

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จาก “ขุนนางสู่ข้าราชการ” ก่อนจะมาเป็นข้าราชการในประเทศไทยได้นั้นมีความเป็นมาที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนในเชิงรูปแบบตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนกระทั่งในยุคปัจจุบัน คำว่า “ขุนนาง” เป็นคำที่พูดกันจนชินปาก แต่หากจะถามถึงที่มาก็ไม่อาจจะหาหลักฐานที่ชัดเจนมาอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเมื่อไรและเกิดขึ้นมาอย่างไร สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอเจ้าฟ้าฯ กรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์และสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงวินิจฉัยความหมายของขุนนางไว้ว่า “คำที่เรียก ขุนนางความบ่งชัดเรียกรวมทั้งชายและหญิง คือ ข้าราชการกับภรรยา กำเนิดของคำว่าขุนนางน่าจะเกิดแต่การพระราชพิธีบางอย่าง ซึ่งเรียกไปเข้ากระบวนทั้งสามภรรยา พิธีนั้นมีปรากฏอยู่ในพระราชพิธีสิบสองเดือนในกฎมณเฑียรบาลไทยและกฎมณเฑียรบาลพม่า อาจเรียกโดยย่อหรือพูดตามสะดวกปากว่า “หมายเรียกขุนนางไปเข้าพิธี” เป็นต้น ครั้นมาภายหลังแม้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ผู้หญิงนอกวงเกี่ยวข้องกับพิธีน้อยลง จนแทบจะไม่มีที่เดียว ยังเหลือพระราชพิธีถือน้ำอย่างเดียว ซึ่งภรรยาข้าราชการต้องไปถือน้ำ ณ วัดพระศรีรัตนศาสดารามด้วยกันกับสามี แต่คำว่า ขุนนาง เคยพูดกันติดปากมานานเสียแล้วจึงกลายมาเรียกข้าราชการผู้ชาย คงเป็นเช่นนี้กระมังคำว่าขุนนางกลายมาใช้เรียกผู้รับราชการในองค์กษัตริย์...”

“ขุนนางและข้าราชการเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกันที่ปฏิบัติกิจการหน้าที่ภายใต้องค์พระมหากษัตริย์ โดยข้าราชการเป็นคำรวมที่ใช้เรียกบุคคลทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับพระมหากษัตริย์ ไม่ว่าจะมียศตำแหน่งหรือยศศักดิ์สูงต่ำมากน้อยเพียงไร ส่วนขุนนางจะเป็นคำรวมที่ใช้เรียกข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่มีตำแหน่งสูง ดังปรากฏในกฎหมายตราสามดวงว่า “ขุนนางผู้ใหญ่” กับ “ข้าราชการผู้น้อย” เพราะฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่ปฏิบัติราชการให้กับกษัตริย์ล้วนเป็นข้าราชการแต่ข้าราชการไม่อาจเป็นขุนนางได้ทุกคน ข้าราชการที่จะเป็นขุนนางได้ในสมัยที่ไทยปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์นับตั้งแต่สมัยอยุธยาเป็นต้นมาจนถึงการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ถือเอาข้าราชการที่มีศักดิ์ตั้งแต่ 400 (ไร่) ขึ้นไป ซึ่งถือเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรจึงเป็นขุนนางได้ ถ้าต่ำกว่านี้ถือเป็นข้าราชการชั้นประทวนไม่ถือว่าเป็นขุนนาง ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 คำว่า “ขุนนาง” ไม่ใช่เป็นคำรวมเรียกข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงอีกต่อไปในขณะที่คำว่า “ข้าราชการ” ยังคงใช้เป็นคำ

รวมเรียกบุคคลที่ปฏิบัติราชการให้กับรัฐสืบต่อมา" (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, โสภารัตน์ จารุสมบัติ และเอกสิทธิ์ มหาบุญเป็ง, ม.ป.ป.)

