

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา  
ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Factors Affecting the Decision of Choosing Deputy District Chief as a Career: A Case  
Study the 2018 Batch and the 2022 Batch



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 2022

Copyright of Chulalongkorn University



อภากร จันทกิจ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงาน  
 ปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564. ( Factors Affecting the Decision of Choosing Deputy District Chief as a  
 Career: A Case Study the 2018 Batch and the 2022 Batch) อ.ที่ปรึกษาหลัก :  
 รศ. ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงาน  
 ปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 เป็นการ  
 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับราชการ  
 ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง และเพื่อศึกษาทำความเข้าใจทัศนคติของข้าราชการกรมการ  
 ปกครองในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ผลการศึกษา  
 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุและการตัดสินใจรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง  
 (ปลัดอำเภอ) ผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการ  
 ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ของผู้ได้รับการขึ้นบัญชีปี 2561 และ 2564 คือ  
 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต้องการประกอบอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการในชีวิตได้ ปัจจัยด้านองค์กร  
 ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปัจจัยด้านครอบครัว และ  
 ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่ง และยังคงมีความ  
 ศรัทธาในการทำงานในตำแหน่งดังกล่าวเพื่อช่วยเหลือประชาชนตามที่ได้ตั้งใจไว้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
 ปีการศึกษา 2565

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

# # 6382064024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Arphakorn Chanthakij : Factors Affecting the Decision of Choosing Deputy District Chief as a Career: A Case Study the 2018 Batch and the 2022 Batch.

Advisor: Assoc. Prof. Thanapan Laiprakobsup, Ph.D.

“Factors Affecting the Decision of Choosing Deputy District Chief as a Career: A Case Study the 2018 Batch and the 2022 Batch” is qualitative research. The study’s objectives are to comprehend the factors that influence a person’s decision to pursue a career as a Deputy District Chief and to understand their attitudes toward this position.

According to the study’s findings, the following factors influenced the Deputy District Chief 2018 batch and the 2022 batch to choose this position: 1) They want to work in a position to actualise their ambitions; 2) factors about the organization; 3) a career path; 4) welfare benefits; 5) career stability; and 6) family. Deputy District Chiefs have positive attitudes toward their position. Furthermore, they also trust that this position will fulfill their ambition to help people as they intended to.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2022

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ธนพันธ์ ไส่ประกอบทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ความคิดเห็นต่อสารนิพนธ์ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ตลอดจนคณาจารย์ผู้เป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนความรู้ทางวิชาการให้แก่ผู้วิจัยตลอดหลักสูตรการศึกษา

ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามสัมภาษณ์เป็นอย่างดี รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ เสียสละเวลาส่วนตัวในการให้สัมภาษณ์และให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รุ่นที่ 54 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ รวมทั้งเจ้าหน้าที่หลักสูตรฯ ทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกตลอดหลักสูตรการศึกษาที่ผ่านมา

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัว โดยเฉพาะคุณพ่อและคุณแม่ ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาและสนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

อากาศกร จันทกิจ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ช
บทที่ 1 .....	9
บทนำ.....	9
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	9
1.2 คำถามการวิจัย.....	11
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตการวิจัยโดยสังเขป .....	12
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
1.6 องค์ประกอบของสารนิพนธ์.....	13
บทที่ 2 .....	14
ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ .....	14
2.2 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg's Theories of Voactional Development).....	20
2.3 ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factor Theory).....	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.5 กรอบแนวคิด .....	30

2.6 สรุป .....	32
บทที่ 3 .....	33
ระเบียบวิธีวิจัย .....	33
3.1 ประชากร .....	33
3.2 กลุ่มตัวอย่าง .....	34
3.3 การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	34
3.4 เครื่องมือใช้ในการศึกษา .....	34
3.5 ระยะเวลาในการศึกษา .....	34
3.6 คำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก .....	35
บทที่ 4 .....	42
ผลการศึกษา .....	42
4.1 บทนำ .....	42
4.2 ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง .....	42
4.3 ผลการศึกษา .....	44
4.4 อภิปรายผลการศึกษา .....	62
บทที่ 5 .....	67
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ .....	67
5.1 สรุปผลการศึกษา .....	67
5.2 ข้อเสนอแนะ .....	68
ภาคผนวก .....	69
ข้อมูลทั่วไปของอาชีพเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) .....	70
แบบคำถามสัมภาษณ์ .....	72
บรรณานุกรม .....	81
ประวัติผู้เขียน .....	84



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 : แสดงการแบ่งความต้องการทฤษฎี ERG Theory of Motivation.....	17
ภาพ 2 : กรอบแนวคิดการวิจัย.....	30



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรภาครัฐ เนื่องจากเป็นผู้นำเอา กฎหมาย หรือยุทธศาสตร์ หรือนโยบายต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดไปสู่การปฏิบัติ การทำงานขององค์กร ภาครัฐจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ และแนวทางการทำงานของภาครัฐจะปรับเปลี่ยนไปตาม ยุคสมัยอย่างไร ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร ดังนั้นแล้ว การที่องค์กรภาครัฐจะสามารถนำพาประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมนานาอารยประเทศ ให้การสนับสนุน การเติบโตของภาคเอกชนซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาประเทศในภาพรวม และที่สำคัญคือ องค์กรภาครัฐจะสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเพียงไร ขึ้นอยู่กับบุคลากร ภาครัฐ และการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของภาครัฐเป็นสำคัญ

สำหรับกรมการปกครอง บุคลากรที่สำคัญและมีสัดส่วนมากที่สุด คือตำแหน่งเจ้าพนักงาน ปกครอง หรือ ปลัดอำเภอ โดยมีจำนวน 8,410 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 57.02 ของบุคลากรในกรมการ ปกครอง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 14,750 อัตรา ซึ่งทำหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หากปฏิบัติ หน้าที่ในส่วนกลางและที่ทำการปกครองจังหวัด จะใช้ชื่อตำแหน่งว่าเจ้าพนักงานปกครองและหาก ปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการปกครองอำเภอ จะใช้ชื่อตำแหน่งว่า ปลัดอำเภอ ซึ่งเป็นชื่อตำแหน่งที่รู้จักกัน อย่างแพร่หลายมากกว่า ตำแหน่งปลัดอำเภอหรือเจ้าพนักงานปกครองนี้เป็นกำลังหลักของ กรมการปกครอง ทำหน้าที่นำนโยบายต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครองไปสู่ การปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจหน้าที่ด้านความมั่นคง ภารกิจหน้าที่ด้านการทะเบียนราษฎร ภารกิจหน้าที่ด้านการปกครองท้องถิ่น ฯลฯ โดยปี พ.ศ. 2561 ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการ มีผู้สมัครสอบแข่งขันฯ จำนวน 11,893 ราย และมีผู้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใน การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จำนวน 1,385 ราย โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 26 ปี ผู้ที่สอบได้มีอายุน้อยที่สุดคือ 22 ปี และมากที่สุดคือ 58 ปี ต่อมา ในปี พ.ศ. 2564 มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองอีกครั้ง มีผู้สมัครสอบแข่งขันฯ จำนวน 11,425 ราย และมีผู้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใน การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 975 ราย โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 28 ปี ผู้ที่สอบได้มีอายุน้อยที่สุดคือ 20 ปี และมากที่สุดคือ

52 ปี อย่างไรก็ตาม ในปี 2564 อยู่ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดการปรับลดบุคลากรในองค์กรภาคเอกชนลง จึงคาดการณ์ได้ว่าผู้สมัครสอบแข่งขันฯ ตำแหน่งปลัดอำเภอในปีนี้จะสูงกว่าการสอบในรอบที่ผ่านมา เนื่องจากอาชีพข้าราชการมีความมั่นคงสูงและมีสวัสดิการที่ดีกว่าเอกชน ถึงแม้จะมีผู้สมัครจำนวนมาก แต่ก็มีจำนวนไม่เป็นไปตามคาด

ตามทฤษฎีระบบราชการในอุดมคติ กล่าวว่าระบบราชการเป็นการทำงานอย่างเชิงซ้ำ มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเป็นขั้นเป็นตอนทำให้ลดความรวดเร็วในการทำงาน ระบบราชการของไทยก็เช่นเดียวกัน ที่มีการทำงานไปอย่างเชิงซ้ำและเป็นขั้นเป็นตอน การสื่อสารภายในองค์กรยังคงใช้เอกสารเป็นช่องทางหลัก มีภาพลักษณ์ของความเชื่องช้า เย็นชาม และใช้ระบบการเลื่อนขั้นแบบนับความอาวุโส นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันระบบราชการไทยก็ยังเปลี่ยนไปน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชน แม้ว่าจะมีความพยายามในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบราชการไทยให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้นด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ หรือความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนระบบการทำงานที่ทำงานไปอย่างเชิงซ้ำและปรุงปรุงภาพลักษณ์ที่ไม่ทันสมัย ซึ่งตรงข้ามกับองค์กรเอกชนที่มีภาพลักษณ์ของความทันสมัย มีความรวดเร็วในการทำงาน มีโอกาสเติบโตในสายงานได้รวดเร็วกว่าราชการ รวมทั้งการให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าราชการอย่างเห็นได้ชัดตั้งแต่กลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มทำงานไปจนถึงระดับผู้บริหาร

นอกจากมุมมองที่มองว่าระบบราชการไทยทำงานอย่างเชิงซ้ำแล้ว ยังมีมุมมองที่มองว่าหากจะทำงานในระบบราชการได้อย่างราบรื่น จะต้องทำงานในลักษณะ “ตามน้ำ” หากหัวหน้าสั่งงานแบบใด ให้ทำไปตามคำสั่งของหัวหน้างาน อย่ามีความเห็นแย้งหรือขัดขวางจึงจะสามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้ดี ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัติดังกล่าวทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเสนอความเห็นใหม่ ๆ ในการทำงานและไม่กล้าแม้แต่จะมีความเห็นที่ขัดแย้งกับหัวหน้างาน ทำให้ข้าราชการรุ่นใหม่ขาดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

แต่อย่างไรก็ตาม อาชีพข้าราชการไทยนับว่าเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องมาตั้งแต่อดีต มีคำกล่าวที่ว่าสิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง และมีการปลูกฝังจากสถาบันในระดับครอบครัว ไปจนถึงสถานศึกษา ว่าข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีหน้ามีตาในสังคม หากข้าราชการจะเป็นเจ้านายคน ประทับกับอาชีพข้าราชการในประเทศไทยเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง มีการจ้างงานตลอดชีพจึงมีโอกาสในการถูกให้ออกจากราชการต่ำมากเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชน ถึงแม้ข้าราชการจะมีฐานเงินเดือนน้อยกว่าภาคเอกชน แต่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลครอบคลุมไปจนถึงคู่สมรส บิดามารดา บุตร รวมไปถึงค่าเล่าเรียนของบุตร และสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ไม่ว่าจะเป็ค่าเช่าบ้าน การเช่าซื้อบ้าน เป็นต้น ทั้งยังมีเงินบำนาญที่จ่ายเงินทุกเดือนไปตลอดชีพหลังจากเกษียณอายุราชการ จึงทำให้ราชการยังคงเป็นตัวเลือกของคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่

ดังนั้น ท่ามกลางการรับรู้ถึงภาพลักษณ์ของการรับราชการว่าเป็นองค์กรล่าสมัย ภาพลักษณ์ของการทำงานที่เชื่องช้า ประกอบกับมีเงินเดือนที่น้อยกว่าการทำงานในภาคเอกชน และบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ก็ยังคงมีผู้สนใจที่จะประกอบอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) อยู่มาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอที่ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 ปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ตัดสินใจรับราชการในตำแหน่งดังกล่าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

## 1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 ปัจจัยใดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง
- 1.2.2 ทศนคติต่อการรับราชการของข้าราชการกรมการปกครองในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีลักษณะอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง

1.3.2 เพื่อศึกษาทำความเข้าใจทัศนคติของข้าราชการกรมการปกครองในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร

### 1.4 ขอบเขตการวิจัยโดยสังเขป

ขอบเขตการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ของผู้ที่สอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ในปี 2561 และ ผู้ที่สอบแข่งขันฯ ในปี 2564 โดยแบ่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.4.1 กลุ่มข้าราชการที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ปี 2561 จำนวน 1,385 ราย

1.4.2 กลุ่มข้าราชการที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ปี 2564 จำนวน 975 ราย

ช่วงเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2565 - ธันวาคม 2565

โดยจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล หรือเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับงานบุคลากรของกรมการปกครองต่อไป

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เข้าใจถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง

1.5.2 ได้ทราบถึงทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง

1.5.3 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และสามารถนำไปปรับใช้ในงานบุคลากรของกรมการปกครองต่อไป

## 1.6 องค์ประกอบของสารนิพนธ์

องค์ประกอบของสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เปรียบเทียบปีข้าราชการในการสอบรอบ ปี 2561 และ ปี 2564 ประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เป็นการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ โดยมีสาระสำคัญคือ ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG Theory of Motivation : Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบิร์ก ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factor Theory) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกรายบุคคลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ศึกษาคือ กลุ่มข้าราชการที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ปี 2561 จำนวน 1,385 ราย และ กลุ่มข้าราชการที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ปี 2564 จำนวน 975 ราย และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปผลเชิงพรรณนา

บทที่ 4 ผลการศึกษา

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

## บทที่ 2

### ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอที่ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 เป็นการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการเลือกรับราชการในตำแหน่งดังกล่าว โดยผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกอาชีพ เพื่อนำมาซึ่งกรอบแนวคิดของการศึกษาต่อไป โดยมี รายละเอียดดังนี้

#### 1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG Theory of Motivation : Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer

1.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg (2-Factor Theory)

2. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบิร์ก

3. ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factor Theory)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการเลือกอาชีพ

5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เมลินพิศ วิบูลย์กุล (2558) ให้คำนิยามแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

Mitchell (1982) ได้กล่าวว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการทางจิตใจที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดการปลุกเร้า ทิศทาง และความคงทนของการกระทำที่สมัครใจที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

(Steers and Porters 1987) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นพลังงานให้เกิดพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดทิศทางให้กับพฤติกรรมนั้น ๆ และเป็นสิ่งที่คงไว้ซึ่งพฤติกรรมของบุคคล (อ้างถึงใน เสริน 2560)

จากคำนิยามของแรงจูงใจที่ได้กล่าวไปข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนภายในบุคคล จนทำให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ทั้งยังเป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคล พฤติกรรมการเลือกเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จึงสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจซึ่งเป็นแรงขับภายในได้

## 2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถอธิบายความสำคัญของกระบวนการทำงานของแรงจูงใจ และเป็นสิ่งที่เป็พลังในการขับเคลื่อนให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG Theory of Motivation : Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer และ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg (2-Factor Theory) โดยมีรายละเอียดของทฤษฎีดังต่อไปนี้

### 2.1.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG Theory of Motivation : Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer

ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) เป็นแนวคิดทฤษฎี ความต้องการที่พัฒนาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ซึ่งเชื่อว่าการตอบสนองต่อแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล และพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้นตามลำดับ โดยจะต้องเติมเต็มความต้องการในระดับต่ำกว่าเสียก่อนจึงจะสามารถผ่านขึ้นไปยังความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยมาสโลว์ได้ลำดับขั้นความต้องการเอาไว้ 5 ลำดับขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต แต่ Alderfer ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริง โดยอธิบายว่าเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะลดลง และบุคคลจะมุ่งไปตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงกว่า

