

วิธีการสำเนียงวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Population) ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในส่วนภูมิภาค ซึ่งส่วนกลางส่งไปปฏิบัติหน้าที่ประจำแต่ละจังหวัด ในที่นี้จะกำหนดเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการอำเภอเมือง และโรงพยาบาลจังหวัด โดยแยกประเภทข้าราชการที่ศึกษาเป็น 4 ประเภท คือ

1. แพทย์ หมายถึงแพทย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประจำจังหวัด
2. ฝ่ายปกครอง หมายถึงข้าราชการที่อยู่ในแผนกปกครอง ได้แก่ ปลัดอำเภอเมือง ฝ่ายต่าง ๆ
3. ฝ่ายพัฒนา หมายถึงข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทางด้าน การพัฒนา แนะนำ และการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ เกษตร ป่าไม้ ประมง อนามัย ที่ดิน และพัฒนาการ
4. ฝ่ายอื่น หมายถึงข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะอย่างต่างจากข้างต้น ได้แก่ การศึกษา สรรพากร สมุหบัญชี และเสมียนตราอำเภอ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในเรื่องนี้ โดยที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทุกจังหวัด เนื่องจากปัญหาเรื่องงบประมาณและเวลาที่มีจำกัด จึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างจังหวัดที่จะทำการศึกษา โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ใช้วิธีจับสลากเลือกขึ้นมา 6 จังหวัด ซึ่งจังหวัดที่เป็นตัวอย่างการศึกษาได้แก่ จังหวัด ราชบุรี เชียงราย อ่างทอง นครสวรรค์ (เพิ่ม) สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี และพิษณุโลก

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการส่งแบบสอบถาม โดยมีผู้ร่วมงานวิจัย 3 ท่าน นำไปมอบแก่บุคคลผู้เป็นตัวอย่าง เพื่อให้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self administered questionnaires) ผู้วิจัยมีหน้าที่ชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการตอบแบบสอบถาม และเป็นหน้าที่หมายเวลาในการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกึ่งนครสุมทาบตรขึ้นไป โดยเจนนับทุกตัวอย่าง (Complete numeration) จำนวนแบบสอบถามที่นำส่ง จำนวน 163 ชุด ได้รับคืน 149 ชุด คิดเป็นอัตราการยละ 91.41 ซึ่งนับได้ว่า ได้รับคืนในอัตราที่สูง อันเป็นผลจากการได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่ง ดังแสดงไว้ในตารางต่อไปนี้

จังหวัด	ข้าราชการอำเภอเมือง		แพทย์ประจำโรงพยาบาลจังหวัด	
	ส่งแบบสอบถาม	ได้รับแบบสอบถาม	ส่งแบบสอบถาม	ได้รับแบบสอบถาม
1. ราชบุรี	17	17	17	17
2. เชียงราย	18	17	12	11
3. อ่างทอง	18	16	6	5
4. นครสวรรค์	—	—	8	6
5. สมุทรสงคราม	18	17	10	9
6. สุพรรณบุรี	14	11	8	8*
7. พิษณุโลก	17	15	—	—
รวม	102	93	61	56

\* ข้อมูลโรงพยาบาล จ. พิษณุโลก ไม่สามารถเก็บได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริหารของโรงพยาบาล จึงสุ่มได้โรงพยาบาลจังหวัดนครสวรรค์แทน ส่วนข้อมูลข้าราชการอำเภอของจังหวัดก็ยังคงไว้

จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับ 149 ชุด แยกเป็นข้าราชการแต่ละประเภทได้ดังนี้

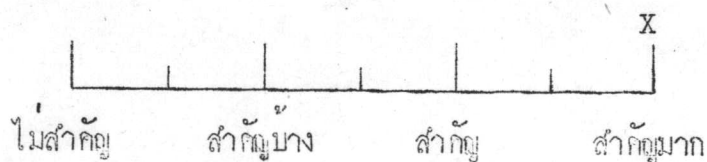
1. แพทย์	จำนวน	56	ชุด
2. ฝ่ายปกครอง	จำนวน	31	ชุด
3. ฝ่ายพัฒนา	จำนวน	21	ชุด
4. ฝ่ายอื่น	จำนวน	41	ชุด



### เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยส่วนใหญ่ จะสร้างเป็นแบบ Rating Scale ตามวิธีของ Likert โดยให้หน้าหนักความสำคัญ และคำถามที่เป็นคำถามปิด (Close ended) ส่วนคำถามที่เป็น Rating scale นั้น ให้คะแนนน้ำหนักดังนี้ คือ "สำคัญมาก" ให้นำหนักคะแนน 4 "สำคัญ" ให้นำหนักคะแนน 3 "สำคัญบ้าง" ให้นำหนักคะแนน 2 "ไม่สำคัญ" ให้นำหนักคะแนน 1 ตัวเลขคะแนนเหล่านี้เป็นเพียงตัวเลขที่กำหนดขึ้นมาเพื่อสะดวกในการคำนวณหาค่าในทางสถิติเท่านั้น ทั้งตัวอย่างของคำถามดังนี้

ตัวอย่าง ผู้ได้บังคับบัญชาต้องไม่ขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ท่านเห็นว่าเรื่องนี้สำคัญ  
 แก่ไหน กรุณาเขียน X กำกับข้างบน ตามน้ำหนักความสำคัญ



### ความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ขึ้นอยู่กับข้อความที่เป็นเนื้อหาว่า ตรงกับเรื่องที่ต้องการวิจัยมากน้อยเพียงใด การวิเคราะห์ทางด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา นี้ จากการตรวจสอบกับแนวความคิดในการวิจัย ปรากฏว่า แบบสอบถามนี้ ครอบคลุมเนื้อหาของ การวิจัย ตลอดจนภาษาที่ใช้ เป็นสื่อความหมาย และเข้าใจได้ค่อนข้างดี โดยได้ แก่ใช้เป็นเวลาหลายครั้ง

ในด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) เมื่อได้ปรับปรุงแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของความเชื่อถือได้ เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยทำการทดสอบ (Pretest) แพทย์ประจำโรงพยาบาลหญิง กรุงเทพฯ 7 ท่าน และหัวหน้าส่วนราชการ ๗ ที่ทำการอำเภอเมือง จ. สมุทรปราการ จำนวน 10 ท่าน แบบสอบถามดังกล่าวถูกนำมาหาค่าความเชื่อถือด้วยวิธี Split-half-method ของ Spearman-Brown ปรากฏให้ค่าความเชื่อถือได้ = .81 ซึ่งทำให้แน่ใจว่าได้เครื่องมือที่ดีและถูกต้องในการเก็บข้อมูลสำหรับวิจัยครั้งนี้

### วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. จำนวนเป็นอัตราร้อยละ แสดงออกมาเป็นรูปตาราง
2. การทดสอบ Chi-squares โดยใช้สูตร<sup>1</sup> และเสนอเป็นตาราง

$$\chi^2_{df} = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

fo = ความถี่ได้จากการปฏิบัติ

fe = ความถี่ตามสมมุติฐาน

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3. หาค่าความแปรปรวนแบบขนาดเดียว (One way analysis of variance) โดยพิจารณาจากระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยใช้สูตร<sup>2</sup>

1

Hubert M. Blalock, Jr. Social Statistics (New York: McGraw-Hill Book Company, 1972), pp. 275 - 286.

2

Allen L. Edwards, Statistical Methods for Behavioral Sciences (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1967), pp. 316

The total sum of squares =  $\sum_1^n (x - \bar{x})^2 = \sum_1^n x^2 - \frac{(\sum_1^n x)^2}{N}$

Sum of squares withing groups =  $\sum_1^{n_1} (x - x_1)^2 + \sum_1^{n_2} (x - \bar{x}_2)^2 + \dots + \sum_1^{n_i} (x - \bar{x}_i)^2$

Sum of squares between group = the total sum of square-sum of squares within groups

df within =  $k(n_1 - 1)$

df between =  $k - 1$

mean square =  $\frac{\text{Sum of square}}{\text{df}}$

F =  $\frac{\text{mean square between groups}}{\text{mean square within groups}}$

4. ทดสอบความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผลต่างของมัถยมเลขคณิต (Standard error of the difference between two means) โดยใช้สูตร<sup>3</sup>

จากสูตร  $\sum x_k^2 = \sum (x - \bar{x})^2 = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}$  .....(1)

$S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2} = \sqrt{\left( \frac{\sum x_1^2 + \sum x_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right) \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$  .....(2)

Test of Significant for a difference between two means.

$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}}$  .....(3)

<sup>3</sup>

Allen L. Edwards, Experimental Design in Psychological Research (New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1963), pp. 86 - 88.

### ความแตกต่างของแบบสอบถาม

การวิจัยในเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการฝ่ายบริหารและข้าราชการแพทย์ ปัญหาสำคัญ คือ การใช้คำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้ไม่ให้เกิดการสับสนหรือตีความหมายผิด ของผู้ตอบสัมภาษณ์ จึงได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด คือ

1. แบบสอบถามที่ใช้กับข้าราชการแพทย์โดยเฉพาะ
2. แบบสอบถามที่ใช้กับข้าราชการอำเภอทุกประเภทเหมือนกัน

รายละเอียดในเรื่องของข้อมูลที่ต้องการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความหมาย เพียงแต่เปลี่ยนคำถามให้เหมาะสมกับสภาพและตำแหน่งของข้าราชการแต่ละประเภทเท่านั้น เช่น "นายอำเภอ" ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงของข้าราชการอำเภอ ถ้าเป็นคำถามที่ใช้กับแพทย์ ก็แก้ไขเป็น "ผู้อำนวยการแพทย์" เป็นต้น นอกจากนั้น ข้อความต่าง ๆ ที่เป็นตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม แต่ไม่ได้เปลี่ยนความสำคัญของปัญหาที่จะศึกษาแต่ประการใด ฉะนั้นจึงไม่มีความแตกต่างกันในแบบสอบถามทั้ง 2 ประเภท

### ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง

1. อายุ จะพบว่าข้าราชการทุกประเภทส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 50 ปี แต่ถ้าวัดพิจารณาแต่ละประเภทจะพบว่า แพทย์ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ฝ่ายปกครองกระจายอยู่ระหว่าง 31 - 55 ปี ฝ่ายพัฒนาอยู่ระหว่าง 30 - 50 ปี และฝ่ายอื่น มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 55 ปี ความแตกต่างในตามอายุระหว่างข้าราชการแต่ละประเภทไม่มีมากนัก และเป็นเครื่องชี้ได้ว่า ข้าราชการแต่ละคน มีประสบการณ์ในเรื่องการทำงานบางงานพอสมควร และย่อมจะรู้กลไกต่าง ๆ ในระบบราชการได้ดี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1  
อายุผู้ตอบสัมภาษณ์

อายุ	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
21 - 25	1.8 (1)	3.2 (1)	-	2.4 (1)	2.0 (3)
26 - 30	16.1 (9)	6.5 (2)	4.8 (1)	7.3 (3)	10.1 (15)
31 - 35	7.1 (4)	16.1 (5)	4.8 (1)	9.8 (4)	9.4 (14)
36 - 40	28.6 (16)	19.4 (6)	19.0 (4)	9.8 (4)	20.1 (30)
41 - 45	32.1 (18)	16.1 (5)	33.3 (7)	17.1 (7)	24.8 (37)
46 - 50	10.7 (6)	16.1 (5)	23.8 (5)	34.1 (14)	20.1 (30)
51 - 55	3.6 (2)	22.6 (7)	4.8 (1)	14.6 (6)	10.8 (16)
มากกว่า 55	-	-	9.5 (2)	4.9 (2)	2.7 (4)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

2. อายุราชการ อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 9 - 24 ปี แต่ถาพิจารณาแต่ละประเภทจะพบว่า แพทย์ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 13 - 20 ปี ฝ่ายปกครองระหว่าง 9 - 20 ปี ฝ่ายพัฒนา 17 - 24 ปี ฝ่ายอื่น 25 - 32 ปี ฉะนั้น เป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ข้าราชการแต่ละประเภทมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานานพอที่จะเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ในระบบราชการได้

ตารางที่ 2

อายุราชการ ของผู้ตอบสัมภาษณ์



อายุราชการ	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
1 - 4	21.4 (12)	9.7 (3)	-	2.4 (1)	10.7 (16)
5 - 8	5.4 (3)	12.9 (4)	9.5 (2)	4.9 (2)	7.4 (11)
9 - 12	10.7 (6)	19.4 (6)	14.3 (3)	14.6 (6)	14.1 (21)
13 - 16	26.8 (15)	3.2 (1)	9.5 (2)	9.8 (4)	14.8 (22)
17 - 20	23.2 (13)	19.4 (6)	19.0 (4)	9.8 (4)	18.1 (27)
21 - 24	10.7 (6)	9.7 (3)	33.3 (7)	12.2 (5)	14.1 (21)
25 - 28	1.8 (1)	6.5 (2)	-	19.5 (8)	7.4 (11)
29 - 30	-	16.1 (5)	14.3 (3)	21.9 (9)	11.4 (17)
33 - 36	-	3.2 (1)	-	4.9 (2)	2.0 (3)
<b>รวม</b>	<b>100.0</b> (56)	<b>100.0</b> (31)	<b>100.0</b> (21)	<b>100.0</b> (41)	<b>100.0</b> (149)



3. ระยะดำรงตำแหน่งปัจจุบัน โดยที่อาชีพราชการต้องมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งอยู่เสมอ ตามความเหมาะสม ฉะนั้น ลักษณะของอาชีพราชการ โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นเรื่องปกติ ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายอยู่ตลอดเวลา จากตารางที่ 3 จะทราบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ทุกประเภทเกือบครึ่ง ดำรงตำแหน่งปัจจุบันประมาณ 1 - 3 ปี

ตารางที่ 3  
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

อยู่ในตำแหน่งนานเท่าไร	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยกรวม
1 - 3 ปี	42.9 (24)	41.9 (13)	42.8 (9)	48.8 (20)	44.3 (66)
4 - 6 ปี	16.1 (9)	32.3 (10)	4.8 (1)	19.5 (8)	18.8 (28)
7 - 9 ปี	23.2 (13)	19.4 (6)	38.1 (8)	9.8 (4)	20.8 (31)
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	16.1 (9)	3.2 (1)	14.4 (3)	21.9 (9)	14.9 (22)
ไม่ตอบ	1.8 (1)	3.2 (1)	-	-	1.3
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

4. ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาจะพบว่า ข้าราชการฝ่ายแพทย์และฝ่ายอำเภอ มีระดับการศึกษาต่างกัน สำหรับแพทย์นั้น ทุกคนต้องจบปริญญาตรีขึ้นไป เพราะอาชีพแพทย์ต้องใช้ความสามารถและความรู้ทางเทคนิคที่ยากมากกว่าบุคคลจะประกอบอาชีพแพทย์ได้ต้องมาจากสถาบันชั้นสูง ส่วนข้าราชการอำเภอทุกประเภทจะเห็นว่า มีการศึกษากระจายตั้งแต่

มัธยมศึกษาปีที่ 6 จนถึงปริญญาโท แคระกับสูง มีเพียงเล็กน้อยในบางฝ่าย เช่น ฝ่ายปกครอง ที่มีระดับปริญญาตรีและโทรองลงไป การศึกษายอมเป็นเครื่องชี้ได้วา โดยลักษณะของประเภทของงานการใช้ความรู้และความสามารถ แตกต่างกันเพียงไร

ตารางที่ 4  
การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบสัมภาษณ์

การศึกษาสูงสุด	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
มัธยมศึกษาปีที่ 6	—	51.6 (16)	42.8 (9)	41.5 (17)	28.2 (42)
ม.ศ. 5 หรือเทียบเท่า	—	6.5 (2)	47.6 (10)	19.5 (8)	13.4 (20)
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	—	6.5 (2)	4.8 (1)	29.3 (12)	10.1 (15)
ปริญญาหรือเทียบเท่า	100.0 (56)	25.8 (8)	4.8 (1)	7.3 (3)	45.6 (68)
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	—	9.7 (3)	—	2.4 (1)	2.7 (4)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

5. ชั้นข้าราชการ ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ชั้นตรี รองลงมา ชั้นโท และเอก ถ้าพิจารณาแต่ละประเภทจะพบว่า ข้าราชการอำเภอทั้งฝ่ายปกครอง พัฒนา และฝ่ายอื่น ส่วนใหญ่มากกว่าครึ่ง เป็นข้าราชการชั้นตรี แต่แพทย์ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการชั้นเอก ความแตกต่างดังกล่าว อาจจะเนื่องมาจากโอกาส การเลื่อนชั้นของข้าราชการแพทย์ต่างจากข้าราชการฝ่ายอำเภอประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง การบรรจุตำแหน่งเริ่มแรกนั้น สูงกว่าข้าราชการอำเภอ ฉะนั้นจึงทำให้ชั้นข้าราชการแตกต่างกันมาก

ตารางที่ 5  
 ฐานะทางการเงินของเทศบาล

ฐานะทางการเงิน	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
พิเศษ	7.1 (4)	-	-	-	2.7 (4)
เอก	67.9 (38)	3.2 (1)	-	-	26.2 (39)
โท	25.0 (14)	32.3 (10)	42.9 (9)	43.9 (18)	34.2 (51)
ตรี	-	64.5 (20)	57.1 (12)	56.1 (23)	36.9 (55)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

6. อาชีพบิดา ในตารางที่ 6 จะเห็นว่า ฐานะการเงินส่วนใหญ่มีบิดาประกอบอาชีพค้าขาย และการเกษตรกรรม ถ้าพิจารณาแต่ละประเภทจะพบว่า แพทย์และฝ่ายปกครองส่วนใหญ่บิดามีอาชีพค้าขาย รองลงมาคือ ฐานะการเงิน ส่วนฝ่ายพัฒนาและฝ่ายอื่นส่วนใหญ่ บิดามีอาชีพทำเกษตรกรรมซึ่งมีมากกว่า

ตารางที่ 6  
อาชีพของบิดาของบุตรคนสัมภาษณ์

อาชีพของบิดา	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
เกษตรกรรม	10.7 (8)	32.3 (10)	57.1 (12)	46.3 (19)	31.5 (47)
มีที่ทำเกษตรให้คนอื่นเช่า	1.8 (1)	9.7 (3)	—	—	2.7 (4)
คหชาวย	51.8 (29)	38.7 (12)	14.3 (3)	31.7 (13)	38.3 (57)
รับราชการ	35.7 (20)	19.3 (6)	19.1 (4)	22.0 (9)	26.2 (39)
ไม่ทราบ	—	—	9.5 (2)	—	1.3 (12)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

7. เหตุผลสำคัญในการเข้ารับราชการ อาชีพราชการในสังคมไทย ถือได้ว่าเป็นอาชีพที่สำคัญรองมาจาก อาชีพเกษตรกรรม สังคมไทยการยกย่องดังคำกล่าวของ สมเด็จพระยาคำรงราชานุภาพที่ว่า "ข้าราชการไทยมีฐานะและมีเกียรติสูงในสังคม ได้รับการยกย่องโดยทั่วไป เป็นบุคคลชั้นปกครองที่มีศักดิ์ศรี (Prestige) กวดยเหตุนี้ อาชีพราชการซึ่งเป็นที่ปรารถนาของคนทั่วไป ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการไทยได้รับเงินเดือนตอบแทนน้อยกว่างานธุรกิจ มีการแย่งกันเข้ารับราชการ เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงและน่าภูมิใจ..."<sup>4</sup>

<sup>4</sup> กรมพระยาคำรงราชานุภาพ, ลักษณะการปกครองประเทศสยามแต่โบราณ พิมพ์เป็นอนุสรณ์ งานพระราชทานเพลิงศพคุณเฉลียวไพรินทร์, พระนคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2504, หน้า 16.

จะเห็นได้ว่าสังคมไทยในอดีต ค่านิยมของสังคมยกย่องผู้มีอำนาจและข้าราชการก็เป็นอาชีพหนึ่งที่สังคมยอมรับว่าเป็นผู้มีอำนาจ ก็จะได้ยินคำอวยพรจากบุคคลทั่วไปว่า "ขอให้ เป็น เจ้าคน นายคน" และเพื่อที่จะทราบถึงทัศนคติของข้าราชการที่เข้ารับราชการแต่ละประเภทนั้น มีมูลเหตุจูงใจสำคัญในการเข้ารับราชการอย่างไรบ้าง ค่านิยมดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปเพียงไร ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7

เหตุผลในการเข้ารับราชการแยกตามประเภทของข้าราชการ

เหตุผล	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
1. คิดว่าอาชีพราชการมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น	23.2 (13)	64.5 (20)	33.3 (7)	43.9 (18)	38.9 (58)
2. อาชีพราชการมีความก้าวหน้าและสังคมยอมรับว่ามีเกียรติสูง และมีสวัสดิการดี	10.8 (6)	9.7 (3)	23.8 (5)	19.5 (8)	14.7 (22)
3. เขารับราชการมีโอกาสใช้ความรู้ความชำนาญมากกว่าอาชีพอื่น	51.7 (29)*	9.7 (3)	14.3 (3)	19.5 (8)*	28.9 (43)
4. ไม่มีเงินลงทุนและไม่ทราบว่า จะประกอบอาชีพอะไร	9.0 (5)	16.1 (5)	23.8 (5)	12.2 (5)	11.4 (18)
5. ไม่ตอบ	8.9 (5)	—	4.8 (1)	4.9 (2)	5.4 (8)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

$\chi^2 = 9.49$  d.f. = 2  $P < .01$  มีความแตกต่างระหว่างแพทย์ และฝ่ายอื่น โดยเปรียบเทียบในข้อ 1, 2 และ 3

จากตารางที่ 7 เนื่องจากข้อมูลในบางคำตอบมีจำนวนไม่ถึง 5 ซึ่งในการสถิติย่อมมีความผิดพลาดในการทดสอบหาความแตกต่างได้ จึงได้เลือกทำการทดสอบเฉพาะข้อมูลที่เห็นว่าสำคัญเท่านั้น

ผลปรากฏว่า เหตุผลในการเข้ารับราชการ ข้าราชการฝ่ายแพทยคางกับฝ่ายอำเภอกทุกประเภท แพทย์ส่วนใหญ่เห็นว่า การเข้ารับราชการก็เมื่อมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถมากกว่าส่วนที่คิดว่าอาชีพราชการมีความมั่นคงเป็นอันค้ำรองลงไป แต่ข้าราชการฝ่ายอำเภอกทุกประเภทส่วนใหญ่มองเห็นว่า อาชีพราชการนั้นมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น ๆ รองลงมา ก็คือเป็นอาชีพที่มีเกียรติและสังคมยอมรับ เหตุผลที่ต่างกันเช่นนี้ อาจจะเนื่องด้วยมีอาชีพแพทย์เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สังคมยอมรับว่ามีเกียรติสูง การเข้ารับราชการเป็นการเพียงเพื่อต้องการมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัย เป็นการฝึกฝนหาประสบการณ์และความรู้ จะเห็นได้ว่ามีแพทย์จำนวนไม่น้อย หลังจากประกอบอาชีพราชการไม่นาน ก็จะลาออกไปประกอบอาชีพส่วนตัว เช่น เปิดคลินิก ฉะนั้นโอกาสของการประกอบอาชีพอื่นจึงมีมาก ตรงข้ามกับข้าราชการฝ่ายอำเภอก การเข้ารับราชการนั้น พิจารณาในแง่ของความมั่นคงในอาชีพ เพราะโอกาสของการประกอบอาชีพอื่น ๆ มีน้อย ต้องมีประสบการณ์ และปัจจัยอื่น ๆ ประกอบกัน และการเสี่ยงต่อความล้มเหลวก็มีมากกว่า ฉะนั้นสิ่งจูงใจในการเข้ารับราชการจึงต่างกันดังกล่าว

8. การมีอาชีพสำรอง อาชีพราชการนับได้ว่า เป็นอาชีพที่เสถียรเพื่อส่วนรวม ถ้าพิจารณาถึงเงินตอบแทนจะเห็นว่า แยกต่างจากเอกชน ปัญหาของข้าราชการอีกประการหนึ่งคือ ปัญหาหนี้สิน โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย ซึ่งเกิดขึ้นอยู่มากมาย การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจากทางราชการ แม้จะค้นหาหนทางช่วยเหลือก็ไม่สามารถแก้ไขบรรลุล่วงไปได้ เพราะขาดงบประมาณ และลักษณะของกลไกเศรษฐกิจของประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม ข้าราชการจำนวนไม่น้อยก็สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการประกอบอาชีพอื่น ๆ เพื่อเป็นการลดภาระความรับผิดชอบในครอบครัวให้ลดน้อยลง จะเห็นว่า ข้าราชการมากมีอาชีพสำรองดังแสดงตารางที่ 8

ตารางที่ 8  
อาชีพครองของผู้ตอบสัมภาษณ์

ปัญหาเศรษฐกิจเป็นเรื่องสำคัญที่ บางคนต้องกินร่น ถั่วทวนเจงนอก จากอาชีพรับราชการแล้ว ทานมี อาชีพครองบ้างไหม เพื่อเป็นการ เพิ่มรายได้แทนและครอบครัว	แพทย์	ฝ่าย ปกครอง	ฝ่าย พัฒนา	ฝ่ายอื่น	ขอรวม
ไม่มี	32.1 (18)	51.6 (16)	38.1 (8)	51.2 (21)	42.3 (63)
มี	66.1 (37)	48.4 (15)	61.9 (13)	43.9 (18)	55.7 (83)
ไม่ตอบ	1.8 (1)	-	-	4.9 (2)	2.0 (3)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

จากตารางที่ 8 จะพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างลักษณะประเภทข้าราชการกับการมีหรือไม่มีอาชีพครอง แต่ข้าราชการฝ่ายแพทย์และพัฒนา มีแนวโน้มการประกอบอาชีพครองมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะของอาชีพครองจะพบว่า แพทย์ส่วนใหญ่จะมีลักษณะของงานที่เป็นกิจการส่วนตัว ทำด้วยตนเอง อันได้แก่ การเปิดคลินิกรักษาคนไข้นอกเวลาราชการ ส่วนข้าราชการอำเภอทุกประเภทต่างจากแพทย์ จะพบว่า ลักษณะของอาชีพครอง คือ การทำเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น การทำไร่ สวน ต่าง ๆ เป็นต้น ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9  
ลักษณะของอาชีพครอง

ลักษณะอาชีพ	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
ก. กิจการส่วนตัวทำด้วยตนเอง	67.6 (25)	6.7 (1)	-	33.3 (6)	38.5 (32)
ข. ทำงานในบริษัทห้างร้าน	-	6.7 (1)	-	-	1.3 (1)
ค. ทำเกษตรกรรม	-	86.6 (13)	76.9 (10)	50.0 (9)	38.5 (32)
ง. เช่าทุนกับบุคคลอื่น	32.4 (12)	-	23.1 (3)	16.7 (3)	21.7 (18)
รวม	100.0 (37)	100.0 (15)	100.0 (13)	100.0 (18)	100.0 (83)

9. ความต้องการเงินเดือนที่เหมาะสม การประกอบอาชีพครองของข้าราชการ กังกล่าว บางครั้งได้รับการโจมตีจากบุคคลภายนอกว่า ข้าราชการไม่ใ้คู้ที่ตัวเอง เพื่อทางราชการโดยแท้จริง บางครั้งเอาเวลาราชการไปปฏิบัติงานส่วนตัว ทำให้เกิดผลเสียหายแก่ทางราชการได้ และเพื่อที่จะทราบว่าจะให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในราชการแต่เพียงอย่างเดียวแล้ว เงินเดือนตอบแทนให้เพียงควรจะเป็นเท่าไร ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันระหว่างแพทย์กับฝ่ายอำเภอทุกประเภทในความต้องการเงินเดือนที่พอเพียง แพทย์ส่วนใหญ่ต้องการเงินเดือนมากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป ซึ่งการประเมินค่าตอบแทนสูงดังกล่าว อาจจะเป็นเนื่องจากเห็นว่าภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแพทย์ มีความรับผิดชอบสูง กอปรกับรายได้ที่หาอาชีพส่วนตัว รวมเข้าด้วยกัน จะเห็นว่าค่าตอบแทนที่พอเพียงจึงมีอัตราสูง ส่วนข้าราชการอำเภอทุกประเภท มีความต้องการไม่แตกต่างกัน คือ ต้องการเงินเดือนที่พอเพียงส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2,000-4,000 บาท ดังตารางที่ 10



ตารางที่ 10  
ความต้องการในเงินเดือน

ท่านคิดว่าเงินเดือนแค่ไหนถึงจะพอเพียง	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
2,000 - 4,000 บาท	3.6 (2)	51.6 (16)	61.9 (13)	51.2 (21)	34.9 (52)
4,001 - 6,000 บาท	14.3 (8)	25.8 (8)	33.4 (7)	31.7 (13)	24.2 (36)
6,001 - 8,000 บาท	7.2 (4)	6.4 (2)	4.8 (1)	4.9 (2)	6.1 (9)
8,001 - 10,000 บาท	42.9 (24)	-	-	7.3 (3)	18.1 (27)
มากกว่า 10,000 บาท	23.2 (13)	-	-	-	8.7 (13)
ไม่ตอบ	8.9 (5)	16.1 (5)	-	4.9 (2)	8.1 (12)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

10. การใช้จ่ายเพื่อกิจกรรมทางสังคม ในลักษณะของสังคมไทยนั้น การสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่น ในการเข้าร่วมพิธีงานบวช งานศพ งานทอดผ้ากฐิน ฯลฯ เพราะถือว่าการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวนี้ เป็นเครื่องแสดงความมีน้ำใจ ใฝ่บุญ ไถ่กุศล และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ฉะนั้น ชาวราชการก็เช่นเดียวกัน

ความจำเป็นในการใช้จ่ายเงินเพื่อกิจกรรมสังคมดังกล่าว เป็นการเพิ่มภาระของครอบครัวที่  
 มากใหญ่มากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาหนี้สิน ตลอดจนปัญหาการปฏิบัติ  
 งานมิชอบ ในตารางที่ 11 จะเห็นว่า การใช้จ่ายในกิจกรรมสังคมต่าง ๆ เช่น การทำบุญ  
 งานเลี้ยง งานแต่งงาน ฯลฯ ถือเป็น ของข้าราชการทุกประเภทไม่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่  
 เฉลี่ยอยู่ระดับ 100 - 250 บาทต่อเดือน ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11  
 การใช้จ่ายเงินเพื่อกิจกรรมสังคม



นอกจากรายจ่ายครอบครัวแล้ว ทานคองจ่ายในกิจกรรมสังคม เช่น ทำบุญ แดงงาน เลี้ยงเพื่อนใน เคื่อนที่นานมา ทานคองจ่าย ประมาณเท่าไร	แพทย์	ฝ่าย ปกครอง	ฝ่าย พัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
น้อยกว่า 100 บาท	-	22.6 (7)	14.3 (3)	14.6 (6)	10.7 (16)
101 - 250 บาท	32.0 (18)	48.4 (15)	38.1 (8)	39.0 (16)	38.3 (57)
251 - 400 บาท	26.8 (15)	9.7 (3)	19.0 (4)	24.4 (10)	21.5 (32)
401 - 550 บาท	12.5 (7)	19.9 (6)	9.5 (2)	12.2 (5)	13.4 (20)
ตั้งแต่ 551 บาทขึ้นไป	26.8 (15)	-	14.3 (3)	7.3 (3)	14.1 (21)
ไม่ตอบ	1.8 (1)	-	4.8 (1)	-	1.3 (3)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

11. การปฏิบัติงานในท้องที่ต่างไกล อาชีวราชการต้องมีการโยกย้ายสับเปลี่ยน อยู่เสมอ อันเป็นนโยบายระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในอันที่จะส่งเสริมบุคคลผู้มีความรู้ และความสามารถ ได้มีโอกาสแสดงความสามารถทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการมีการค้นคว้า ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น การสับเปลี่ยนโยกย้ายตามความเหมาะสมเป็นเรื่อง ปกติธรรมดาแก่เท่าที่ผ่านมาก การปฏิบัติของทางราชการบางครั้งทำให้เข้าใจว่า การสับเปลี่ยน โยกย้าย เป็นวิธีการลงโทษข้าราชการวิธีหนึ่ง เช่น การโยกย้าย ข้าราชการจากส่วนกลางไป ยังกองที่ต่างไกล หรือการพยายามวิ่งเต้นของข้าราชการที่จะเข้าทำงานในส่วนกลาง ดังการ วิจัยของ E.W. Meisenheldes<sup>5</sup> เจาหนาที่หน่วย บี.เอ.เอส. ประจำสำนักงบประมาณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การสนับสนุนข้าราชการไทยไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด" เมื่อปี 2509 โดยสรุป การวิจัยว่าสาเหตุที่ข้าราชการไม่ต้องการไปปฏิบัติราชการต่างจังหวัด สาเหตุเป็น เพราะ (เรียงตามลำดับความสำคัญ)

1. การขาดความปลอดภัย
2. ขาดสถานันการศึกษาสำหรับเด็ก (ครอบครัว)
3. ผ่านการสอบแข่งขันได้ยาก เนื่องจากอยู่ไกลสถานันต่าง ๆ
4. ไม่ค่อยได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

และจากการอภิปรายของการสัมมนาพัฒนาบริหารศาสตร์ วันที่ 17 ปี 2510 ณ โรงแรมสมิทธา จังหวัดสงขลา ได้อภิปรายถึงมูลเหตุที่ข้าราชการไม่นิยมไปรับราชการใน ส่วนภูมิภาคนี้

---

<sup>5</sup> อุตัย หิรัญโต, "ความเห็นชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ" ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน พระนคร: โอเคเอ็นสโตร์, 2516, หน้า 115 - 6.

## 1. บุคคล

## ก. ผู้บังคับบัญชา

1. ไม่วางหลักเกณฑ์ระบบหมุนเวียนข้าราชการตามระยะเวลาที่มีการทำให้ผลปฏิบัติงานเสียหายเสียขวัญ
2. ยั้มนิยมการลงโทษโดยวิธีโยกย้ายข้าราชการที่มีความผิด และบกพร่องไปอยู่ส่วนภูมิภาค
3. ปกครองไม่เป็นธรรม เช่น ไม่ยอมให้ย้ายญาติและพวกพ้องไปอยู่ในถิ่นก้อยพัฒนา เพราะมองจะได้รับความลำบาก
4. ใจอ่อน ขี้สงสาร ทำให้มีการวิ่งเต้น
5. บรรจุข้าราชการที่มีวุฒิไ้เหมาะสมตามความต้องการของส่วนภูมิภาค
6. เห็นแก่ตัวไม่ยอมโยกย้าย ผู้ที่อยู่โต้ง คับบัญชา เพื่อเอาไว้สนับสนุน หรือจัดหาผลประโยชน์ส่วนตัว
7. ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาที่ตนพอใจให้ดำรงตำแหน่งสำคัญในภูมิภาค เพียงแต่เป็นการ เลื่อนตำแหน่ง แต่คงยังปฏิบัติอยู่ส่วนกลาง
8. เจตนาถนุถนอมหรือกักกันโดยเกรงแย่งตำแหน่ง
9. พยายามตั้งหน่วยหรือขยายตำแหน่งใหม่ ๆ ขึ้นในส่วนกลาง เสมือนเป็นเครื่องล่อใจ
10. หัวหน้าหน่วยราชการในส่วนภูมิภาคขาดคุณสมบัติเหมาะสม ทำให้ผู้จะไปร่วมงานควยขาดศรัทธา

## ข. ผู้ใต้บังคับบัญชา

1. ไม่พอใจไปอยู่ส่วนภูมิภาค เพราะปัญหาการครองชีพบางแห่งสูง ต้องแยกครอบครัว รวมถึงการศึกษาของบุตร
2. เป็นห่วงความเจริญก้าวหน้าของตนเอง เพราะทางไกลผู้บังคับบัญชาและความเจริญ

3. ภาวะกลัวถูกทอดทิ้ง ไม่เห็นลัทธิเกณฑ์ในการโยกย้าย
4. รู้สึกค้อยในศักดิ์ศรี หรือเป็นการถูกลดโทษ
5. ไม่ชอบการทอสูเพื่อแก้ปัญหาเก่า ๆ ที่ยังคงอยู่เดิม
6. ไม่ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
7. ขาดผลประโยชน์รายไตรมาส
8. กลัวความยากลำบาก
9. ไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถ
10. เกรงว่าไม่อาจจะปรับตนเองให้เข้ากับสภาพท้องถิ่นได้
11. ขาดความศรัทธาต่อผู้นำกับปัญหาและบูรณงาน

2. สิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งแวดล้อม

1. ความเจริญลาหลัง เป็นอันมาก
2. ขาดแคลนที่พักอาศัยเหมาะสมกับตำแหน่ง
3. อัตราค่าเช่าที่พัก ซึ่งทางราชการกำหนดใหม่ไม่เพียงพอ
4. ขาดแคลนสาธารณูปโภค
5. การสื่อสารไม่สะดวก
6. ขาดยานพาหนะและเครื่องทุนแรง
7. การบริการที่จำเป็นไม่เพียงพอ
8. สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในเรื่องชักจูงใจในการทำงาน<sup>6</sup>

จะเห็นว่า การที่ข้าราชการไม่ค่อยต้องการที่จะย้ายไปปฏิบัติราชการ ณ ต่างจังหวัด เพราะปัจจัยหลาย ๆ ประการทั้งหมดกล่าวมา ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความเจริญก้าวหน้า

<sup>6</sup> รายงานการสัมมนาพัฒนาบริหาร ศาสตร์, วันที่ 17. เมื่อวันที่ 17 - 30 มีนาคม 2510, ณ โรงแรมสมิทธา จ. สงขลา.

ทางราชการ อันเป็นผลตอบแทนที่สำคัญยิ่ง ถ้าหากนโยบายของทางราชการปฏิบัติตามโดย  
เหตุผล และยุติธรรมแล้ว โดยส่งเสริมให้ข้าราชการออกไปปฏิบัติงานยังต่างจังหวัด โดย  
สร้างสิ่งจูงใจขึ้นมา เพื่อให้ข้าราชการเห็นว่า บุคคลที่ทำงานในต่างจังหวัดทางไกล เป็น  
บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารราชการอย่างยิ่ง และมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต  
ข้าราชการคำถามที่จะเป็น เครื่องชี้ดังนี้

1. ถ้าท่านถูกย้ายไปจังหวัดที่ห่างไกลจากจังหวัดปัจจุบันเพื่อรับตำแหน่งเหมือนเดิม  
แต่เป็นอำเภอที่คิดว่าจะมีโอกาสก้าวหน้า ท่านจะรู้สึกอย่างไร?
2. ถ้าท่านถูกย้ายไปจังหวัดห่างไกลจากที่อยู่ปัจจุบันเพื่อรับตำแหน่งสูงกว่าเดิม  
ท่านจะรู้สึกอย่างไร?

ตารางที่ 12

ความต้องการในการปฏิบัติงานของที่ห่างไกลของข้าราชการ

	แพทย์	ฝ่าย ปกครอง	ฝ่าย พัฒนา	ฝ่ายอื่น	ผลการทดสอบ	
$\bar{X}$	** 6.04	* 8.26	7.43	** 7.33	* t = 2.51 P < .05	
S.D.	1.87	1.37	1.40	1.60	** t = 3.53 P < .001	
แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F		
ระหว่างกลุ่ม	3	108.89	36.30	13.15	* *	P < .001
ภายในกลุ่ม	144	397.78	2.76			
รวม	147	506.67				

จากตารางที่ 12 จากการทดสอบหาความแปรปรวนพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ระหว่างแพทย์ ฝ่ายปกครอง พัฒนา และฝ่ายอื่น และเพื่อที่จะทราบว่ามีความแตกต่างอย่างชัดเจนเพียงไรในแต่ละประเภท (โดยการทดสอบ  $t$  - test) พบว่าข้าราชการแพทย์ แตกต่างจากข้าราชการอำเภอทุกประเภท คือ ฝ่ายปกครอง พัฒนา และฝ่ายอื่น และระหว่างฝ่ายอำเภอจะพบว่าฝ่ายปกครองแตกต่างจากทั้ง ฝ่ายพัฒนา และฝ่ายอื่น แต่ระหว่างฝ่ายพัฒนาและฝ่ายอื่นไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งสรุปได้ว่าความต้องการในการปฏิบัติงาน ณ ท้องที่ทางไกล เพื่อรับตำแหน่งสูงกว่า หรือมีความมีโอกาสกว่าหนากว่า ข้าราชการฝ่ายปกครอง มีความต้องการมากกว่าฝ่ายพัฒนา ฝ่ายอื่น และแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่าการโยกย้าย มีแนวโน้มสูงกว่าประเภทอื่น ๆ อยู่แล้ว ส่วนฝ่ายแพทย์ มีความเห็นตรงข้าม ถึงแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งสูงกว่าก็ตาม แต่ยังไม่ประสงค์ไปปฏิบัติงานในท้องที่ทางไกล อาจจะเป็นเนื่องจากเห็นว่าโอกาสที่ได้รับตำแหน่งที่สูงกว่ามีมากกว่าข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง การที่ตองโยกย้ายบ่อย ๆ ย่อมมีผลเสียต่อการปฏิบัติงานส่วนตัวด้วย (ดูตารางที่ 9)

12. ความต้องการย้ายเขาส่วนกลาง เพื่อที่จะทราบว่า ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ยังมีความต้องการที่จะย้ายเขาส่วนกลางหรือไม่ตามโอกาส ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 13  
ความต้องการในการขายเข้าสู่สวนกลาง

ถ้าท่านมีโอกาสและจังหวะเหมาะ สุด ที่สามารถจะขายเข้าไปยัง สวนกลาง ท่านคิดว่าจะขายหรือ ไม่	แพทย์	ฝ่าย ปกครอง	ฝ่าย พัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
ไม่ขาย	*			*	
	64.3 (36)	38.7 (12)	61.9 (13)	48.8 (20)	54.4 (81)
ไม่แน่ใจ	26.8 (15)	41.9 (13)	28.6 (6)	17.1 (7)	27.5 (41)
ขาย	8.9 (5)	19.4 (6)	9.5 (2)	31.7 (13)	17.4 (26)
ไม่ตอบ	-	-	-	2.4 (1)	0.7 (1)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

\*  $\chi^2 = 8.61$  มี df = 2  $P < .05$  มีความแตกต่างระหว่าง แพทย์และฝ่ายอื่น



จากตารางที่ 13 ความต้องการขยายเข้าสู่ส่วนกลาง จากการทดสอบไคสแควร์จะพบว่า มีความแตกต่างระหว่างฝ่ายแพทย์ และฝ่ายอื่น นอกจากนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างชัดเจน ซึ่งฝ่ายแพทย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่ต้องการขยายเข้าสู่ส่วนกลาง ส่วนฝ่ายอื่น จำนวนไม่น้อย ที่ยังมีความต้องการที่จะขยายเข้าสู่ส่วนกลางอยู่ แต่มีข้อสงสัยว่าจะพบว่า ข้าราชการฝ่ายปกครอง ส่วนใหญ่ ยังมีความไม่แน่ใจว่าจะขยายหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม แนวโน้มในการไม่ขยายเข้าสู่ส่วนกลาง จะมีน้ำหนักมากกว่า ซึ่งแสดงว่าทัศนคติของ ข้าราชการมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ความเห็นที่ว่า การอยู่ส่วนกลาง จะมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าส่วนภูมิภาคนั้น เป็นสิ่งไม่แน่นอนเสมอไป ทั้งนี้อาจจะอธิบายได้ว่า นโยบายของรัฐบาลพยายามส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมากขึ้น และให้ความสำคัญปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาคมากขึ้น และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการ เช่นเดียวกับข้าราชการส่วนกลาง นอกจากนั้น เหตุผลอีกประการหนึ่ง ที่ว่า อาจจะเนื่องมาจาก การที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาคมาก ย่อมเกิดความคุ้นเคยในการดำเนินชีวิต ที่ต่างจากส่วนกลางทั้งในค่านิยม ทัศนคติ และสังคม ฯลฯ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนกลาง โดยเฉพาะเมืองใหญ่ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเกิดความไม่แน่ใจว่าการจะเข้าสู่ส่วนกลางนั้น จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นหรือไม่ และความแตกต่างในด้านความเจริญระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ก็ไม่แตกต่างกันมากนักในปัจจุบัน.