การที่ระบบราชการจะมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพสูงได้นั้น แน่แน่นอนว่าต้องมี "คน" ที่มีคุณภาพเป็นผู้รับผิดชอบทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ จึงถือเป็นอันสำคัญสูงสุดในการสรรหาคคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ เป็นโจทย์สำคัญว่าทำอย่างไรภาครัฐจึงจะเป็นนายจ้างที่คนหนุ่มสาวยุคใหม่เก่งๆ มีความสามารถเลือกที่จะเข้ามายึดเป็นอาชีพหลัก การเลือกอาชีพของคนยุคใหม่ที่สำเร็จการศึกษามานั้นอาจมีหลายเรื่องที่เขาพิจารณา แต่ลำดับแรกก็คือเงินเดือนที่เหมาะสมใกล้เคียงกับอัตราตลาด เป็นค่าตอบแทนที่มากเพียงพอในการเริ่มต้นเผชิญกับชีวิตการทำงาน และเป็นแรงจูงใจที่จะดึงดูดคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ อัตราเงินเดือนที่ใช้สำหรับบรรจุผู้เริ่มรับราชการนั้นแต่เดิมมาใช้อัตราเดียวเท่ากันหมดทุกคุณวุฒิ ทุกสาขา กล่าวคือ จบปริญญาตรีเริ่มที่ 7,940 บาท ปริญญาโท 9,700 บาท การใช้อัตราเดียวเท่ากันหมดนี้มีจุดอ่อนคือ หากเป็นสาขาวิชาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานราชการก็ไม่สามารถดึงดูดผู้ที่มีผลการเรียนเป็นเลิศและจบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำเข้ามาได้ เพราะค่าตอบแทนในอัตราตลาดที่ภาคเอกชนจ่ายสูงกว่า ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องโครงการสร้างอัตราเงินเดือนแรกบรรจุแล้ว เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการเพิ่มพูนสมรรถนะของผู้บรรจุเข้ารับราชการใหม่ให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพสูง และควรนำปัจจัยเหล่านั้นมาพิจารณาเพิ่มเงินเดือนแรกบรรจุให้ได้ (ผกาพรรณ จันทร์เพิ่ม, 2553 : ออนไลน์) ก.พ. ได้มีมติให้ยกเลิกรฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งเดิม ในปัจจุบันเงินเดือนขั้นต่ำสุดสำหรับผู้จบปริญญาตรีเริ่มที่ 8,340 บาท ปริญญาโทเริ่มที่ 15,050 บาท ซึ่งไม่ใช่อัตราเงินเดือนแรกบรรจุที่ทางหน่วยงานต้นสังกัดระบุ แต่ผู้บรรจุใหม่จะได้รับในอัตราที่ไม่ต่ำไปกว่าอัตรานี้ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้นสังกัดตามความเหมาะสมและต้องไม่เกินกว่าที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่บรรจุ การปรับเพิ่มเงินเดือนข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. นั้น จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จูงใจให้ผู้ตัดสินใจสมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการมากขึ้นจากเดิมได้หรือไม่ จะสามารถแย่งชิงทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาจากคู่แข่งอันดับหนึ่งอย่างบริษัทเอกชนได้หรือไม่ เป็นเรื่องที่ต้องศึกษากันต่อไป

ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนพึงประสงค์ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นหนึ่งในความต้องการของมนุษย์ ไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไร เพศใด อายุเท่าไร การศึกษาระดับใด เชื้อชาติใด ศาสนาใด ย่อมมีความต้องการในความก้าวหน้าเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งข้าราชการทุกคนต้องการความมั่นคง มั่งคั่ง การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นทั้งในองค์กร การสังคม และเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาวด้วย แต่หากไม่มีแรงจูงใจจากสิ่งต่างๆ แล้วก็ไม่อาจก่อให้เกิดความต้องการ หรืออาจเกิดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อความต้องการ และการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นอย่างมาก