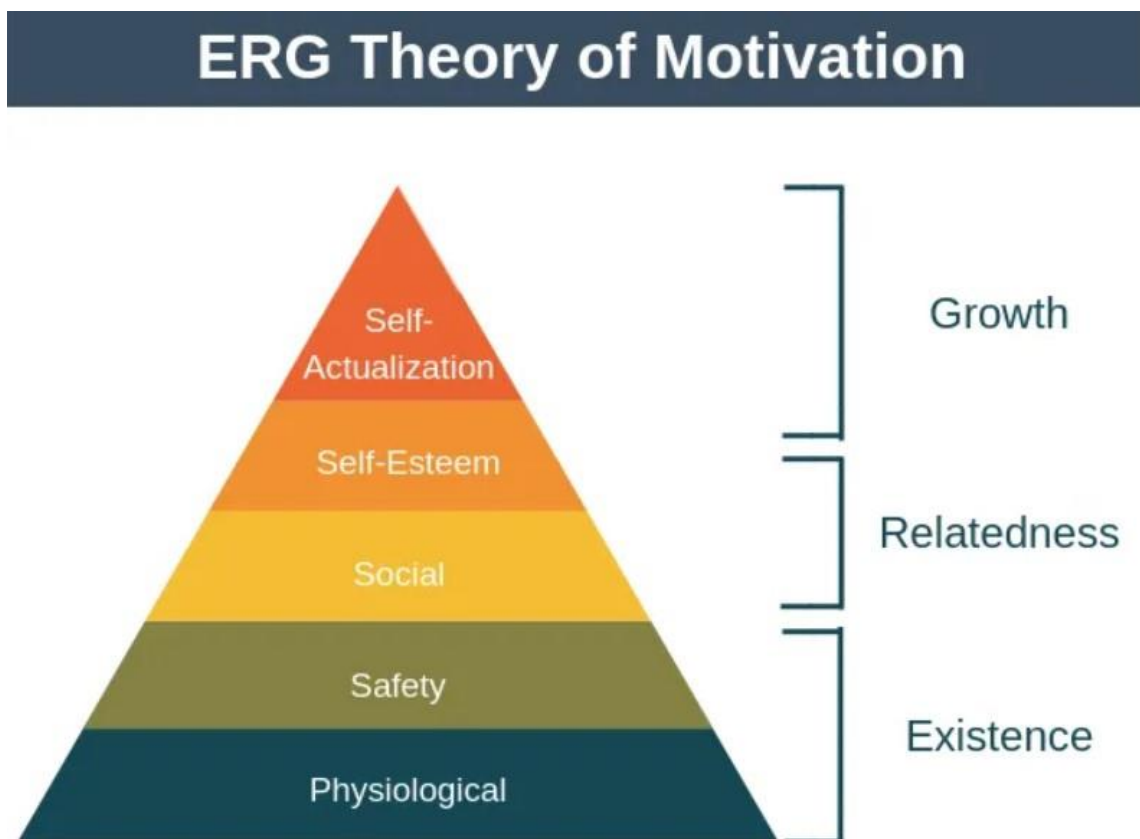


แต่ในบางกรณีความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นอย่างมีลำดับชั้น หากความต้องการในระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองมากเพียงพอกับความต้องการ บุคคลก็จะหันกลับไปให้ความสำคัญกับความต้องการในระดับต่ำกว่าแทนได้ Alderfer จึงเห็นว่าควรแบ่งความต้องการของมนุษย์ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (E: Existence needs) ซึ่งเป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ยา ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม หากเปรียบเทียบกับการทำงานนั้นหมายความว่ารวมถึงเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และยังหมายความรวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและสภาพจิตด้วย ซึ่งความต้องการในการดำรงชีวิตตามทฤษฎีนี้ สามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ตามทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (R : Relatedness needs) ซึ่งเป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อรักษาความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ทั้งความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ได้รับความรัก ยอมรับและถูกเคารพนับถือ เป็นที่จดจำของคนในวงสังคม ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมนี้เปรียบเทียบกับความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ ตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการก้าวหน้า (G: Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคลที่เกี่ยวกับพัฒนาตนเองและต้องการความก้าวหน้า การประสบความสำเร็จในชีวิต และสามารถบรรลุศักยภาพของตนเอง ความต้องการความก้าวหน้าสามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการทางสังคมและความต้องการความเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (เอ็ดมอนด์ แก้วสว่าง และคณะ, 2564)



ภาพ 1 : แสดงการแบ่งความต้องการทฤษฎี ERG Theory of Motivation

โดยภาพในพีระมิดแสดงถึงลำดับชั้นความต้องการ 5 ชั้น เรียงลำดับจากล่างสุดไปยังชั้นบนสุดตามทฤษฎีทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทางด้านขวาของพีระมิดคือการแบ่งลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : <https://expertprogrammanagement.com/2018/10/erg-theory-of-motivation/>

จากความหมายของแรงจูงใจและทฤษฎี ERG ที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ในที่นี้คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความต้องการทางด้านสังคม และความเจริญก้าวหน้า เป็นแรงขับให้มีพฤติกรรม นอกจากนี้ แรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การเข้าใจแรงจูงใจของบุคคลจึงสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการภายใน เช่น พฤติกรรมการเข้ารับราชการในตำแหน่ง ปลัดอำเภอเกิดขึ้นเพราะตอบสนองต่อแรงจูงใจของบุคคล เพราะต้องการค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า ที่ได้จากการพฤติกรรมทางเลือกประกอบอาชีพ และสามารถบรรลุความต้องการในการบรรลุเป้าหมายหรืออุดมการณ์ในการรับราชการของปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นต้น

#### 2.1.2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg (2-Factor Theory)

Frederick Herzberg (1959) (อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร 2559) ได้เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังขอบเขตของความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจภายใน (Motivation Factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในผลสำเร็จของหน่วยงาน รวมไปถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและป้องกันปัญหาที่มีโอกาสเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จก็จะรู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ทำให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังเอาไว้

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลใกล้เคียง การได้รับการยกย่องชมเชยความสามารถ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยโดยบุคคลภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพที่ตนทำอยู่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร และการมีเกียรติในอาชีพของตนเอง เป็นต้น

3) ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต คือ การได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความสามารถทั้งความคิดวิเคราะห์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า และท้าทายความสามารถสามารถทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน งานที่ท้าทายจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกผูกพันกับงานมากขึ้น

5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หรือมอบให้มีส่วนร่วมในงานนั้น ๆ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป หมายรวมถึง ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย และความสำคัญของงานด้วย (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนภายในหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจ

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้ก้าวหน้าทางทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ส่งผลให้มีความเข้าใจกันได้อย่างดี

4) สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร มีช่องทางการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6) สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น อากาศ แสง เสียง สภาพแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่ที่ห่างไกลครอบครัว เป็นต้น

8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถ ความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า ในการดำเนินการงานและการบริหารงาน (ชุตินมพันธ์ แสงทับ, 2563)

จากทฤษฎี 2 ปัจจัยนี้ สามารถกล่าวได้ว่าพื้นฐานการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งเกิดจากทั้งด้านปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยประกอบกัน ทำให้บุคคลเกิดการเปรียบเทียบว่าหากเลือกอาชีพนั้นแล้วจะตรงกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความต้องการของตนเองหรือไม่ เช่น เลือกอาชีพปลัดอำเภอเพราะเป็นอาชีพที่มีความสำคัญในระดับอำเภอ เป็นงานที่มีความท้าทายเนื่องจากขอบเขตการทำงานหลากหลาย มีเส้นทางการเติบโตในตำแหน่งชัดเจน และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม รวมทั้งตอบสนองต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวเพราะสามารถขอย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเองได้ เป็นต้น

## 2.2 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg's Theories of Vocational Development)

ทฤษฎี Ginzberg's Theories of Vocational Development เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านอาชีพ โดย Ginzberg ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอายุที่ต่างกันและได้สรุปหลักของการเลือกอาชีพไว้ว่ากระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่มีพัฒนาการต่อเนื่องและ

ใช้เวลานาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่างความต้องการของบุคคลที่จะเลือกอาชีพให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และเหมาะสมกับความสามารถ การก่อตัวของการตัดสินใจเลือกอาชีพจะเชื่อมโยงกับวัย โดยได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริง เช่น ความสามารถ ความถนัดของบุคคล โอกาสในสังคม เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่กำหนดขอบเขตของการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล หากได้รับการศึกษามาก ก็จะทำให้มีช่องทางในการเลือกอาชีพมากขึ้น

3. องค์ประกอบด้านอารมณ์ เช่น ความฝันอยากเป็นนักแสดงเพราะอยากแต่งตัวสวย เป็นต้น

4. องค์ประกอบเกี่ยวกับค่านิยมของบุคคล (กรมการจัดหางาน, 2545)

ดังนั้นแล้ว การที่บุคคลเลือกอาชีพเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นผลมาจากกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบในการตัดสินใจเลือกอาชีพคือสภาพความเป็นจริงและองค์ประกอบด้านการศึกษาคือวุฒิการศึกษา โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งวุฒิการศึกษาที่สามารถรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองได้ จะต้องมีความรู้ในระดับปริญญาตรีหรือระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชานิติศาสตร์ หรือได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนด ว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ซึ่งระดับวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการสมัครนั้นจะกำหนดโดยกรมการปกครอง และในการสอบรอบ พ.ศ. 2561 และ ปี พ.ศ. 2564 กรมการปกครองรับสมัครวุฒิระดับปริญญาตรี ในสาขาวิชา สาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หรือสาขาวิชานิติศาสตร์ นอกจากคุณวุฒิแล้วยังอาจมีองค์ประกอบด้านอารมณ์คือความใฝ่ฝันที่อยากจะรับราชการในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลมาจากครอบครัว บุคคลใกล้ชิด และองค์ประกอบสุดท้ายคือค่านิยมของบุคคล เนื่องจากค่านิยมนั้นเป็นทัศนคติของบุคคลหรือสังคมที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เกี่ยวข้องกับคุณค่าและความถูกต้องของสังคมนั้น เชื่อว่าเป็นวิถีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายของชีวิต และเป็นสิ่งที่ตัวเองหรือเป็นสิ่งที่สังคมเห็นดีเห็นชอบ น่ายกย่อง น่ากระทำ ยิ่งบุคคลมีความเชื่อว่าข้าราชการเป็นอาชีพที่ดี น่ายกย่องมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะกระทำตามความค่านิยมของตนเองมากเท่านั้น

### 2.3 ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factor Theory) (อ้างอิงในกรมการจัดหางาน 2545)

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลนี้เป็นทฤษฎีได้อธิบายหลักการว่าบุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพประกอบกัน โดยมีรากฐานจากจิตวิทยา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและจิตวิทยาประยุกต์ โดยมีหลักการว่าบุคคลประกอบไปด้วยลักษณะหลายประการ ซึ่งสำรวจและวัดได้ด้วยแบบทดสอบทางจิตวิทยาหรือแบบสำรวจ ตลอดจนใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเน้นว่า บุคคลเลือกอาชีพโดยพิจารณาลักษณะของอาชีพประกอบการพิจารณาตนเอง มีความเชื่อว่าการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลไม่ใช่การลองผิดลองถูกแต่เป็นการใช้ความคิดพิจารณามาแล้วเป็นอย่างดี โดยทฤษฎีนี้มีหลักการเดียวกับหลักการเลือกอาชีพของ แฟรงค์ พาร์สัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ตนเอง โดยจะวิเคราะห์ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ความเป็นอยู่ สภาพทางครอบครัว บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ

1.2 การวิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ต่อไป

1.3 การใช้วิจรรย์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพประกอบกัน

ทฤษฎีนี้ยังได้ศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1 ความถนัดและสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ นอกจากนั้นยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

2. ความสนใจเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพและมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลจะมีความบากบั่นในการประกอบอาชีพนั้นมากน้อยเพียงใด

3. ค่านิยมของบุคคลที่มีต่ออาชีพหนึ่ง ๆ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

4. บุคคลแวดล้อม เช่น พ่อแม่ ญาติ ครู นักแนะแนว เป็นต้น ล้วนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เช่น เด็กบางคนอยากเลือกอาชีพครูเพราะนิยมชมชอบครู หรือเด็กบางคนอาจเลือกอาชีพตามเพื่อสนิทของตน เป็นต้น

5. สัมฤทธิ์ผลในการเรียนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยที่บุคคลที่มีผลการเรียนดีในแขนงวิชาใดมักเลือกอาชีพในแนวนั้นและบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนโดยทั่วไปในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพในระดับวิชาชีพ

6. ครอบครัว มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล โดยที่ลูกบางคนจะเลือกอาชีพตามอาชีพของพ่อแม่ และสถานะเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็กด้วย

7. บุคลิกภาพและการปรับตัว มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่มีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพต่างกันตามความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน ส่วนการปรับตัวมีอิทธิพลคือ ถ้าเด็กมีปัญหาในการปรับตัวจะเลือกอาชีพได้ช้ากว่าเด็กที่ปรับตัวได้ดี

8. ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน จะสังเกตเห็นว่าคนไทยในชนบทมักจะนิยมให้บุตรหลานเลือกอาชีพครู พยาบาล ทหาร เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่น่ายกย่อง

ดังนั้นแล้ว การเลือกอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จึงเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ตนเอง ทั้งการวิเคราะห์ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ความเป็นอยู่ สภาพทางครอบครัว บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง ร่วมกับการการวิเคราะห์อาชีพตามข้อมูลที่ได้แสวงหามา และใช้วิจารณ์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยวิเคราะห์ตนเองและข้อมูลของตำแหน่งดังกล่าวประกอบกัน โดยองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ คือ ความถนัดและสติปัญญา ซึ่งหมายถึงวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ความสนใจในอาชีพ ร่วมกับองค์ประกอบด้านค่านิยมที่มีต่ออาชีพเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ซึ่งค่านิยม คือ หลักการแนวคิดหรือความเชื่อที่บุคคลยึดถือเป็นคุณค่าหรือแนวทางในการตัดสินใจและการดำรงชีวิต โดยสังคมไทยมีค่านิยมเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของคน นายคน ผู้ที่เป็นเจ้าคนนายคนคือขุนนางในสมัยโบราณหรือก็คือข้าราชการในสมัยนี้ ลักษณะของผู้ที่เป็นเจ้าคนนายคนนั้นคือทำงานสบาย มีข้าทาสบริวาร ไปไหนมาไหนต้องมีคนนอบน้อมคอยรับใช้เอาใจ (อุทัย หิรัญโต 2527 อ้างถึงใน สิริภัทร เชื้อกุล 2563) ผู้คนเคารพยำเกรง และความเชื่อในเรื่อง “น้ำซึมบ่อทราย” (อิสริยา อันเงิน 2560 อ้างถึงใน สิริภัทร เชื้อกุล 2563) ในการรับราชการซึ่งหมายถึงรายได้ต่อเดือนไม่มาก แต่ในระยะยาวมีความมั่นคงและอาจมีค่าตอบแทนอื่น ๆ ทำให้สบายในภายหลัง แต่อย่างไรก็ตาม ความสำคัญเรื่องเกียรติ จะถูกพิจารณาถึงก่อนมากกว่าสิ่งอื่น ดังคำอวยพรที่คุ้นเคยจากคนรุ่นก่อนว่า “ให้เป็นเจ้าคนนายคน” (สิริภัทร เชื้อกุล, 2563) ซึ่งค่านิยมที่ว่านี้อาจเป็นผลมาจากการ



ปลูกฝังของคนใกล้ชิด เช่น ครอบครัว ญาติ ครู เป็นต้น นอกจากครอบครัวจะมีส่วนในการปลูกฝัง ค่านิยมแล้ว ก็ยังมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บางคนจะเลือกอาชีพตามอาชีพของพ่อแม่เนื่องจากเป็น ความคุ้นชินที่เห็นมาตั้งแต่วัยเด็ก และสถานะเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อ การเลือก อาชีพ ยิ่งครอบครัวมีรายได้ไม่มั่นคงก็จะต้องการให้ลูกได้ทำงานที่เชื่อว่ามันคงเพื่อเป็นหลักให้ ครอบครัวต่อไป

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**2.4.1 ทวีศักดิ์ นิคมแก้ว และแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2561)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ กระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยผลการศึกษาได้ระบุว่าปัจจัยจูงใจ อันประกอบด้วย ความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น ความต้องการความสัมพันธ์และต้องการการเคารพนับถือจาก สังคม และความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของกลุ่ม ตัวอย่าง โดยความต้องการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการเลือกอาชีพมากที่สุด

**2.4.2 ชุตินมพันธ์ แสงทับ (2563)** ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวด้าน การทำงานของข้าราชการกรมศุลกากรเงินนอกระชั้นวัย จากการศึกษาได้ข้อสรุปว่าปัจจัยด้าน ความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะโครงสร้างที่เอื้อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หลากหลาย สามารถหมุนเวียนเปลี่ยนสถานที่ในการปฏิบัติราชการได้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ และปัจจัยด้านภูมิหลังก่อนมารับราชการ ปัจจัยด้านทัศนคติที่ดีและค่านิยมทางบวก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของข้าราชการกรมศุลกากรเงินนอกระชั้นวัย

**2.4.3 พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559)** ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จากการศึกษาได้ข้อสรุปว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน การยกย่องนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึง นโยบายด้านการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคง และสภาพในการ ทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของ กลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากมีลักษณะงานที่ทำตามคำสั่ง

**2.4.4 เบนจธรรม ดิสกุล และมณฑล สรไกรกิติกุล (2561)** ศึกษาเกี่ยวกับเบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจที่ทำให้มารับราชการโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยสวัสดิการด้านตัวเงิน เช่น สวัสดิการรักษายาบาล สวัสดิการการศึกษาบุตร และสวัสดิการบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น มากกว่าแรงจูงใจด้านการให้บริการสาธารณะ เนื่องจากต้องการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้กับตนเองและครอบครัว ในขณะที่แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรเท่านั้น

**2.4.5 จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552)** ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีกรอบแนวคิดที่ว่าปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านภูมิหลังครอบครัวและผู้ปกครอง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ผลการศึกษาสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตามที่บิดา มารดา คาดหวัง หากบิดามารดาคาดหวังให้รับราชการ ก็จะเลือกอาชีพรับราชการ ในขณะที่ครอบครัวที่คาดหวังให้เลือกอาชีพรัฐวิสาหกิจ ก็จะเลือกอาชีพในองค์กรรัฐวิสาหกิจ และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือความเจริญก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงของงาน องค์กรเอื้อให้เกี่ยวกับประสบการณ์ รวมถึงความภาคภูมิใจของครอบครัวที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่ง มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในระดับสูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ

**2.4.6 อภินันท์ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาชิบุตร) (2559)** ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการ ก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีกรอบแนวคิดของการศึกษาว่าปัจจัยด้านภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ สถานภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว อาชีพของบิดาหรือมารดา เป็นต้น และปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพเช่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการแสดงความรู้และความสามารถและพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิหลังครอบครัวที่มีบิดาหรือมารดาข้าราชการ และครอบครัวที่มีบิดามารดาประกอบอาชีพอิสระหรืออื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ

ทำให้ขาดความมั่นคงด้านรายได้ นิยมส่งเสริมให้บุตรหลานเลือกรับราชการที่มีความมั่นคงมากกว่า ในขณะที่ครอบครัวที่มีบิดาหรือมารดาประกอบอาชีพในองค์กรรัฐวิสาหกิจหรือบริษัทหรือห้างร้าน เอกชนมีจำนวนน้อยมาก สำหรับปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการเลือกอาชีพข้าราชการของกลุ่มเป้าหมายทั้งข้าราชการที่รับราชการก่อนปี 2551 และหลังปี 2551 ในส่วนของปัจจัยและปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการ เนื่องจากเงินเดือนน้อยกว่าภาคเอกชน ประกอบกับมีปริมาณงานมาก ไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทน ถึงแม้ว่าจะมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่จัดไว้ให้ข้าราชการก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถเปรียบเทียบกับภาคเอกชนได้ ในส่วนของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติด้านลบต่อการประเมินว่าไม่มีความยุติธรรมเท่าที่ควร

**2.4.7 ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560)** การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยว่าตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพในด้าน ความต้องการที่จะดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความเจริญเติบโต ปัจจัยด้านทัศนคติในการประกอบอาชีพ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพทางอาชีพและสิ่งแวดล้อมของบุคคล ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานเอกชน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในการ ประกอบอาชีพอันประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ปัจจัยความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านทัศนคติที่เลือกประกอบอาชีพที่ครอบครัวมีความภาคภูมิใจมีผลกับกระบวนการตัดสินใจ เลือกอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การเลือกอาชีพที่ตนมีมองว่ามีเกียรติ โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านชื่อเสียง องค์กรและค่าตอบแทนน้อยที่สุด

**2.4.8 ธนกร จรเอียด (2557)** ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพรับราชการของ นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ระดับปริญญาตรี วิทยาเขตหัวหมาก โดยศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา คณะ/สาขาวิชา และปัจจัยลำดับขั้นความต้องการอันได้แก่ปัจจัย ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และด้านการประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพรับราชการ จากการศึกษาพบว่าปัจจัย ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านชื่อเสียง ด้านร่างกาย และด้านความสำเร็จในชีวิตตามลำดับ

**2.4.9 พัชรภรณ์ โภคาพานิชย์ (2563)** ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต MLW12 และ VLT 15/1 วิชาเอกการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ในขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในระดับรองลงมา และบุคคลมีกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพจากความต้องการในวัยเด็ก ความชอบส่วนบุคคล และเลือกอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตนเอง

**2.4.10 ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2561)** ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยคือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ระบบค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของระบบราชการ กระบวนการสรรหาบุคลากร การมีจิตสาธารณะ ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนา ระดับรายได้ของครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่มตัวอย่าง โดยให้รายละเอียดว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีค่านิยมที่ดีต่ออาชีพราชการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพฯ และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ครอบครัวน้อยจะเลือกอาชีพรับราชการเพราะต้องการความมั่นคง ในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ของครอบครัวสูงจะไม่สนใจอาชีพข้าราชการเพราะต้องการอาชีพที่อิสระและมีความทันสมัยมากกว่า ส่วนปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเช่นกัน เนื่องจากเงินเดือนข้าราชการมีความสม่ำเสมอและสวัสดิการที่เป็นตัวเงินดีกว่าการทำงานในภาคเอกชน ในด้านภาพลักษณ์ของระบบราชการที่ดีมี และกระบวนการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่ปรากฏในงานวิจัยที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเลือกประกอบอาชีพสามารถแบ่งออกเป็น 7 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านความต้องการความมั่นคง ปัจจัยด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า ปัจจัยด้านความต้องการทางสังคม ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านภูมิหลังทางครอบครัวของบุคคลและปัจจัยด้านทัศนคติของบุคคล โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นต้น มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของ

กลุ่มตัวอย่าง ทั้งที่อยู่ในองค์กรราชการและเอกชน ซึ่งปรากฏเป็นปัจจัยในงานวิจัยตามที่ได้ยกตัวอย่าง จำนวน 9 งานวิจัย แต่งานวิจัยซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการเหมือนกัน แต่กลับมีมุมมองในด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างกัน คือ งานวิจัยของ เบญจธรรม ดิสกุลและมณฑล สรไกรกิติกุล ซึ่งกลุ่มเป้าหมายให้ความสำคัญด้านสวัสดิการที่ได้รับจากการเป็นข้าราชการ ซึ่งขัดแย้งกับในงานวิจัย ของอภิณัฐ ทรัพย์มากและเนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) ที่มีผลการวิจัยว่าปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการ เนื่องจากเห็นว่าไม่คุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบ สวัสดิการที่ได้รับกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยด้านความต้องการทางสังคม พบว่าใน กลุ่มตัวอย่างที่เลือกประกอบอาชีพในภาคส่วนเอกชน ความมีเกียรติยศ หน้าที่ทางสังคม ไม่ส่งผลกับ การตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยเป็นไปตามลักษณะของหน่วยงาน ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือก ประกอบอาชีพในภาคส่วนราชการ

สำหรับปัจจัยที่ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทวีศักดิ์ ฉิมแก้วและแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, ชุตินนทน์ แสงทับ, จีรนนท์ ไวยศรีแสง, ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, พัชราภรณ์ โภคาพานิชย์ มีผลการศึกษาไปในทางเดียวกันว่าปัจจัยดังกล่าว ส่งผลต่อการเลือกอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตาม อภิณัฐ ทรัพย์มากและเนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) (2559) มีความเห็นไปในทางตรงกันข้ามเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติด้านลบต่อการประเมินว่าไม่มีความ ยุติธรรมเท่าที่ควร

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น โครงสร้างที่เอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย สามารถหมุนเวียนสถานที่ในการปฏิบัติงานได้ ภาพลักษณ์ขององค์กร กระบวนการสรรหาบุคคลเข้าเป็น ข้าราชการ เป็นต้น ชุตินนทน์ แสงทับ มีผลการศึกษาที่ตรงกับ ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล ว่าปัจจัยดังกล่าว ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายเลือกประกอบอาชีพในหน่วยงานภาครัฐ

ปัจจัยด้านภูมิหลังทางครอบครัว คือ บิดามารดาประกอบอาชีพรับราชการ หรือ บิดามารดา มีส่วนในการสร้างความเชื่อ ค่านิยม จนส่งผลให้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพข้าราชการ ทั้ง ชุตินนทน์ แสงทับ ,จีรนนท์ ไวยศรีแสง, อภิณัฐ ทรัพย์มากและเนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) , ธีรยุทธ แก้วเกร็ดและชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล ที่ได้กำหนดปัจจัยดังกล่าว ว่าส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของกลุ่มตัวอย่างนั้น มีผลการศึกษาสอดคล้องกันทั้งหมด

คือ กลุ่มเป้าหมายเลือกจะประกอบอาชีพตามความต้องการหรือความคาดหวังของบิดา มารดา และอาชีพของบิดามารดา และเป็นอาชีพที่ทำให้บิดามารดา มีความภาคภูมิใจ

ปัจจัยต่อมาคือปัจจัยด้านการมีทัศนคติหรือค่านิยมทางบวกเกี่ยวกับอาชีพข้าราชการ ชูติมนนท์ แสงทับ, ธีรยุทธ แก้วเกร็ดและพัชรารภรณ์ โภคาพานิชย์ มีผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันว่าหากบุคคลมีทัศนคติในทางบวกและมีความชอบในอาชีพนั้น ๆ ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ

และปัจจัยสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคง เบญจธรรม ดิสกุลและมณฑล สรไกรกิติกุล, จีรนนท์ ไวยศรีแสง, อภินันท์ ทรัพย์มากและเนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ), ธนกร จรเอียด, และ พัทธารภรณ์ โภคาพานิชย์ และชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์และเชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล มีผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพ สำหรับส่วนราชการนั้นมีความมั่นคงเนื่องจากเป็นระบบของการจ้างงานตลอดชีพ จนเกษียณอายุ มีโอกาสในการได้ถูกให้ออกจากได้ยาก ต่างจากภาคเอกชนซึ่งถูกให้ออกจากงานได้ง่ายกว่า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ มีการระบุปัจจัยค่อนข้างกว้างและอ้างอิงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีแรงจูงใจ ERG เป็นหลัก มีกลุ่มประเภทของประชากรในการศึกษาต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น ภาคเอกชน นักศึกษา ภาครัฐราชการ จึงทำให้การระบุปัจจัยต่างกัน ในภาคเอกชน ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเกียรติยศ เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะขององค์กรเอกชน ในขณะที่งานวิจัยซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการหรือกลุ่มที่เป็นนักศึกษาและจะรับราชการในอนาคต ปัจจัยด้านความมั่นคงเป็นปัจจัยที่ถูกหยิบยกมาเป็นตัวแปร และเนื่องจากหน่วยงานราชการแต่ละหน่วยงานมีการจัดองค์กรและภารกิจหน้าที่ไม่เหมือนกัน ปัจจัยด้านความหลากหลายของภารกิจหรือโครงสร้างขององค์กร จึงควรถูกระบุเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจรับราชการในหน่วยงานนั้น ๆ และผลการศึกษาจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละหน่วยงาน เช่น หน่วยงานบุคลากรที่มีอำนาจหน้าที่ที่หลากหลาย ปัจจัยด้านความหลากหลายในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการเลือกอาชีพของข้าราชการในหน่วยงานดังกล่าว ในขณะที่หน่วยงานสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมี

ลักษณะการปฏิบัติงานชัดเจนและไม่มี ความหลากหลาย ปัจจัยนี้จึงไม่ได้ถูกระบุเป็นตัวแปร เป็นต้น และในหลายงานวิจัยไม่ได้มีการกำหนดตัวแปรด้านทัศนคติและค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งเป็นถือว่าแรงผลักดันพฤติกรรม การเลือกอาชีพเอาไว้

## 2.5 กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ นำมาสู่กรอบการวิจัยในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 ได้ดังนี้



หมายเหตุ : เส้นตรงเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล

ต่อการตัดสินใจรับราชการฯ

ภาพ 2 : กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุของการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถมองเห็นความเป็นไปได้ในการได้เลื่อนระดับชั้น การมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพในตำแหน่งของตนเอง

2. ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

3. ปัจจัยด้านความมั่นคง หมายถึง การที่ข้าราชการถูกจ้างงานตลอดชีวิต และการทำงานในภาคราชการมีโอกาสในการถูกให้ออกจากงานได้ยากกว่าการทำงานในภาคเอกชน

4. ปัจจัยทางสังคม หมายถึง ความมีเกียรติ ความภาคภูมิใจที่ได้รับจากการประกอบอาชีพต่าง ๆ ที่สังคมมีมุมมองในทางบวก มีคนเคารพนับถือ

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะและค่านิยม ที่ทำให้เลือกอาชีพข้าราชการ ซึ่งหมายถึงความรวมถึงทักษะและค่านิยมที่ถูกปลูกฝังจากครอบครัว สังคม ว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่ดี น่าเคารพนับถือ ความใฝ่ฝันในวัยเด็กว่าอยากรับราชการ และแรงจูงใจอื่น ๆ เช่น ความต้องการในการเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ต้องการงานที่สามารถช่วยเหลือคนอื่นได้ เป็นต้น

6. ปัจจัยด้านภูมิหลังทางครอบครัว คือ อาชีพของครอบครัว

7. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

7.1 ด้านโครงสร้างและการจัดองค์กร ที่เอื้อให้ข้าราชการสามารถโยกย้ายสถานที่ทำงานได้จำนวนทั้ง 878 แห่ง ตามจำนวนอำเภอ และสามารถย้ายมาในส่วนกลาง โดยกรมการปกครองมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน 21 หน่วย ตามภารกิจหน้าที่

7.2 ด้านขอบเขตอำนาจหน้าที่ ซึ่งตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีอำนาจหน้าที่หลากหลาย เช่น อำนาจหน้าที่ในด้านทะเบียนราษฎร ด้านการอนุญาตทางปกครอง ด้านการไกล่เกลี่ยเรื่องร้องเรียน ด้านความมั่นคงภายใน ด้านการเสนอแผนพัฒนา เป็นต้น

7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมการปกครอง มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง การสอบแข่งขันหรือการอ่านผลงานเพื่อเลื่อนระดับภายใน



## 2.6 สรุป

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 มีทฤษฎีประกอบการศึกษา คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจโดยประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG Theory of Motivation : Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer และ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg (2-Factor Theory) และใช้ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบิร์ก และทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factor Theory) รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการเลือกอาชีพ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งมีปัจจัยในการเลือกอาชีพหรือสาเหตุจำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านภูมิหลังทางครอบครัวและปัจจัยด้านองค์กร

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 นี้ เป็นการวิจัยคุณภาพ โดยทำการรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลเชิงพรรณนา ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากร
- 3.3 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 เครื่องมือใช้ในการศึกษา
- 3.6 ระยะเวลาในการศึกษา

#### 3.1 ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้มีประชากรคือกลุ่มข้าราชการที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ปี 2561 จำนวน 1,385 ราย และกลุ่มข้าราชการที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ปี 2564 จำนวน 975 ราย บุคคลภายนอกที่สมัครสอบตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ผู้สมัครสอบแข่งขันฯ แต่ไม่ได้มาเข้าสอบ และบุคคลที่มีคุณสมบัติในการสมัครสอบตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ได้รับการขึ้นบัญชีในปี 2561 และปี 2564 คือเป็นกลุ่มผู้สอบที่ยังคงมีการเก็บข้อมูลเชิงสถิติของผู้สมัครและผู้ขึ้นบัญชีเอาไว้

### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก รายบุคคล จำนวน 12 ราย ได้แก่

ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ที่มี ภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย และไม่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย

ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ที่มี ภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย และไม่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย

บุคคลภาคเอกชนที่สมัครสอบรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน จำนวน 2 ราย

บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จำนวน 2 ราย

### 3.3 การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล โดยใช้สร้างคำถามจากแนวทางที่มาจาก การทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นคำถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เนื้อหาและความบกพร่องของคำถามเรียบร้อยแล้ว และทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์สรุปผลเชิงพรรณนา

### 3.4 เครื่องมือใช้ในการศึกษา

ดำเนินการวิจัยโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดเอาไว้ด้วยวิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลเชิงพรรณนา

### 3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน – เดือนธันวาคม 2565

### 3.6 คำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ ปี 2564 ตามกลุ่มตัวอย่าง โดยคำถามสัมภาษณ์มี 3 ชุด แบ่งตามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กลุ่มบุคคลภายนอกซึ่งสมัครสอบในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้เข้าสอบ และกลุ่มบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการสมัครสอบในตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้สมัครสอบ และคำถามสัมภาษณ์แต่ละชุดประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน

#### ชุดที่ 1 ข้าราชการในสังกัด

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 ข้อ

- 1) อายุ
- 2) การศึกษา
- 3) ประวัติการประกอบอาชีพก่อนรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)
- 4) อาชีพปัจจุบันหรือตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
- 5) อายุงานตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการในกรมการปกครอง ตำแหน่งและหน้าที่ที่เคยทำหลังจากบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

##### ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ จำนวน 25 ข้อ

1. ปัจจัยด้านการดำรงชีวิต จำนวน 2 ข้อ
  - 1) ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่
  - 2) เงินเดือนและสวัสดิการส่งผลให้ท่านตัดสินใจรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่ อย่างไร
2. ปัจจัยทางสังคม จำนวน 3 ข้อ
  - 1) ค่านิยมของสังคมที่มีต่ออาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร

- 2) ท่านมีความคิดเห็นต่อค่านิยม “การเป็นเจ้าคนนายคน” อย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพที่ มียศ มีเกียรติ มีความสำคัญต่อท่านหรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า จำนวน 2 ข้อ
- 1) ท่านทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่
- 2) ท่านคำนึงถึงโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เมื่อรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่ อย่างไร
4. ปัจจัยด้านความมั่นคง จำนวน 3 ข้อ
- 1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อแนวคิดที่ว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง
- 2) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อระบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการ
- 3) ระบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการส่งผลให้ท่านเลือกรับราชการหรือไม่
5. ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ
- 1) แรงจูงใจที่ทำให้ตัดสินใจรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ของท่าน คืออะไร
- 2) ท่านมีมุมมองหรือมีค่านิยม ต่ออาชีพข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) อย่างไร
- 3) เป้าหมายในการประกอบอาชีพข้าราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ของท่าน คืออะไร
- 4) ท่านมีการวางแผนในการเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ตั้งแต่เมื่อไร และมีการเตรียมตัวอย่างไร
6. ภูมิหลังเกี่ยวกับครอบครัว จำนวน 4 ข้อ
- 1) อาชีพของบิดา
- 2) อาชีพของมารดา
- 3) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพข้าราชการ
- 4) ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร

## 7. องค์กร จำนวน 7 ข้อ

1) ท่านรู้จักกรรมการปกครอง และอาชีพเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ได้อย่างไร

2) ท่านคิดว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของกรรมการปกครอง

3) ก่อนเข้ามารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ท่านมีการรับรู้หรือมุมมองต่อตำแหน่งดังกล่าวอย่างไร และหลังจากเข้ามาแล้วเป็นอย่างไร

4) ท่านให้ความสำคัญกับโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่และตำแหน่งหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายหรือไม่

5) ท่านมีความคิดเห็นต่อระบบการโยกย้ายข้าราชการของกรรมการปกครองอย่างไร

6) สำหรับท่านแล้ว ภาพลักษณ์ของกรรมการปกครองเป็นอย่างไร

7) มุมมองต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรรมการปกครอง เป็นอย่างไร

- กระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ
- กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงกว่า
- โอกาสในการพัฒนาความสามารถ เช่น โครงการอบรม ทุนการศึกษา เป็นต้น

**ชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มบุคคลภายนอกที่ผู้ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบ**

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 ข้อ**

- 1) ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) อายุ
- 3) การศึกษา
- 4) อาชีพปัจจุบันหรือตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
- 5) ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ จำนวน 23 ข้อ**

1. ปัจจัยด้านการดำรงชีวิต จำนวน 2 ข้อ

1) ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการจากการเลือกประกอบอาชีพในปัจจุบันแตกต่างจากเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ หรือไม่ อย่างไร

2) เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) สามารถเป็นแรงจูงใจให้ท่านรับราชการในตำแหน่งดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

2. ปัจจัยทางสังคม จำนวน 3 ข้อ

- 1) ท่านคิดว่าค่านิยมของสังคม มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่
- 2) ท่านมีความคิดต่อค่านิยม “การเป็นเจ้าของคนนายคน” อย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพที่ มียศ มีเกียรติ มีการยอมรับทางสังคม มีความสำคัญต่อท่านหรือไม่

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า จำนวน 2 ข้อ

- 1) ท่านทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจนหรือไม่
- 2) ท่านคิดว่าเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ มีความแตกต่างกับความก้าวหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) งานหรือไม่ อย่างไร

4. ปัจจัยด้านความมั่นคง จำนวน 4 ข้อ

- 1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อแนวคิดที่ว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง
- 2) ปัจจัยด้านโอกาสการถูกให้ออกจากงานในอนาคต เป็นปัจจัยที่ท่านคำนึงถึงในการเลือกอาชีพหรือไม่
- 3) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อระบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการอย่างไร
- 4) ท่านคิดว่าตำแหน่งและองค์กรที่ท่านกำลังทำอยู่ สามารถสร้างความมั่นคงให้ท่านได้อย่างไร

5. ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ

- 1) เป้าหมายในการประกอบอาชีพของท่านคืออะไร
- 2) ท่านคิดว่าอาชีพและตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ มีความแตกต่างกับอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่
- 3) เพราะเหตุใดท่านจึงเลือกประกอบอาชีพที่ท่านทำอยู่ แทนที่จะรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

6. ภูมิหลังเกี่ยวกับครอบครัว จำนวน 5 ข้อ

- 1) อาชีพของบิดา
- 2) อาชีพของมารดา
- 3) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพที่ท่านกำลังทำอยู่ เป็นอย่างไร
- 4) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นอย่างไร
- 5) ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร

7. องค์กร จำนวน 4 ข้อ

- 1) สำหรับท่านแล้ว องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์เป็นอย่างไร และภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานหรือไม่
- 2) สำหรับท่านแล้ว กรมการปกครองมีภาพลักษณ์และตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นอย่างไร
- 3) ท่านทราบถึงอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอหรือไม่
- 4) องค์กรของท่าน มีการจัดโครงสร้างขององค์กรให้สามารถหมุนเวียนสถานที่ทำงานได้หรือไม่ และท่านให้ความสำคัญกับโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่และตำแหน่งหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย หรือไม่

**ชุดที่ 3 สำหรับกลุ่มบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ไม่ได้สมัครสอบ**

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 ข้อ**

- 1) ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) อายุ
- 3) การศึกษา
- 4) อาชีพปัจจุบันหรือตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
- 5) ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ จำนวน 23 ข้อ**

1. ปัจจัยด้านการดำรงชีวิต จำนวน 2 ข้อ



1) เงินเดือนและสวัสดิการในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบัน แตกต่างจากเงินเดือนและสวัสดิการของตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่ อย่างไร

2) เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสามารถเป็นแรงจูงใจให้ท่านรับราชการได้หรือไม่ อย่างไร

2. ปัจจัยทางสังคม จำนวน 3 ข้อ

1) ท่านคิดว่าค่านิยมของสังคม มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่

2) ท่านมีความคิดต่อค่านิยม “การเป็นเจ้าคนนายคน” อย่างไร

3) ท่านคิดว่าความมีเกียรติ มียศ การยอมรับทางสังคม มีความสำคัญต่อท่านหรือไม่

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า จำนวน 2 ข้อ

1) ท่านทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจนหรือไม่

2) ท่านคิดว่าเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านทำอยู่ มีความแตกต่างกับความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) งานหรือไม่

4. ปัจจัยด้านความมั่นคง จำนวน 4 ข้อ

1) มุมมองของท่านต่อแนวคิดที่ว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง

2) ท่านคำนึงถึงโอกาสการให้ออกจากงานเมื่อเลือกทำงานในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านกำลังทำอยู่

3) ท่านมีมุมมองต่อระบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการอย่างไร

4) ท่านคิดว่าตำแหน่งและองค์กรที่ท่านกำลังทำอยู่ สามารถสร้างความมั่นคงให้ท่านได้อย่างไร

5. ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ

1) เพราะเหตุใดท่านจึงเลือกประกอบอาชีพที่ท่านทำอยู่ แทนที่จะรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

2) เป้าหมายในการประกอบอาชีพของท่านคืออะไร

3) ท่านคิดว่าอาชีพและตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ มีความแตกต่างกับอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่

6. ภูมิหลังเกี่ยวกับครอบครัว จำนวน 5 ข้อ

- 1) อาชีพของบิดา
- 2) อาชีพของมารดา
- 3) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพที่ท่านกำลังทำอยู่
- 4) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพข้าราชการ
- 5) ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร

7. องค์กร จำนวน 4 ข้อ

- 1) สำหรับท่านแล้ว องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์เป็นอย่างไร และภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานหรือไม่
- 2) สำหรับท่านแล้ว กรมการปกครองมีภาพลักษณ์และตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นอย่างไร
- 3) ท่านทราบถึงอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอหรือไม่
- 4) องค์กรของท่าน มีการจัดโครงสร้างขององค์กรให้สามารถหมุนเวียนสถานที่ทำงานได้หรือไม่ และท่านให้ความสำคัญกับโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่และตำแหน่งหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย หรือไม่

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

### 4.1 บทนำ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 ราย ซึ่งแบ่งเป็นเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ผู้ได้รับการขึ้นบัญชีปี 2561 ซึ่งมีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ผู้ได้รับการขึ้นบัญชีปี 2561 ซึ่งมีภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ จำนวน 2 ราย เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ผู้ได้รับการขึ้นบัญชีปี 2564 ซึ่งมีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ผู้ได้รับการขึ้นบัญชีปี 2564 ซึ่งมีภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ จำนวน 2 ราย ผู้ที่สมัครสอบแข่งขันแต่ไม่ได้มาสอบ จำนวน 2 ราย และผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการสมัครสอบ แต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขัน จำนวน 2 ราย

ในบทนี้ มุ่งรายงานผลการศึกษาที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการพรรณนาถึงผลการศึกษาของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการและการตัดสินใจเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าว

### 4.2 ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 โดยแบ่งเป็นผู้ที่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย และผู้ที่ไม่ได้มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการจำนวน 2 ราย

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 โดยแบ่งเป็นผู้ที่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย และผู้ที่ไม่ได้มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการจำนวน 2 ราย

กลุ่มที่ 3 กลุ่มบุคคลภายนอกที่สมัครสอบรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน จำนวน 2 ราย

กลุ่มที่ 4 กลุ่มบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จำนวน 2 ราย

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 และกลุ่มที่ 4 เป็นการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ความเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับมุมมองที่มีต่ออาชีพข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

โดยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ที่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย ประกอบด้วยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยรัฐในประเทศไทย ก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เคยประกอบอาชีพลูกจ้างหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งและอาชีพอิสระ และอีกรายหนึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาโทจากต่างประเทศ ก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เคยประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และที่มีภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ จำนวน 2 ราย ประกอบด้วยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยรัฐในประเทศไทย เคยประกอบอาชีพพนักงานในหน่วยงานรัฐและพนักงานบริษัทเอกชน และอีกรายหนึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยรัฐในประเทศไทย เคยประกอบอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว

กลุ่มข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ที่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการจำนวน 2 ราย โดยทั้งสองรายจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยรัฐในประเทศไทย เคยประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และที่มีภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ จำนวน 2 ราย ประกอบด้วยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยในประเทศไทยทั้ง 2 ราย โดยรายหนึ่งเคยประกอบอาชีพพนักงานราชการในหน่วยงานรัฐ และอีกรายเคยประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว

กลุ่มบุคคลภายนอกที่สมัครสอบรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน จำนวน 2 ราย ปัจจุบันประกอบอาชีพข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง และอาชีพพนักงานราชการในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยทั้งสองรายจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยของรัฐภายในประเทศไทย

กลุ่มบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จำนวน 2 ราย ปัจจุบันประกอบอาชีพข้าราชการในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยทั้งสองรายจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยรัฐภายในประเทศไทย มีผลการสอบผ่านภาค ก. จากสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว

### 4.3 ผลการศึกษา

#### 4.3.1 ปัจจัยด้านการดำรงชีวิต

1) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561

ปัจจัยด้านเงินเดือนของข้าราชการ ไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 เลือกรับราชการในตำแหน่งดังกล่าว เนื่องจากมีความเห็นว่างานในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีขอบเขตหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานกว้าง และภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ก็เป็นภารกิจที่ต้องมีความรับผิดชอบมาก นอกจากนั้นยังมีงานนโยบายซึ่งเป็นงานเพิ่มเติมมาจากหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ และในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์หรือนอกเวลาราชการก็จะต้องพร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอหากมีภารกิจเร่งด่วน กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้จึงมองว่าเงินเดือนของข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) รวมกับเงินเพิ่มและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ ไม่สัมพันธ์กับภาระงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นปัจจัยด้านเงินเดือนของเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จึงไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

ในด้านของปัจจัยสวัสดิการที่ได้รับจากการรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยเฉพาะสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มข้าราชการซึ่งมีภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เนื่องจากสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมบุคคลในครอบครัว เช่น บิดา มารดา คู่สมรส

ที่จดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อเจ็บป่วย สามารถเข้ารับ การรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐโดยเบิกจ่ายจากกรมบัญชีกลางได้โดยตรง ทำให้แบ่งเบา ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลนี้จะคงอยู่ทั้งใน ระหว่างที่ยังคงรับราชการอยู่และหลังจากที่เกษียณอายุราชการแล้ว

“ที่บ้านไม่ได้รับราชการก็มีสิทธิเบิกให้พ่อแม่ คุณแม่มีโรคประจำตัว หาหมอปีหนึ่งหลายครั้ง ก็ได้ใช้สิทธิจากตรงนี้ แล้วสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลก็ดูแลเราไปจนตาย” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภท ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชี ในการสอบปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2565 )

กลุ่มข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ปี พ.ศ. 2561 ที่มีภูมิ หลังทางครอบครัวรับราชการ ให้ความเห็นว่าสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลไม่ส่งผลให้เลือกรับ ราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เพราะบิดาหรือมารดาสามารถเบิกค่า รักษาพยาบาลได้ และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าการรักษาพยาบาลด้วยสิทธิรักษาพยาบาลของ ข้าราชการจะต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรัฐเท่านั้น และการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ ไม่รวดเร็วเท่าการเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน จึงมีความเห็นว่าทำประกันสุขภาพ กับบริษัทเอกชนที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลด้วยโรคต่าง ๆ จึงดีกว่าในแง่ของความรวดเร็วและ สะดวกสบาย

2) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการ สอบปี 2564

ปัจจัยด้านเงินเดือนไม่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงาน ปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ให้ความเห็นว่า เงินเดือนของข้าราชการในระดับ ปฏิบัติการไม่ว่าตำแหน่งใด ๆ ก็ไม่ต่างกันมาก ความแตกต่างของแต่ละตำแหน่งอยู่ที่เงินประจำ ตำแหน่ง แต่ว่าปลัดอำเภอไม่มีเงินประจำตำแหน่ง มีแต่เพียงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ จำนวน 5,000 บาทต่อเดือน และการจะได้รับเงินเพิ่มนี้มีเงื่อนไขว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการ

ปกครองอำเภอเท่านั้น เมื่อรวมกับเงินเดือนแล้วก็ไม่ได้นับว่ามากเมื่อเทียบกับเงินเดือนที่จะได้รับหากเลือกทำงานภาคเอกชน ประกอบกับเมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนที่ได้รับกับภาระงาน ความเสี่ยงภัยจากงานที่ปฏิบัติมากกว่าเงินเดือนจนไม่สมดุลย์กัน ดังนั้นแล้วปัจจัยด้านเงินเดือนจึงไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

“เทียบเงินเดือนกับปริมาณงาน และความเสี่ยงภัยแล้วไม่คุ้มค่า ถึงแม้จะได้รับเงินเพิ่ม” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ภูมิหลังครอบครัวรับราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2565)

ปัจจัยด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มข้าราชการซึ่งมีภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยให้ความเห็นว่าสวัสดิการค่าการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีอาจะมีประโยชน์กับตนและครอบครัวในอนาคต แต่ว่าหากเป็นไปได้ก็อยากจะทำประกันเพื่อใช้เข้ารับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชนเพราะได้รับการรักษาอย่างรวดเร็วและสะดวกสบายมากกว่า

สำหรับกลุ่มข้าราชการซึ่งมีภูมิหลังครอบครัวรับราชการให้ความเห็นว่าปัจจัยเรื่องสวัสดิการการรักษาพยาบาลไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้เลือกเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เพราะบิดามารดามีสวัสดิการที่ได้รับจากการเป็นข้าราชการอยู่แล้ว จึงไม่ต้องเป็นกังวลเรื่องค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดาในอนาคต สำหรับการรักษาพยาบาลของตนเอง หากเจ็บป่วยเล็กน้อยจะเลือกเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชน เพราะไม่เสียเวลาในการไปโรงพยาบาลมากต่างจากการไปใช้สวัสดิการการรักษาพยาบาลของข้าราชการที่โรงพยาบาลรัฐ และหากเป็นไปได้ก็เลือกที่จะทำประกันเอาไว้เพื่อใช้ประโยชน์เมื่อเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลเอกชน

3) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน

ให้ความเห็นว่าเงินเดือนของข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ไม่สัมพันธ์กับลักษณะงาน เมื่อได้ศึกษากฎหมายเพื่อเตรียมสอบพบว่าปลัดอำเภอมีภาระงานมาก หากต้องการเป็นข้าราชการจะเลือกไปทำตำแหน่งอื่นที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งมากกว่า

4) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขัน

ให้ความเห็นว่าเงินเดือนของข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) น้อยเกินไปและไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพในปัจจุบัน การเลือกทำงานที่เป็นข้าราชการในองค์กรอื่นมีค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินรวมกับเงินเดือนมากกว่าตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เช่น เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น หรือการเลือกรับราชการที่มีเงินเดือนเท่าเทียมกันแต่ภาระงานน้อยกว่าตำแหน่งปลัดอำเภอและเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่จึงเป็นทางเลือกที่ดีกว่า

#### 4.3.2 ปัจจัยด้านสังคม

1) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561

ปัจจัยด้านสังคม ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ถึงแม้ว่าตำแหน่งดังกล่าวจะเป็นตำแหน่งที่สังคมให้คุณค่าว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ สังคมให้ความเคารพนับถือ ปลัดอำเภอจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานสังคมต่าง ๆ อยู่บ่อยครั้ง เช่น งานแต่งงาน งานบวช เป็นต้น และมักถูกให้เกียรติโดยการให้ดำเนินการในพิธีสงฆ์หรือเป็นประธานในพิธี แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะอาชีพสุจริตใด ๆ ก็มีเกียรติเท่าเทียมกันทั้งสิ้น ไม่จำเป็นจะต้องเป็นข้าราชการเสียก่อนจึงจะมีเกียรติ

สำหรับค่านิยมของสังคมที่มองว่าตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นตำแหน่งที่เป็นเจ้าคนนายคน มีลูกน้องบริวารมาก และทำงานสบาย ถูกมองว่าเป็นค่านิยมที่ล้าสมัย ไม่สามารถใช้ได้ในปัจจุบัน ในบริบทของสมัยก่อนค่านิยมนี้อาจได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าความเป็นเจ้าคนนายคนในปัจจุบันเป็นวิถีที่เอาไว้ใช้เพื่อให้ตระหนักถึงตำแหน่งหน้าที่ที่จะต้องทำเพื่อประชาชน มากกว่าที่จะเอาไว้ใช้เพื่อแสดงฐานะทางสังคมของตนว่าอยู่เหนือกว่าคนอื่น



“ญาติผู้ใหญ่ชอบอวยพรให้เป็นเจ้าคนนายคน แต่เราไม่ได้อยากเป็นเจ้าคนนายคน และไม่ชอบคำนี้เท่าไรหรอก เพราะว่า สมัยนี้มันหมดยุคไปแล้วกับคำว่าเจ้าคนนายคน ไม่ได้มองว่าต้องไปเหนือกว่าคนอื่นเขา” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 13 พฤศจิกายน 2565)

2) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564

ปัจจัยด้านสังคมไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยให้ความเห็นว่าความมีเกียรติในสังคมเป็นสิ่งที่คนอื่นมอบให้ โดยการจะได้มาซึ่งเกียรติจะต้องเกิดมาจากการที่เราปฏิบัติหน้าที่อย่างดี อย่างเต็มที่ จนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีเป็นที่พึงพอใจ และผู้อื่นรู้สึกยกย่องเราในที่สุด เป็นเหมือนเกณฑ์ที่ใช้วัดการทำงานของผู้นับถือปฏิบัติงาน ถ้าทำไม่ดีเมื่อใดเกียรตินี้ก็หายไป เพราะฉะนั้นก็ต้องรักษามาตรฐานของการทำงานให้ดี หรือพัฒนาตัวเองให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ กล่าวคือไม่ว่าจะทำอาชีพอะไรก็มีเกียรติได้อย่างเสมอภาคกันถ้ารับผิดชอบหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ค่านิยมของสังคมที่มองว่าตำแหน่งปลัดอำเภอเป็นเจ้าคนนายคน เป็นค่านิยมที่ล้าหลัง ไม่สามารถใช้ได้ในปัจจุบันและไม่ได้คิดว่าตัวเองอยู่เหนือคนอื่นรวมถึงไม่ได้วางตัวว่าเป็นเจ้านายคนอื่น

“เจ้าคนนายคนคือคำที่ทำให้เรารู้สึกตัวอยู่เสมอว่าเรามีบทบาทอะไร และเราต้องแบกความเสี่ยงจากตำแหน่งหน้าที่ไว้มากแค่ไหนมากกว่า” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2565)

3) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน

กลุ่มตัวอย่างผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน ให้ความเห็นว่าการเป็นเจ้าคนนายคนยังคงมีอยู่ในปัจจุบัน แต่ว่าเป็นค่านิยมที่ล้าหลัง ไม่สามารถใช้ได้ในสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในปัจจุบัน บริบทสมัยก่อนมีความเหลื่อมล้ำระหว่างฐานะทางสังคมอยู่มาก ซึ่งแตกต่างจากสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีแนวคิดของแต่ละคนเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะรับราชการ ทำงานภาคเอกชน รับจ้าง หรืออาชีพใด ๆ ก็ล้วนมีความเสมอภาคกันในทางสังคมทั้งสิ้น

4) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขัน

ค่านิยมของสังคม ความมีเกียรติในสังคม ไม่มีผลกับการเลือกประกอบอาชีพ ความเป็นเจ้าคนนายคนเป็นชุดความคิดที่มีต่อข้าราชการสมัยก่อน โดยเฉพาะในสังคมชนบทที่คนในชุมชนมีต่อข้าราชการในต่างจังหวัด เนื่องจากบริบทของต่างจังหวัดมีความหลากหลายในอาชีพน้อย ทำให้รู้สึกว่าการเป็นข้าราชการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจของภาครัฐคือคนมีอำนาจเหนือผู้อื่นแล้ว และมองว่าการเป็นเจ้าคนนายคนนั้นมาพร้อมกับภาระหน้าที่ แต่ละตำแหน่งจะมีภาระหน้าที่ต่างกัน เมื่อมีหน้าที่แล้วภาระความรับผิดชอบก็ตามมามากขึ้น

#### 4.3.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้า

1) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยให้ความเห็นว่าการมีเส้นทางความก้าวหน้าที่แน่ชัดว่าจะสามารถเลื่อนขั้นได้เป็นตำแหน่งอะไรในอนาคต ใช้เวลาในการเลื่อนขั้นแต่ละขั้นเท่าไร ทำให้มองเห็นเป้าหมายในการทำงานได้ชัดเจน สามารถวางแผนในการเลื่อนขั้นได้ และกรมการปกครองมีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับอำนวยการสูงจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับกรมอื่น ๆ ทำให้มีโอกาสมากในการเลื่อนขั้น トラบไต่ที่การขึ้นเงินเดือนผูกติดกับการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประกอบกับการที่ยิ่งก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก็จะมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ถึงแม้ว่าตำแหน่งปลัดอำเภอจะเป็นตำแหน่งที่สามารถตัดสินใจทำการด้วยตัวเองได้พอสมควรแล้ว

แต่ก็ยังไม่มากพอที่จะสามารถเสนอโครงการเพื่อการพัฒนาที่สำคัญ ๆ หรือไม่สามารถที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับระบบการทำงานและสังคมได้อย่างชัดเจน ถึงความก้าวหน้าจะเป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าว แต่หมายถึงการที่ได้เติบโตตามโอกาสและเงื่อนไขในการเลื่อนขั้น ไม่ได้มุ่งมั่นในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเดียวจนไม่สนใจทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

“รู้มาก่อนอยู่แล้วว่าปลัดจะเติบโตเป็นอะไรบ้าง ตำแหน่งก็เยอะ เห็นโอกาสในการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น น่าจะก้าวหน้าได้มากกว่าอาชีพเดิม” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทปลัดอำเภอบัญชีปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2565)

2) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวมีเส้นทางการเติบโตในสายงานชัดเจน สามารถประมาณเวลาในการเลื่อนระดับตำแหน่งได้ ทำให้สามารถวางแผนชีวิตได้อย่างดี เช่น เมื่อเริ่มต้นจากการเป็นปลัดอำเภอ จะใช้เวลา 2-6 ปี ในการเลื่อนระดับจากเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ปฏิบัติการ เป็นเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ระดับชำนาญการ โดยระยะเวลาในการเลื่อนขั้นจะขึ้นอยู่กับระดับของวุฒิการศึกษา และการเลื่อนระดับต่อมาเป็นการสอบเลื่อนระดับเป็นเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ ซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังจากการเลื่อนระดับชำนาญการ ประมาณ 2-6 ปี ตามวุฒิการศึกษาที่มี หลังจากนั้นจะสามารถสอบเพื่อเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอได้ในลำดับต่อไป เป็นต้น นอกจากนี้ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จะมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนแล้ว ยังมีตำแหน่งสูงขึ้นไปก็ยังมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น เช่น การตัดสินใจอนุมัติโครงการเพื่อดำเนินการพัฒนาภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นต้น

“การเติบโตในหน้าที่การงานถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เราตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในทุกๆวัน ทุกๆภารกิจ เรารู้เส้นทางที่จะเดินไปถึงเป้าหมาย วางแผนได้ว่าจะต้องทำอะไรตอนไหน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของตัวเอง แล้วก็ไม่ใช่เสียโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2565)

3) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน

กลุ่มตัวอย่างนี้ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ชัดเจน เป็นข้อดีของการรับราชการในตำแหน่งดังกล่าว แต่เนื่องจากลักษณะงานไม่ตรงตามความสนใจ และยังมีตำแหน่งสูงขึ้นจะยังมีภาระรับผิดชอบ ความเสี่ยงในการทำงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าปลัดอำเภอจะมีโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้ามาก แต่ก็ไม่ได้ทำให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ

4) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขัน

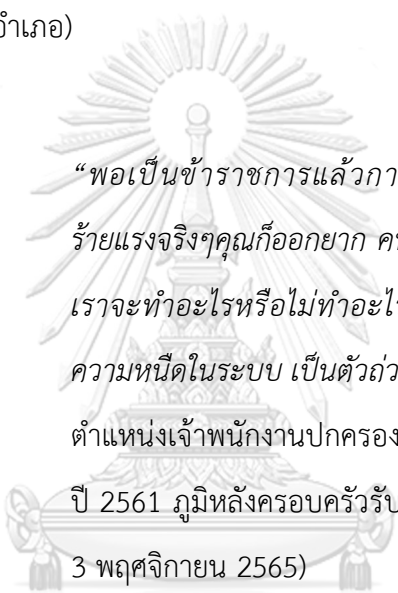
กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ให้ความเห็นว่าลักษณะงานของปลัดอำเภอไม่ตรงกับความสนใจ รวมถึงไม่ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของปลัดอำเภอ เป็นอาชีพที่ไม่คุ้นเคย เนื่องจากเติบโตมาในกรุงเทพมหานครจึงไม่ทราบว่า มีข้อดีอย่างไร มีเส้นทางในความก้าวหน้าอย่างไร

#### 4.3.4 ปัจจัยด้านความมั่นคง

1) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561

กลุ่มดังกล่าวให้ความเห็นว่า การเป็นข้าราชการ มีข้อดีคือความมั่นคงว่าจะมีงานทำ และไม่ต้องกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน และสามารถมีงานทำได้จนเกษียณอายุราชการ จึงสามารถ

ลดความกังวลและความเครียดว่าจะถูกให้ออกจากงานในอนาคตไปได้ ทำให้ตั้งใจทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ตาม ความมั่นคงในงานราชการสามารถเป็นข้อเสียได้เช่นกัน เพราะการที่มีโอกาสในการถูกให้ออกจากงานต่ำทำให้คนในองค์กรไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ว่าจะอย่างไรตัวเองก็绝不会ถูกไล่ออกหากไม่ประพฤติทุจริต หรือกระทำความผิดร้ายแรงจนได้รับโทษทางวินัยขั้นสูงสุด ทำให้บุคลากรที่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเกิดการเปรียบเทียบการทำงานระหว่างตนเองกับผู้ที่ไม่รับผิดชอบงาน และบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติราชการ แต่อย่างไรก็ตาม ความมั่นคงนี้เป็นเพียงข้อดีของการทำงานข้าราชการ แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)



“พอเป็นข้าราชการแล้วการไล่ออกทำยาก หากคุณไม่ทำผิดร้ายแรงจริงๆคุณก็ออกยาก คนในก็รู้สึกจะทำอะไรก็ได้ สุดท้ายแล้วเราจะทำอะไรหรือไม่ทำอะไรเราก็ไม่โดนไล่ออกอยู่ดี ทำให้เป็นความเหน็ดในระบบ เป็นตัวถ่วง” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวข้าราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2565)

### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564

ในกลุ่มนี้ให้ความเห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงของอาชีพข้าราชการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดขึ้นในช่วงปี 2563 ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นวิกฤติส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างรุนแรงมากกว่าวิกฤติต้มยำกุ้งที่เคยเกิดขึ้น และทำให้เศรษฐกิจทั่วโลกถดถอย โดยส่งผลต่อตลาดแรงงานของไทย จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นมากกว่าช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมาเกือบเท่าตัว ส่วนแรงงานที่ยังคงมีการจ้างงานอยู่พบว่า

นายจ้างลดเวลาการทำงานลง ทำให้รายได้หดหาย ในกลุ่มนี้จึงมองว่าการจ้างงานตลอดชีพของรัฐ เป็นข้อดี และเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ

“เคยทำงานบริษัทเอกชน ได้เงินเดือน 30,000 บาท แต่พอมีโควิด เข้ามา โดนลดเงินเดือนเหลือ 5,000 บาท แล้วก็อาจจะโดนให้ออก ด้วย ในขณะที่ข้าราชการได้เงินเดือนเท่าเดิมตลอดแล้วก็ไม่ได้เสี่ยง โดนไล่ออกเลย” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ภูมิหลังครอบครัวรับราชการ คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2565)

3) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการใน ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน

ในกลุ่มนี้ให้ความเห็นว่าความมั่นคงของข้าราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ เป็นความ มั่นคงที่เหมือนกับการเป็นข้าราชการในตำแหน่งอื่น ๆ แต่เนื่องจากภาระงานของตำแหน่งเจ้าพนักงาน ปกครองมีมากกว่า ความกดดันต่อภาระความรับผิดชอบสูงและมีความเสี่ยงในการทำผิดมาก จึงสนใจ อาชีพข้าราชการในตำแหน่งอื่นและองค์กรอื่นที่มีความเสี่ยงน้อยกว่าตำแหน่งปลัดอำเภอ กลุ่มนี้มอง ว่าการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการเป็นทั้งข้อดีที่ทำให้ไม่ต้องกังวลถึงโอกาสการให้ออกจากงานใน อนาคต แต่ก็ยังเป็นข้อเสียที่ทำให้องค์กรราชการไม่พัฒนาเนื่องจากขาดการประเมินการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพพร้อมด้วย

“เป็นระบบที่ทำให้ข้าราชการไร้ประสิทธิภาพ ขาดความกดดัน แต่ ไม่มีทางที่คนในจะทำการเปลี่ยนแปลง” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทผู้ที่ สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการใน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565)

#### 4) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขัน

กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าความมั่นคงของการเป็นข้าราชการ มีการจ้างงานตลอดชีพ เป็นข้อดี แต่ไม่เพียงพอที่จะทำให้เลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ได้ การรับราชการในตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่ปลัดอำเภอทำให้มีความมั่นคงได้เช่นกัน แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจมองว่าระบบการจ้างงานตลอดชีพไม่ทำให้ตนเองได้พัฒนาความสามารถ การทำงานอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ข้าราชการก็มีความมั่นคงได้เช่นกัน ขึ้นอยู่กับการวางแผนระยะสั้นหากถูกเลิกจ้างงานกะทันหัน การวางแผนระยะยาวหลังจากเกษียณอายุ

“การันตีว่าถ้าเราได้เข้ามาในระบบนี้แล้วไม่ออกนอกกลุ่มนอกทางมาก เราจะอยู่ไปได้จนเกษียณแต่ในอีกแง่หนึ่งเรามองว่ามันไม่ส่งเสริมคนเก่ง คนขยันให้ตั้งใจทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทกลุ่มผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ได้สมัครสอบ คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565)

#### 4.3.5 ปัจจัยส่วนบุคคล

1) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561

ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่เป้าหมายในการประกอบอาชีพ การตอบสนองต่อความต้องการในชีวิต การมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพข้าราชการตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยให้ความเห็นว่าการเป็นข้าราชการมาจากความต้องการที่จะทำประโยชน์ต่อคนอื่น มองว่าปลัดอำเภอเป็นอาชีพที่เป็นข้าราชการ อย่างน้อยก็มีความมั่นคงและสามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ตามอัตภาพ ในขณะเดียวกันลักษณะงานก็เป็นงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นตำแหน่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจได้มากพอสมควร สามารถสร้างการพัฒนาและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ หรือในปัญหาความเดือดร้อนบางเรื่องถ้าไม่สามารถแก้ไขได้โดยตรงก็สามารถประสานหน่วยงานที่มีอำนาจในการจัดการแก้ไขปัญหาเข้ามาดำเนินการแทนได้

นอกจากนั้นแล้ว การเป็นปลัดอำเภอยังตอบสนองต่อเป้าหมายในชีวิต คือ การประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคมเพราะหน้าที่การงานของตัวเองสามารถส่งต่อประโยชน์แก่คนอื่นได้ แตกต่างจากการทำงานในภาคเอกชนที่ทำงานเพื่อรับเงินเดือนและผลผลิตที่ได้จากการทำงานทั้งหมดคือประโยชน์ของนายจ้างเท่านั้น

“อาชีพนี้ได้ทำอะไรเพื่อคนอื่น ได้ตอบแทนสังคมในขณะเดียวกันก็สามารถเลี้ยงชีพตัวเองได้” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2565)

“เป็นอาชีพที่คิดว่าส่งต่อประโยชน์ต่อประชาชนได้ มีกฎหมายในมือเยอะที่สามารถช่วยคนได้ ทำแล้วส่งผลต่อจิตใจ ทำให้เรารู้สึกว่าชีวิตมีค่าถ้าได้ทำอะไรเพื่อคนอื่นบ้าง ไม่ใช่การนั่งทำงานไปวัน ๆ ให้หมดไป” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวรับราชการ คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564

ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่เป้าหมายในการประกอบอาชีพ การตอบสนองต่อความต้องการในชีวิต การมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพข้าราชการตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยได้ให้ความเห็นว่า มีมุมมองที่ดีต่อตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เพราะเป็นตำแหน่งที่ใกล้ชิดกับประชาชน และมีอำนาจหน้าที่ในมือค่อนข้างมาก เป็นตำแหน่งที่ได้ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้ และเป็นตำแหน่งที่ต้องเสียสละ มีใจรักในการให้ความช่วยเหลือ ให้บริการประชาชน ซึ่งตรงกับความต้องการในชีวิตที่จะได้ทำงานที่เป็นประโยชน์แก่คนอื่นบ้าง ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า



“เป็นตำแหน่งที่ได้ช่วยเหลือประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ มีงานที่  
 หลากหลายเป็นอาชีพที่น่าสนใจและยังมีอะไรให้ทำและพัฒนาได้  
 อีกมาก” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงาน  
 ปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ภูมิหลัง  
 ครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่  
 12 พฤศจิกายน 2565)

3) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการใน  
 ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน

กลุ่มให้ความเห็นตรงกันว่าปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่เป้าหมายในการประกอบอาชีพ  
 การตอบสนองต่อความต้องการในชีวิต การตัดสินใจมาจากการเลือกอาชีพที่สามารถเลี้ยงชีพได้และ  
 มีลักษณะการปฏิบัติงานตรงกับความสนใจ ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างนี้จะประกอบอาชีพข้าราชการและ  
 พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ แต่การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในตำแหน่งกล่าวมาจากการ  
 ตัดสินใจเลือกอาชีพที่พิจารณาแล้วว่าตำแหน่งที่จะทำมีค่าตอบแทนและความรับผิดชอบเหมาะสมกัน  
 และมองว่าตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะการปฏิบัติงานไม่ตรง  
 กับความสนใจ และไม่สามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตได้ เพราะเมื่อได้สมัครสอบและเตรียม  
 ตัวสอบแข่งขันแล้วพบว่ามีการะงานที่ต้องรับผิดชอบมาก เป็นตำแหน่งที่ไม่มีเวลาเลิกงานแน่นอน  
 ทำให้ไม่มีจุดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

“อยากหาเงินให้ได้มากที่สุด ได้พัฒนาตัวเองบ้าง มีบาลานซ์ในการ  
 ชีวิต” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ  
 แต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง  
 (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่  
 12 พฤศจิกายน 2565)

#### 4) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขัน

ให้ความเห็นว่า เป้าหมายในการประกอบอาชีพ คือการประกอบอาชีพที่มีรายได้และสวัสดิการในระดับที่น่าพอใจ ไม่ต้องมีรายได้สูงมากแต่ในระยะยาวสามารถทำให้ใช้ชีวิตในแบบที่ต้องการได้ และสามารถเลี้ยงดูบิดามารดาได้ตามสมควร ดังนั้นแล้วการเป็นข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตได้

#### 4.3.6 ปัจจัยด้านครอบครัว

1) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561

สำหรับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่มีภูมิลำเนาครอบครัวไม่ได้รับราชการ ให้ความเห็นว่า ถึงแม้ว่าภูมิลำเนาครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างนี้จะไม่ใช่ข้าราชการ แต่ก็มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพ โดยประเด็นสำคัญคือการสนับสนุนบุตรของตนให้เลือกประกอบอาชีพข้าราชการ เนื่องจากมีมุมมองว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง ถึงแม้ว่าจะมีรายได้น้อย แต่ก็เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคนนับหน้าถือตาในสังคม เป็นอาชีพที่ทำงานแล้วเหมือนทำบุญได้ช่วยเหลือคนอื่นอยู่ตลอดเวลา และคาดหวังว่าจะได้สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่จะครอบคลุมไปถึงบิดามารดาด้วย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

“พ่อแม่สนับสนุนครับ เพราะได้ช่วยเหลือพวกท่านด้วยในเรื่องของสิทธิรักษาพยาบาล” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ภูมิลำเนาครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2565)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการหรือเคยรับราชการ ให้ความเห็นว่าปัจจัยด้านภูมิหลังอาชีพของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เนื่องจากได้รับการปลุกฝังจากครอบครัวถึงข้อดีของการรับราชการ เช่น มีความมั่นคง มีสวัสดิการการรักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัว ความมีหน้ามีตาในสังคม เป็นต้น เนื่องจากข้อดีที่ได้กล่าวมาเป็นประสบการณ์ของบิดามารดาที่ได้รับมาในระหว่างประกอบอาชีพข้าราชการ ดังนั้น บิดาหรือมารดาที่ประกอบอาชีพข้าราชการหรือเคยเป็นข้าราชการ จะมีความคาดหวังให้บุตรประกอบอาชีพข้าราชการเช่นเดียวกับตนเอง ถึงแม้บิดามารดาจะไม่สามารถบังคับบุตรให้รับราชการได้โดยตรง แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าภูมิหลังอาชีพของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของบุตรเป็นอย่างมาก

“พ่อกับแม่อยากให้รับราชการ ก็เล่าข้อดีของการเป็นข้าราชการให้ฟังบ่อย ๆ แต่เขาก็ไม่ได้บังคับนะว่าที่สุดแล้วเราต้องรับราชการ เราเป็นคนเลือกที่จะเป็นปลัดอำเภอเอง” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวรับราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2565)

2) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564

สำหรับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่มีภูมิหลังทางครอบครัวไม่ได้รับราชการให้ความเห็นว่า ครอบครัวมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพข้าราชการ แต่ไม่มีความคาดหวังให้บุตรของตนรับราชการ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการหรือเคยรับราชการ ปัจจัยด้านภูมิหลังอาชีพของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เนื่องจากได้รับการปลุกฝังจากครอบครัวว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี มีเกียรติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในครอบครัวที่เคยประกอบอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จะยังมีความคาดหวังและกดดันให้บุตรประกอบอาชีพในตำแหน่งเดียวกัน

“คุณพ่อเคยเป็นปลัดอำเภอ จึงคาดหวังให้เราเดินตามรอยเขา แต่เราภูมิใจมากในอาชีพที่เคยทำ ยากมากที่ต้องอธิบายให้คุณพ่อ เข้าใจว่าอาชีพนั้นมีคุณค่ากับเรา ไม่ต่างจากที่คุณพ่อมองว่าอาชีพ ปลัดอำเภอมีคุณค่า” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 64 ภูมิหลังครอบครัวรับราชการ คนที่ 2 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2565)

3) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน

ภูมิหลังครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ไม่ได้รับราชการ แต่ได้ให้ความเห็นว่าการครอบครัวมีทัศนคติทางบวกต่ออาชีพข้าราชการ เป็นอาชีพที่ดูมีเกียรติ น่าเคารพ แต่ไม่ได้ปลุกฝังและไม่ได้มีความคาดหวังว่าบุตรจะต้องเป็นข้าราชการ

4) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขัน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มนี้ พบว่า ครอบครัวไม่ได้มีอิทธิพลในการเลือกประกอบอาชีพ โดยภูมิหลังของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างนี้ไม่ได้รับราชการ แต่ได้ให้ความเห็นว่าการครอบครัวมีทัศนคติทางบวกต่ออาชีพข้าราชการ มีคาดหวังให้เป็นข้าราชการบางตำแหน่ง แต่สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ไม่ได้สนับสนุนเป็นพิเศษ

#### 4.3.7 ปัจจัยด้านองค์กร

1) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561

สำหรับปัจจัยด้านองค์กร อันได้แก่ โครงสร้างและการจัดองค์กร ที่เอื้อให้ข้าราชการสามารถโยกย้ายตำแหน่งในการปฏิบัติงานรวมถึงโยกย้ายสถานที่ทำงาน ประกอบกับขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีหลากหลาย เช่น อำนาจหน้าที่ในด้านทะเบียนราษฎร ด้านการอนุญาตทางปกครอง ด้านการไกล่เกลี่ยเรื่องร้องเรียน ด้านความมั่นคงภายใน ด้านการเสนอแผนพัฒนา เป็นต้น และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง หมายถึง กระบวนการ

บริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง มีทั้งการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง การสอบแข่งขันหรือการอ่านผลงานเพื่อเลื่อนระดับภายในนั้นส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพปลัดอำเภอ และได้ให้ความเห็นว่า งานของปลัดอำเภอมีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และถึงแม้ว่าขอบเขตงานของปลัดอำเภอในแต่ละอำเภอจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่บริบทของอำเภอแต่ละอำเภอมีความแตกต่างกัน เช่น ความร่วมมือของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ความร่วมมือของหน่วยงานราชการ ปัญหาตามสภาพแวดล้อมของพื้นที่ เป็นต้น จึงทำให้ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายแม้จะทำงานด้านเดิม แต่คนละพื้นที่อำเภอ

“จะมีก็อาชีพที่มีสำนักงานทุกอำเภอ ทุกจังหวัด แล้วโอกาสที่เราจะขอย้ายก็ไม่ได้ยาก งานมีให้เลือกเยอะ งานท้าทายแบบตั้งด้านร่วมกับตำรวจ งานเอกสาร งานบริการประชาชน หมุนเวียนงานบ่อยเพราะคนโยกย้ายไปมา ได้เปลี่ยนงานก่อนจะเบื่อซะอีก” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2565)

2) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564

ปัจจัยด้านองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เนื่องจากลักษณะงานที่มีความหลากหลาย และการมีที่ทำงานทั่วประเทศ หมายความว่าในชีวิตราชการจะมีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ถึงแม้ว่าจะเป็นภารกิจงานเดียวกัน แต่อยู่ในต่างพื้นที่จะมีการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพราะมีความท้าทายในการทำงานทุกครั้งที่ได้ทำงานใหม่ และหลังจากโยกย้ายสถานที่ทำงาน อีกทั้งการได้โยกย้ายไปในหลายพื้นที่ก็จะทำให้เราได้เรียนรู้วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของพื้นที่ต่าง ๆ ในแต่ละภูมิภาคของประเทศอีกด้วย

นอกจากนี้ กรมการปกครองและตำแหน่งปลัดอำเภอยังคงมีภาพลักษณ์ในทางบวก ประชาชนให้ความเชื่อถือเนื่องจากลักษณะงานมีความใกล้ชิดกับประชาชนสูง มีภาพลักษณ์เป็นที่พึ่งของประชาชน หากมีปัญหาแล้วไม่ทราบว่าจะต้องไปติดต่อที่หน่วยงานใดเพื่อแก้ไข สามารถติดต่อที่อำเภอช่วยแก้ไขให้ได้

“อยากไปทำงานในทุกภาคของประเทศไทย เหมือนเราได้เที่ยวไปเรื่อย ๆ เรียนรู้ไปเรื่อย สะสมประสบการณ์การทำงานและการใช้ชีวิต” (ผู้ให้ข้อมูลในประเภทข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ภูมิหลังครอบครัวไม่ได้รับราชการ คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2565)

3) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน

ให้ความเห็นว่าตำแหน่งปลัดอำเภอมีหน้างานหลากหลาย เป็นอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองได้ เพราะมีการโยกย้ายสถานที่ทำงานและเปลี่ยนฝ่ายงานที่รับผิดชอบ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและความเสี่ยงแล้ว ปัจจัยด้านองค์กรยังไม่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

4) กลุ่มบุคคลภายนอกผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขัน

ให้ความเห็นว่าตำแหน่งปลัดอำเภอ มีการโยกย้ายสถานที่ทำงานและเปลี่ยนฝ่ายงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากไม่ต้องการทำงานในต่างจังหวัด และไม่ต้องการที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรจึงไม่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

#### 4.4 อภิปรายผลการศึกษา

4.4.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับการตัดสินใจเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ มีจำนวน 6 ปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดไปอย่างน้อยที่สุดได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ (โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาล) และปัจจัยด้านครอบครัว โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับราชการในตำแหน่งนี้คือความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิตที่จะประกอบอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่จะบรรลุความต้องการขั้นสูงสุดตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG โดยกลุ่มตัวอย่างมีเป้าหมายที่จะทำงานเพื่อสังคมเป็นแรงขับให้เกิดการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งที่พิจารณาแล้วว่าสามารถส่งต่อประโยชน์ให้แก่สังคมได้ ปัจจัยต่อมาคือปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอและกรมการปกครองมีลักษณะงานที่หลากหลาย ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงานและปรับตัวให้เข้ากับบริบทสถานที่ทำงานใหม่ ๆ ปัจจัยข้อนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตนเองในการทำงาน ซึ่งเป็นลำดับขั้นเดียวกับการตอบสนองเป้าหมายของชีวิต ปัจจัยต่อมาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอคือปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ในชีวิตการทำงานย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น การเลือกตำแหน่งปลัดอำเภอที่มีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมาก จึงสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ได้เช่นเดียวกัน

ปัจจัยต่อมาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคือปัจจัยด้านความมั่นคง การเลือกอาชีพข้าราชการสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้ เนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับสามารถจะตอบสนองต่อความต้องการปัจจัย 4 ข้าราชการมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านหรือกู้ซื้อบ้าน และได้รับเงินเดือนเพื่อเลี้ยงชีพ แม้ว่าจะไม่ได้เงินเดือนมากเท่ากับการทำอาชีพอื่น ๆ แต่ก็มีรายได้สม่ำเสมอ

การที่กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบสนองต่อความต้องการในขั้นสูงได้โดยไม่คำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตก่อนนั้นเพราะการเป็นข้าราชการไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดก็จะได้รับเงินเดือนสม่ำเสมอ และได้รับสวัสดิการเหมือนกันทุกตำแหน่ง หากต้องการเพียงแค่เงินเดือนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างจะเลือกประกอบอาชีพในตำแหน่งอื่นมากกว่า จึงอาจกล่าวได้ว่า ลักษณะเด่นของตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่จะดึงดูดให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งคือความโดดเด่นของโครงสร้างองค์กร โครงสร้างการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่และลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติ

ปัจจัยสุดท้ายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) คือปัจจัยด้านครอบครัว โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาครอบครัวรับราชการมีแนวโน้มที่จะเลือกรับราชการตามบิดามารดา หากบิดามารดาถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีจากการเป็นข้าราชการ และถึงแม้ว่าครอบครัวจะไม่ได้มีภูมิลำเนาครอบครัวรับราชการแต่ก็มีชุดความคิดจากประสบการณ์ของตนเองว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่ดี มีมั่นคง และถ่ายทอดความคิดนี้แก่บุตรของตนเองต่อไปอีกชั้นหนึ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่า ทักษะคติที่ดีต่อการรับราชการของคนรุ่นใหม่ นั้น ประกอบมาจากประสบการณ์ของคนรุ่นก่อนส่วนหนึ่ง และถึงแม้ว่าครอบครัวจะไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยตรง แต่ครอบครัวนั้นมีอิทธิพลต่อชุดความคิดและการตัดสินใจอยู่มาก

ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) คือปัจจัยด้านสังคม ที่มองว่าอาชีพข้าราชการคืออาชีพที่เป็นเจ้าคนนายคน มีลักษณะการทำงานสบาย มีลูกน้องและบริวารมาก ซึ่งค่านิยมนี้เป็นค่านิยมที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมในอดีตที่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำทางชนชั้นสูง และไม่สามารถใช้ได้ในปัจจุบันได้แล้วเนื่องจากค่านิยมของสังคมเปลี่ยนไปเป็นการยกย่องการทำงานสุจริตทุกอาชีพ และมองว่าแต่ละบุคคลมีความเท่าเทียมกันไม่ว่าจะทำงานอาชีพใด ตำแหน่งใดก็ตาม ดังนั้นแล้วการเป็นปลัดอำเภอจึงต้องปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ให้เข้ากับยุคสมัยด้วย

จากปัจจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถวิเคราะห์ได้ตามทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพได้ว่ากระบวนการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอนั้นใช้เวลานานในการก่อตัวและปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากการมีข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นปลัดอำเภอว่าตำแหน่งดังกล่าวมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติอย่างไร ผลจากการปฏิบัตินั้นตกอยู่กับใคร และข้อมูลนั้นทำให้บุคคลนั้นมีทัศนคติทางด้านบวกต่อ



ตำแหน่งปลัดอำเภอ จนทำให้เกิดพฤติกรรมการวางแผนเพื่อที่จะรับราชการในตำแหน่งดังกล่าว ในที่สุด ในขณะที่เดียวกันจะเป็นการประเมินความสามารถ ความถนัดของตนเอง ว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้หรือไม่ จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างบุคคลภายนอกที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้สมัครสอบแข่งขันนั้น ได้ประเมินสภาพความเป็นจริงอันประกอบด้วยความสามารถและความพร้อมแล้ว พบว่ายังไม่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ได้ กระบวนการตัดสินใจนี้จะมีองค์ประกอบด้านอารมณ์ประกอบด้วย เช่น อยากเป็นปลัดอำเภอเพราะเป็นอาชีพที่ดูเท่ มีอำนาจในการตัดสินใจมาก เป็นต้น นอกจากนี้องค์ประกอบด้านค่านิยมทางด้านบวกที่มีต่อตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) และกรมการปกครองซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ก็มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพเช่นกัน

#### 4.4.2 ทศนคติของข้าราชการในกรมการปกครองกับการเลือกตัดสินใจเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

ทศนคติของข้าราชการในกรมการปกครองในตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปในทางบวก กล่าวคือ ภาพลักษณ์ของตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองยังคงเป็นภาพลักษณ์ที่ดี เป็นตำแหน่งที่ได้ทำหน้าที่ข้าราชการที่รับใช้ประชาชนได้อย่างชัดเจน มีภาพลักษณ์ของการเป็นที่พึงให้ประชาชน อีกทั้งมองว่ากรมการปกครองซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดเป็นองค์กรที่มีศักยภาพมาก เพราะครอบคลุมข้อมูลราษฎรไว้เกือบทั้งหมด เพียงแต่ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลและนำเอาข้อมูลมาใช้ประโยชน์ จึงมีความคาดหวังว่าจะสามารถพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการช่วยเหลือประชาชนและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศในภาพรวมได้อีกมาก ประกอบกับกรมการปกครองมีกำลังพลในการปฏิบัติการจำนวนมาก โดยประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้นำเชื่อถือและมีความใกล้ชิดกับประชาชน จึงทำให้การนำเอานโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติได้ผลดี ดังนั้นแล้วเมื่อมีมุมมองต่อตำแหน่งของตนเองในทางบวกแล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.4.3 ความเหมือนหรือความแตกต่างของปัจจัยในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอของกลุ่มตัวอย่างที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 และปี 2564 มีความเหมือนกันคือปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยทั้งสองกลุ่มนี้มีความเห็นว่าตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นอาชีพที่ท้าทายความสามารถ หากต้องการจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดี จะต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพราะมีการโยกย้ายฝ่ายในการทำงาน เช่น การทำงานฝ่ายทะเบียน จะต้องมีความรู้ทั้งเรื่องทะเบียนราษฎร ทะเบียนทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยการจดทะเบียนสมรส การจดทะเบียนหย่า การทำพินัยกรรม การรับรองบุตร ฯลฯ การทำบัตรประชาชน โดยจะต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อสั่งการของกรมการปกครองอย่างละเอียด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ต่อมาหากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานฝ่ายปกครอง ก็จะต้องมีความรู้เรื่องการอนุญาตทางปกครอง ไม่ว่าจะเป็นการอนุญาตให้มีและใช้อาวุธปืน การอนุญาตโรงแรม การอนุญาตค้าของเก่า ฯลฯ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าขอบเขตความรู้ที่จะต้องใช้ในการเป็นค่อนข้างกว้าง จึงต้องมีการศึกษาอยู่ตลอดเวลาเพื่อเตรียมพร้อมในการถูกมอบหมายงานในอนาคต

ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด คือปัจจัยด้านความมั่นคง เนื่องจากข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ไม่ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกับตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ซึ่งถูกเลิกจ้างหรือการลดเงินเดือนจากการประกอบอาชีพเดิม เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดขึ้นในช่วงปี 2563 โดยการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไปทั่วโลก จนทำให้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้กลุ่มข้าราชการที่ขึ้นบัญชีจากการสอบปี 2564 คำนึงถึงปัจจัยด้านความมั่นคงในการมารับราชการ ตรงข้ามกับกลุ่มข้าราชการที่ขึ้นบัญชีจากการสอบปี 2561

กล่าวโดยสรุปคือปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ประกอบไปด้วย ความต้องการบรรลุเป้าหมายในการประกอบอาชีพที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นซึ่งความต้องการนี้เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่ของตำแหน่งปลัดอำเภอ โครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านความมั่นคง สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ได้รับจากการเป็นข้าราชการ และปัจจัยด้านครอบครัว ส่วนค่านิยมของการรับราชการแล้วจะเป็นเจ้าคนนายคนนั้นเป็นค่านิยมที่โบราณไม่เข้ากับยุคสมัย

ดังนั้นแล้วในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าทุกอาชีพเท่าเทียมกัน ความต้องการการยอมรับจากสังคมจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษาปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง
- 2) เพื่อศึกษาทำความเข้าใจทัศนคติของข้าราชการกรมการปกครองในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 12 ราย โดยแบ่งเป็นกลุ่มข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2561 ที่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย และไม่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย กลุ่มข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ขึ้นบัญชีในการสอบปี 2564 ที่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย และไม่มีภูมิหลังครอบครัวรับราชการ จำนวน 2 ราย กลุ่มบุคคลภายนอกที่สมัครสอบรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบแข่งขัน จำนวน 2 ราย และกลุ่มบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จำนวน 2 ราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ของผู้ได้รับการขึ้นบัญชีปี 2561 และ 2564 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต้องการประกอบอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการในชีวิตได้ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปัจจัยด้านครอบครัว และข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่ง และยังคงมีความศรัทธาในการทำงานในตำแหน่งดังกล่าวเพื่อช่วยเหลือประชาชนตามที่ได้ตั้งใจไว้

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรควรมีการใช้การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเครื่องมือในการให้รางวัลและการลงโทษอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการเป็นลักษณะการจ้างงานตลอดชีพ หากไม่มีการประเมินผลอย่างจริงจังจะทำให้ข้าราชการไม่เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่มีลักษณะงานที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนและจะต้องนำกฎหมายมาบังคับใช้อยู่จำนวนหลายฉบับ หากบุคลากรตำแหน่งดังกล่าวเพิกเฉยต่อตำแหน่งหน้าที่ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน จะทำให้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ในภาพรวม และภาพลักษณ์ของกรมการปกครอง อาจทำให้ข้าราชการที่ตั้งใจทำงานตั้งคำถามต่อความยุติธรรมของการประเมิน ท้ายที่สุดอาจไม่สามารถรักษาข้าราชการที่ตั้งใจทำงานเอาไว้ในระบบได้

2) องค์กรควรมีนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนประจำตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและปริมาณงาน ความเสี่ยงที่ปลัดอำเภอจะต้องรับผิดชอบ ทั้งยังสามารถดึงดูดให้บุคคลทั่วไปสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว

3) องค์กรควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ทั้งต่อบุคลากรภายในกรมการปกครองและบุคคลภายนอก โดยมุ่งเน้นความภาคภูมิใจจากลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่ได้ช่วยเหลือประชาชนอย่างใกล้ชิด มีบทบาทในการพัฒนาในระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการในกรมการปกครองมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีทัศนคติตรงกับภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจเข้ามาสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว



### ข้อมูลทั่วไปของอาชีพเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามการจำแนกตำแหน่งของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการของกรมการปกครอง โดยจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานช่วยเหลือนายอำเภอในภารกิจที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งปลัดอำเภอจะได้รับมอบหมายให้ช่วยเหลือในภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- 1) งานการปกครองท้องที่ เช่น งานเกี่ยวกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน
- 2) งานรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความมั่นคงภายในพื้นที่อำเภอ
- 3) การเป็นพนักงานสอบสวนในคดีอาญาบางประเภท
- 4) การปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ใกล้เคียงข้อพิพาททางแพ่ง อาญา ที่เกิดขึ้นภายในเขตอำเภอ การดำเนินการแก้ไขปัญหตามข้อร้องทุกข์ ร้องเรียนของประชาชน
- 5) งานด้านทะเบียนราษฎร (การแจ้งเกิด แจ้งตาย ย้ายที่อยู่ ฯลฯ) บัตรประชาชน และทะเบียนทั่วไป (การจดทะเบียนสมรส การจดทะเบียนหย่า การจดทะเบียนรับบุตรบุญธรรม ฯลฯ)
- 6) งานสำนักงานอำเภอ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ งานราชพิธี งานรัฐพิธี เป็นต้น
- 7) งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลือกตั้งในทุกระดับ
- 8) การปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่แก่เจ้าพนักงานปกครอง เช่น กฎหมายการพนัน โรงแรม สถานบริการ อาสารักษาดินแดน การเช่าที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม การเรียไร้อาวุธปืน เป็นต้น
- 9) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันตำแหน่งปลัดอำเภอมีอยู่ 3 ระดับ โดยเรียงลำดับจากต่ำไปสูงได้ดังนี้ เจ้าพนักงานปกครองระดับปฏิบัติการ เจ้าพนักงานปกครองระดับชำนาญการ และเจ้าพนักงานปกครองระดับชำนาญการพิเศษ โดยปลัดอำเภอนั้นสามารถสับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอได้ และสามารถโยกย้ายไปปฏิบัติภารกิจที่ทำการปกครองอำเภออื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาคที่สังกัดกรมการปกครอง หรือโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ใน สำนัก/กอง ซึ่งเป็นราชการส่วนกลาง เมื่อปลัดอำเภอไม่ได้ทำหน้าที่ ณ ที่ทำการปกครองอำเภอ จะมีชื่อตำแหน่งว่าเจ้าพนักงานปกครอง ผู้ที่จะบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จะต้องผ่านการสอบวัดความรู้ความสามารถเฉพาะ

ตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) และการวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (เช่น การสัมภาษณ์รายบุคคล การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย เป็นต้น) และจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในส่วนของการศึกษานั้นจะต้องมีคุณวุฒิในสาขาวิชารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และ นิติศาสตร์ ซึ่งระดับการศึกษาที่จะสามารถสมัครสอบแข่งขันได้จะถูกกำหนดโดยกรมการปกครองเป็น ครั้งคราวไป

ในการเลื่อนระดับของตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) จากระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นระดับเริ่มต้นที่บรรจุเข้ารับราชการหลังจากผ่านการสอบแข่งขัน ไปยังระดับชำนาญการ จะต้องผ่านกระบวนการการประเมินผลงาน โดยจะสามารถส่งผลงานเพื่อเลื่อนระดับได้หลังจากมีคุณสมบัติ ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ครบ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท หรือ 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์

ในการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ เป็นการเลื่อนระดับจากตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยจะต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วอย่างน้อย 4 ปี โดย สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการประเมิน อย่งไร ก็ตาม กรมการปกครองได้เลือกใช้วิธีการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถสำหรับตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ นอกเหนือจากการประเมินคุณสมบัติและผลงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ในการเลื่อนระดับเพื่อเป็นนายอำเภอ (ตำแหน่งระดับอำนวยการสูง) เป็นการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนระดับจากตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ แต่เนื่องจากกรมการปกครองต้องการให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคคลก่อนการดำรงตำแหน่งในระดับดังกล่าว จึงได้กำหนดวิธีการ คัดเลือกเพื่อให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนายอำเภอเสียก่อนจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และเมื่อจบการศึกษาตามข้อกำหนดของหลักสูตรนายอำเภอแล้ว จะได้รับการเรียกบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งนายอำเภอตามอัตราว่างในแต่ละปี (กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและ แผนงาน, 2561)



## แบบคำถามสัมภาษณ์

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงาน

ปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี

ปี 2561 และ 2564

ชุดที่ 1 ข้าราชการในสังกัด

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

1) อายุ (ปี) .....

2) ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

3) ประวัติการประกอบอาชีพก่อนรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

.....  
 .....

4) อาชีพปัจจุบันหรือตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

.....  
 .....  
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

5) อายุงานตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการในกรมการปกครอง ตำแหน่งและหน้าที่ที่เคยทำ หลังจากบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)

.....  
 .....

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ จำนวน 25 ข้อ

1) ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่

2) เงินเดือนและสวัสดิการส่งผลให้ท่านตัดสินใจรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่ อย่างไร

3) ค่านิยมของสังคมที่มีต่ออาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร

4) ท่านมีความคิดเห็นต่อค่านิยม “การเป็นเจ้าคนนายคน” อย่างไร

5) ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพที่ มียศ มีเกียรติ มีความสำคัญต่อท่านหรือไม่ อย่างไร

6) ท่านทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่

7) ท่านคำนึงถึงโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เมื่อรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่ อย่างไร

8) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อแนวคิดที่ว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง

9) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อระบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการ

10) ระบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการส่งผลให้ท่านเลือกรับราชการหรือไม่

11) แรงจูงใจที่ทำให้ตัดสินใจรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ของท่าน คืออะไร

12) ท่านมีมุมมองหรือมีค่านิยม ต่ออาชีพข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) อย่างไร

13) เป้าหมายในการประกอบอาชีพข้าราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ของท่าน คืออะไร

14) ท่านมีการวางแผนในการเลือกรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ตั้งแต่เมื่อไร และมีการเตรียมตัวอย่างไร

15) อาชีพของบิดา

16) อาชีพของมารดา

17) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพข้าราชการ

18) ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร

19) ท่านรู้จักกรมการปกครอง และอาชีพเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ได้อย่างไร

- 20) ท่านคิดว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของกรมการปกครอง
- 21) ก่อนเข้ามารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ท่านมีการรับรู้หรือมุมมองต่อตำแหน่งดังกล่าวอย่างไร และหลังจากเข้ามาแล้วเป็นอย่างไร
- 22) ท่านให้ความสำคัญกับโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่และตำแหน่งหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายหรือไม่
- 23) ท่านมีความคิดเห็นต่อระบบการโยกย้ายข้าราชการของกรมการปกครองอย่างไร
- 24) สำหรับท่านแล้ว ภาพลักษณ์ของกรมการปกครองเป็นอย่างไร
- 25) มุมมองต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง เป็นอย่างไร
- กระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ
  - กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงกว่า
  - โอกาสในการพัฒนาความสามารถ เช่น โครงการอบรมทุนการศึกษา เป็นต้น

แบบคำถามสัมภาษณ์

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงาน

ปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี

ปี 2561 และ 2564

ชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มบุคคลภายนอก ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงาน  
ปกครอง (ปลัดอำเภอ) แต่ไม่ได้มาสอบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

1) อายุ (ปี) .....

2) ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

3) ประวัติการประกอบอาชีพก่อนรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง  
(ปลัดอำเภอ)

.....  
.....

4) อาชีพปัจจุบันหรือตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

.....  
.....

5) ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

.....  
.....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ จำนวน 23 ข้อ

1) ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการจากการเลือกประกอบอาชีพในปัจจุบันแตกต่าง  
จากเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ หรือไม่ อย่างไร

2) เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง  
(ปลัดอำเภอ) สามารถเป็นแรงจูงใจให้ท่านรับราชการในตำแหน่งดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

- 3) ท่านคิดว่าค่านิยมของสังคม มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่
- 4) ท่านมีความคิดต่อค่านิยม “การเป็นเจ้าของคนนายคน” อย่างไร
- 5) ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพที่ มียศ มีเกียรติ มีการยอมรับทางสังคม มีความสำคัญต่อท่านหรือไม่
- 6) ท่านทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจนหรือไม่
- 7) ท่านคิดว่าเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ มีความแตกต่างกับความก้าวหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) งานหรือไม่ อย่างไร
- 8) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อแนวคิดที่ว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง
- 9) ปัจจัยด้านโอกาสการถูกให้ออกจากงานในอนาคต เป็นปัจจัยที่ท่านคำนึงถึงในการเลือกอาชีพหรือไม่
- 10) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อระบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการอย่างไร
- 11) ท่านคิดว่าตำแหน่งและองค์กรที่ท่านกำลังทำอยู่ สามารถสร้างความมั่นคงให้ท่านได้อย่างไร
- 12) เป้าหมายในการประกอบอาชีพของท่านคืออะไร
- 13) ท่านคิดว่าอาชีพและตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ มีความแตกต่างกับอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่
- 14) เพราะเหตุใดท่านจึงเลือกประกอบอาชีพที่ท่านทำอยู่ แทนที่จะรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)
- 15) อาชีพของบิดา
- 16) อาชีพของมารดา
- 17) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพที่ท่านกำลังทำอยู่เป็นอย่างไร
- 18) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นอย่างไร
- 19) ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร

20) สำหรับท่านแล้ว องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์เป็นอย่างไร และภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานหรือไม่

21) สำหรับท่านแล้ว กรมการปกครองมีภาพลักษณ์และตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นอย่างไร

22) ท่านทราบถึงอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอหรือไม่

23) องค์กรของท่าน มีการจัดโครงสร้างขององค์กรให้สามารถหมุนเวียนสถานที่ทำงานได้หรือไม่ และท่านให้ความสำคัญกับโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่และตำแหน่งหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย หรือไม่



แบบคำถามสัมภาษณ์

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงาน  
ปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี  
ปี 2561 และ 2564

ชุดที่ 3 สำหรับกลุ่มบุคคลภายนอก ที่มีคุณสมบัติในการสมัครสอบครบถ้วน แต่ไม่ได้สมัครสอบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

- 1) อายุ (ปี) .....
- 2) ระดับการศึกษา
  - ( ) ปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาโท
  - ( ) ปริญญาเอก
- 3) ประวัติการประกอบอาชีพก่อนรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง  
(ปลัดอำเภอ)  
.....  
.....
- 4) อาชีพปัจจุบันหรือตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน  
.....  
.....
- 5) ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน  
.....  
.....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ จำนวน 23 ข้อ

- 1) เงินเดือนและสวัสดิการในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบัน แตกต่าง  
จากเงินเดือนและสวัสดิการของตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่ อย่างไร
- 2) เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสามารถเป็นแรงจูงใจให้ท่านรับราชการได้  
หรือไม่ อย่างไร

- 3) ท่านคิดว่าค่านิยมของสังคม มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่
- 4) ท่านมีความคิดต่อค่านิยม “การเป็นเจ้าของคนนายคน” อย่างไร
- 5) ท่านคิดว่าความมีเกียรติ มียศ การยอมรับทางสังคม มีความสำคัญต่อท่านหรือไม่
- 6) ท่านทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจนหรือไม่
- 7) ท่านคิดว่าเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านทำอยู่ มีความแตกต่างกับความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) งานหรือไม่
- 8) มุมมองของท่านต่อแนวคิดที่ว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง
- 9) ท่านคำนึงถึงโอกาสการให้ออกจากงานเมื่อเลือกทำงานในตำแหน่งและองค์กรที่ท่านกำลังทำอยู่
- 10) ท่านมีมุมมองต่อระบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการอย่างไร
- 11) ท่านคิดว่าตำแหน่งและองค์กรที่ท่านกำลังทำอยู่ สามารถสร้างความมั่นคงให้ท่านได้อย่างไร
- 12) เพราะเหตุใดท่านจึงเลือกประกอบอาชีพที่ท่านทำอยู่ แทนที่จะรับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)
- 13) เป้าหมายในการประกอบอาชีพของท่านคืออะไร
- 14) ท่านคิดว่าอาชีพและตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ มีความแตกต่างกับอาชีพข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หรือไม่
- 15) อาชีพของบิดา
- 16) อาชีพของมารดา
- 17) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพที่ท่านกำลังทำอยู่
- 18) มุมมองของบิดา มารดา หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีต่ออาชีพข้าราชการ
- 19) ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการเลือกประกอบอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 20) สำหรับท่านแล้ว องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์เป็นอย่างไร และภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานหรือไม่



21) สำหรับท่านแล้ว กรมการปกครองมีภาพลักษณ์และตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นอย่างไร

22) ท่านทราบถึงอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอหรือไม่

23) องค์กรของท่าน มีการจัดโครงสร้างขององค์กรให้สามารถหมุนเวียนสถานที่ทำงาน ได้หรือไม่ และท่านให้ความสำคัญกับโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่และตำแหน่งหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย หรือไม่



## บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175-183.  
[http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206\\_3/6\\_3\\_13.pdf](http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf)
- กรมการจัดหางาน. (2545). *ความสัมพันธ์ผลของการแนะแนวอาชีพอิสระ : รายงานผลการศึกษาวิจัย*. กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน.
- กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน. (2561). *รายงานการประเมินผล โครงการวิจัย เรื่อง "รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ และนายอำเภอ"*. กรมการปกครอง
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). *การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].  
<http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/3600>
- ธนกร จรเอียด. (2557). *การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพรับราชการของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงระดับปริญญาตรี วิทยาเขตหัวหมาก*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และ เชี่ยวชาญ อาศวีพัฒนกุล. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 178-187. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/229581/156228>
- ชุตินมชนันท์ แสงทับ. (2563). *กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวด้านการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากรเจนเนอเรชันวาย* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74442>
- ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว และ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2561). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง [สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- เบญจธรรม ดิสกุล และ มณฑล สรไกรกิติกุล. (2561). ปัจจัยจูงใจของการเป็นข้าราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและสวัสดิการ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 10(1), 55-71. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bahcuojs/article/download/144996/107175/>
- พรทวี เกื้อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด

- ระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1). <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77268>
- พัชรภรณ์ โภคาพานิชย์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต MLW 12 และ VLT 15/1 วิชาเอกการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จีรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].  
<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2552/19568.pdf>
- สิริภัทร เชื้อกุล. (2563). ภาพตัวแทนผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ประกอบสร้างผ่านภาษาในวาทกรรมสื่อมวลชนและวาทกรรมสื่อภาครัฐ: การศึกษาแนววาทกรรมวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].  
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/75797>
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก และ เนตรนภา ไหวทย์เลิศศักดิ์ (ยาชิบุตะ). (2559). ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการ ก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 11(1), 83-97. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/BECJournal/article/view/62323>
- เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง เพ็ญศรี ฉรินัง สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์ และ อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสู่ความผูกพันต่อองค์กร : ความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในบริบทของคนทำงาน. วารสารนิติ รัฐกิจ และสังคมศาสตร์, 5(2), 83 - 99. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/lawcru/article/download/246931/169145>



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อาภากร จันทกิจ
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY