นการกำหนดเส้นทาง และเพื่อจัดลำดับของผู้ที่มีความประสงค์หรือคัดเลือก
2. ผู้บริหารควรให้โอกาสข้าราชการสถานีนิตะเพลิงบางโพ กองปฏิบัติการนิตะเพลิง 3 ในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการบริหารของสถานีนิตะเพลิง เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการนำพาให้สถานีนิตะเพลิงไปสูเป้าหมายพร้อม ๆ กันกับผู้บริหาร จะส่งผลให้ข้าราชการสถานีนิตะเพลิงมีความผูกพันและภักดีต่อองค์กร
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะสถานที่ทำงาน ควรสร้างให้มีความสุข บริหารงานด้วยความไว้วางใจในการทำงาน ส่งเสริมให้จัดทำกิจกรรมร่วมกัน ปลุกฝังจิตสำนึกการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงานซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน และไม่เกิดการโอนย้ายงานต่อไป
4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม เนื่องจากการรับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นนั้นเป็นปัจจัยที่บุคลากรในองค์กรปรารถนาให้มี เพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้อย่างชัดเจนหากข้าราชการได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติ จะทำให้ข้าราชการมีกำลังใจการทำงานอย่างยิ่ง ส่งผลให้ไม่ต้องการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการสถานีนิตะเพลิงบางโพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยที่ศึกษา ซึ่งผู้ศึกษายังไม่ได้ศึกษาอย่างครอบคลุม โดยเน้นหรือให้ความสำคัญตามตัวแปรด้านต่าง ๆ เพื่อให้สถานีนิตะเพลิงได้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้าย และผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายอย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวัช สุภจินต์. (2559). เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสถานีนิตะเพลิงบางโพ. สัมภาษณ์ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2559.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนันทา เลาหนันท์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุรพันธ์ พรหมประสิทธิ์. (2554). **ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจของข้าราชการสังกัดอื่นในการโอนย้ายมายังกรมที่ดิน**. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

DeCotiis, Thomas A. and Summers, Timothy P. (February 1987). “A path analysis of a model of the Antecedents and consequences of organizational commitment” Human Relations. 40 (7): 445-470.

Johns, Gary. (1992). **Organization Behavior : Understanding Life at Work**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Herper Collins Publishers.