ความต้องการในการเข้ารับราชการก็ย่อมเกิดขึ้นจากปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจที่จะเข้ารับราชการในหน่วยงานภาครัฐได้ ระบบราชการในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค คือ 1) ยุคระบบชั้นยศ เป็นการแบ่งระดับข้าราชการออกเป็นชั้นยศต่างๆ ได้แก่ ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ ยึดระบบชั้นยศ ลำดับอาวุโส และคุณสมบัติของบุคคลเป็นหลัก (Rank in Person) 2) ยุคระบบมาตรฐานกลาง 11 ระดับ หรือ “ระบบซี” เป็นการจำแนกตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งตามระดับมาตรฐานกลาง 11 ระดับ 3) ยุคระบบลักษณะประเภทตำแหน่ง ซึ่งเป็นระบบที่ข้าราชการพลเรือนสามัญใช้อยู่ในปัจจุบัน หรือที่นิยมเรียกกันว่า “ระบบแท่ง” สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 เป็นต้นมา ได้แก่ 3.1) ประเภทบริหาร ประกอบด้วย ระดับสูง และระดับต้น 3.2) ประเภทอำนวยการ ประกอบด้วย ระดับสูง และระดับต้น 3.3) ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ 3.4) ประเภททั่วไป ประกอบด้วย ระดับทักษะพิเศษ ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน และในยุกระบบลักษณะประเภทตำแหน่ง หรือ ระบบแท่ง ในปัจจุบันนี้เองที่ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบราชการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะตัวข้าราชการพลเรือนสามัญเอง ทั้งในด้านของความต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพ แนวความคิดส่วนบุคคล รวมถึงวิถีชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับยุกระบบมาตรฐาน 11 ระดับ หรือ ระบบซี แล้ว ข้าราชการพลเรือนในระบบซีจะต้องมีการเริ่มต้นจากระดับ 1, 2, 3 ไปจนถึงระดับ 11 ตามลำดับ ดังนั้นจะไม่มีมีการก้าวข้ามระดับของผู้ที่บรรจุก่อนมากนัก โดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญที่บรรจุมานานแล้วตั้งแต่ระบบซีอยู่ แต่ยังคงดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นประเภทที่ไม่สามารถจะเติบโตเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคตได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของการจำแนกตำแหน่งของระบบข้าราชการในปัจจุบัน ต่างกับข้าราชการพลเรือนรุ่นหลังที่บรรจุในระบบแท่ง (บรรจุหลังวันที่ 11 ธันวาคม 2551) ในตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่าสามารถสั่งสมประสบการณ์เพื่อเลื่อนระดับไปเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

ในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจผันแปรไม่มีความแน่นอน การเมืองระส่ำระสาย อย่างเช่นในปัจจุบันนี้ ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม สิ่งของอุปโภคบริโภคต่างๆ มีราคาแพงขึ้นอยู่ตลอดเวลา แต่เงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่างๆ ของข้าราชการก็ไม่ได้เพิ่มสูงขึ้นมาเท่าใดนักซึ่งไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน แต่ยังมีผู้สนใจอยากที่จะสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานภาครัฐอยู่ รวมทั้งผู้ที่เป็

ข้าราชการอยู่แล้วทำไมยังคงรักในอาชีพ ในทางตรงกันข้ามบริษัทเอกชนมีอยู่มากมาย มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่ามากพอสมควร แต่กลับไม่เลือกที่จะเปิดโอกาสให้ตัวเองได้มีรายได้มากขึ้น ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น

ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความน่าสนใจอย่างไร มีปัจจัยสำคัญในการดึงดูดอย่างไรที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคคลทั่วไปอยากที่จะเข้ามารับราชการกันอย่างมากเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ โดยเริ่มศึกษาจากข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคสังกัดกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจบริหารจัดการน้ำในเขตพื้นที่ 6 จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร อุตรดิตถ์ สุโขทัย แพร่ และน่าน ซึ่งจังหวัดพิษณุโลกเป็นเมืองที่ข้าราชการส่วนใหญ่อยากโอนย้ายมาปฏิบัติงานในพื้นที่กันอย่างมาก เนื่องจากเป็นเมืองที่มีความอุดมสมบูรณ์ในเรื่องของความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นศูนย์รวมของหน่วยงานระดับภูมิภาคและจังหวัด การคมนาคมขนส่งเนื่องจากมียุทธศาสตร์สี่แยกอินโดจีน การเดินทางโดยการโดยสารรถประจำทาง ความสะดวกในการจับจ่ายซื้อของในห้างสรรพสินค้า ซึ่งมีอยู่หลายแห่ง มีสถานศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหลายแห่ง รวมถึงมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมอีกมากมาย

ข้าราชการในสังกัดของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ประกอบไปด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญ 3 ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ด้วยความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และอัตราเงินเดือนที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญประเภททั่วไป ซึ่งเมื่ออายุราชการ และการสั่งสมประสบการณ์ของประเภททั่วไปถึงเกณฑ์ ก็ไม่สามารถเปลี่ยนเป็นประเภทอื่นได้ในทันทีเหมือนอย่างเช่นตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการกับประเภททั่วไปแล้ว ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการมีระดับสายงานที่สูงกว่า มีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพของงานอยู่ในระดับที่ดีกว่า และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นจะสูงกว่า ซึ่งสายงานเริ่มจากวุฒิปริญญาตรี ต่างจากประเภททั่วไปที่สายงานเริ่มจากวุฒิ ปวช. อีกทั้งไม่มีความจำเป็นต้องใช้วุฒิปริญญาตรีในการดำรงตำแหน่ง ถึงแม้จะเรียนจบปริญญาตรี หรือสูงกว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการก็ไม่สามารถนำมาใช้ปรับเลื่อนเงินเดือน รวมถึงประเภทตำแหน่งที่ครองอยู่ได้ ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการเมื่อสั่งสมประสบการณ์ และครองตำแหน่งตามระยะเวลาที่ ก.พ.กำหนดแล้ว สามารถเลื่อนระดับไปเรื่อยๆ รวมทั้งสามารถเปลี่ยนเป็นประเภทอำนวยการ และประเภทบริหารได้ตามลำดับ จึง

เป็นแรงจูงใจที่สำคัญของทุกคนที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สายงาน รวมไปถึงการยอมรับจากผู้อื่น

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก เพื่อทราบถึงแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง ปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจมากที่สุด และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้ที่ประสงค์จะสอบเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมถึงผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยอมรับทางสังคม ค่าตอบแทนที่ได้รับ และเกียรติยศ ชื่อเสียงในการปฏิบัติงานในระบบราชการต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านส่วนตัวบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้ ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในระดับที่แตกต่างกัน ในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเขตพื้นที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวนทั้งหมด 132 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการกรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

1.4.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการยอมรับทางสังคม 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน 4) ด้านเงินประจำตำแหน่ง 5) ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งล่อทั้งหลาย อันจะทำให้เกิดความต้องการ ความอยากได้ อยากมี และอาจเกิดการกระทำต่างๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการตามเป้าหมายของบุคคล

ด้านการยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีอาชีพเป็นที่ยอมรับ และประจักษ์ต่อสายตาผู้อื่น เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป

ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในงาน และการเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน หมายถึง การเพิ่มอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ด้านเงินประจำตำแหน่ง หมายถึง ค่าตอบแทนกำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่หลักในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด เช่น ตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะด้านการบริหารซึ่งมีความรับผิดชอบทั้งด้านการบริหารแผนงาน แผนเงิน และแผนคนในองค์กร รวมทั้งตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางด้านอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ในการกำหนดเงินประจำตำแหน่งนั้น ก็เพื่อลดความแตกต่างของอัตราค่าตอบแทนของภาคราชการกับอัตราตลาด และเพื่อแก้ปัญหาการสูญเสียกำลังคนในภาคราชการในขณะนั้น

ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หมายถึง เหยียด และตรา อันเป็นเครื่องประดับยศ สำหรับพระราชทานแก่พระบรมวงศานุวงศ์ ข้าราชการ และผู้กระทำความดีให้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งที่เป็นบุรุษและสตรี

ความต้องการของมนุษย์ หมายถึง ความอยากได้ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้นทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้วร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

บริการที่ดี หมายถึง สมรรถนะที่เน้นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

ข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับปัจจุบันคือ พ.ศ. 2551) โดยการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จะดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือในบางกรณีอาจมีการมอบหมายให้กรมต้นสังกัดเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกฯ ซึ่งการสอบจะแบ่งออกเป็น 3

ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ตามลำดับ

ข้าราชการในพระองค์ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในพระองค์พระมหากษัตริย์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยสายงานเริ่มจากระดับปฏิบัติการ ตามระบบลักษณะประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) ในปัจจุบัน หรือระดับ 3 ตามระบบมาตรฐานกลาง 11 ระดับ (ระบบซี) ตามเดิม

หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งสิ่งที่ได้กลับมาคือเงิน ภาษีของประชาชนและค่าธรรมเนียมต่างๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ของรัฐ เรียกว่า "ข้าราชการพลเรือน" เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ระบบจำแนกตำแหน่ง หมายถึง ระบบตำแหน่งที่มีการแยกออกเป็นสายงานต่างๆ ตามลักษณะของงาน คุณวุฒิ และค่าตอบแทนที่ได้รับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมายถึง บทกฎหมายที่ใช้ บังคับอยู่เป็นประจำตามปกติ เพื่อวางระเบียบบังคับความประพฤติของบุคคลรวมทั้งองค์กรและ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีฐานะสูงกว่าบทกฎหมายอื่นๆ นอกจาก รัฐธรรมนูญ ก่อนประกาศใช้บังคับ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการพลเรือน การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงิน ประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การรักษาจรรยาข้าราชการ วินัยและการรักษาวินัย การ ดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบ คุณธรรม

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือทำงานอยู่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

1.6.2 ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก