

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยได้นำเสนอเนื้อหาที่สำคัญในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 1.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมค เกรเกอร์
 - 1.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเทลเลอร์
 - 1.3 แนวคิดอรรถประโยชน์นิยม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9
 - 2.1 วิสัยทัศน์ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9
 - 2.2 พันธกิจของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9
 - 2.3 อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9
 - 2.4 ค่านิยมของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9
3. ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ
 - 3.1 ความหมายของข้าราชการพลเรือนสามัญและประวัติความเป็นมาของระบบราชการทั้ง 3 ระบบ
 - 3.2 ค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
 - 3.3 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ไทย
 - 3.4 ลักษณะของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกส่วนที่เกี่ยวข้องใน 3 ด้าน คือ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และแนวคิด อรรถประโยชน์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง

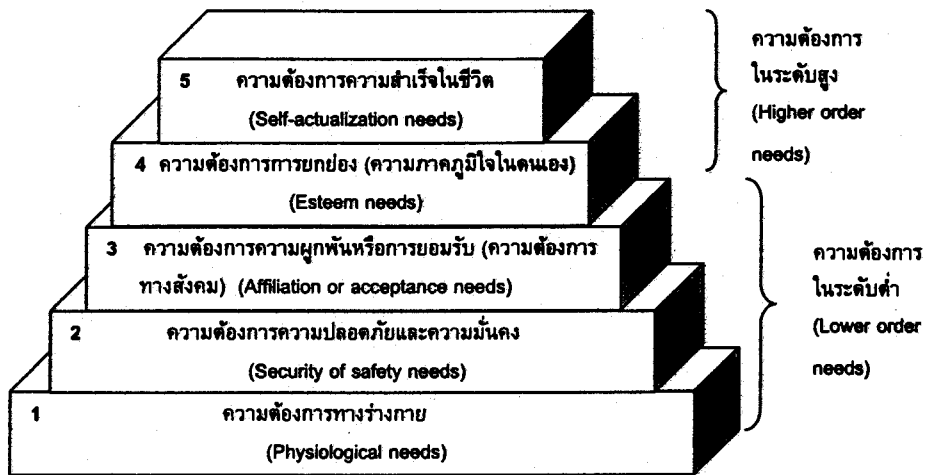
ความหมายของความต้องการของมนุษย์

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (ม.ป.ป. : 323) ได้ให้ความหมายของความต้องการของมนุษย์ คือ ความอยากได้ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งรบกวนกระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้นทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้วร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

1.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 2004 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ได้กล่าวไว้ว่า "ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับถัดไป" ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดนั่นเอง ซึ่งความต้องการของมนุษย์สามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ตามทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ในหนังสือชื่อ Motivation and Personality ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical /Basic Needs)
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security / Safety Needs)
3. ความต้องการที่จะผูกพันทางสังคม (Social / Love Needs)
4. ความต้องการฐานะเด่นได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะตระหนักรู้ความจริงในตน (Self Actualization)



ภาพ 1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา : รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548)

ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการประจักษ์ตนของมนุษย์ กล่าวคือ เป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ไม่ทำอะไรแบบผีนท้าวรู้สึก เป็นคนที่ต้องการความเป็นส่วนตัว

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 48) ได้อธิบายว่า ความต้องการของคนจะเป็น จุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็น ระดับต่างๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จัก และใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ "Maslow's Hierarchy of Needs"

Maslow ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ พฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

การเรียงลำดับความต้องการ มีดังนี้ (วาสนา พัฒนพันธ์ชัย, 2553 : 15 - 16)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้น เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม หรือความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้ว บุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากควรมช่มชู่ การบังคับหักหาญ ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจในสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ ความต้องการการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อน ๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้น ความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ความต้องการของสภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่น ๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้น ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

5. ความต้องการด้านการสร้างประจักษ์ตน หรือความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว เขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้ และย่อมจะขึ้นอยู่ด้วยความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่

1.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

นอกจากนั้นแล้ว Gilmer กล่าวว่า "มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพการเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้งๆที่ก็ได้รับอยู่แล้ว"

สิ่งที่จะเป็นสิ่งที่เร้าหรือกระตุ้นให้มนุษย์มีความต้องการอยากได้ใคร่ได้นั้น ย่อมต้องมีแรงจูงใจที่จะทำให้มนุษย์มีความต้องการอยากได้ออยากเป็น Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย Motivator – Hygiene Theory หรือทฤษฎีสองปัจจัย – ปัจจัยสุขอนามัย ไว้ว่า

Motivation Factors ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับจากคนอื่น โอกาสก้าวหน้า

Hygiene Factors ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีความมั่นใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขได้เพียงส่วนหนึ่ง ในขณะที่ Motivation Factors สามารถสร้างความพอใจในงานให้กับบุคลากรหรือคนงานได้ แต่ Hygiene Factors ไม่สามารถทำให้บุคลากรหรือคนงานพอใจในงานได้

ชยุต ศรีวรรณ (2553 : 10-11) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ว่า แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น คือ สิ่งที่ทำให้คนสนใจ ตื่นเต้น และพึงพอใจได้ เป็นลักษณะของรางวัลภายใน เกิดขึ้นจากตัวเนื้องานเอง ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความรู้สึกได้รับผิดชอบ งานที่ท้าทาย ความรู้สึกได้มีการพัฒนาตนเอง เหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ คือ สิ่งที่จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สิ่งภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าจ้างต่างๆ ปัจจัยนี้เป็นแหล่งของความไม่พอใจในการทำงาน

โดย Herzberg แนะนำหัวหน้างานว่า ให้คอยตรวจสอบและจำกัดความไม่พอใจในการทำงานด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่ถ้าจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น

ความไม่พึงพอใจในงาน	ความพึงพอใจในงาน
<p>เป็นผลมาจากสภาพการทำงาน → ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมการทำงาน - ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน - นโยบายบริษัท - การบังคับบัญชาของหัวหน้า - ค่าจ้างและเงินเดือน <p>สภาพการทำงานที่ไม่ดีจะสร้างความไม่พึงพอใจในงาน</p>	<p>เป็นผลมาจากตัวเนื้องาน → ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน - ความรู้สึกที่ได้รับค่าชมเชย - ความรู้สึกได้รับผิดชอบเป็นเจ้าของงาน - โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน - ความรู้สึกได้เติบโตได้พัฒนาตนเอง <p>ตัวเนื้องานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในงาน</p>

ที่มา : ชูยศ ศรีวรรณธ์ (2553 : 11)

สรุปได้ว่าจากการศึกษาความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ยังคงมีความต้องการอย่างไม่หยุดนิ่ง แม้จะได้สิ่งที่ต้องการมาแล้วก็ยังคงมีความต้องการใหม่ ๆ อยู่เรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุดเสมือนเป็นวัฏจักรความต้องการก็ว่าได้ ความต้องการของมนุษย์มีหลากหลายด้าน ซึ่งแต่ละด้านเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มนุษย์มีความสุข สมหวังแต่ก็ไม่ใช่ทั้งหมดของชีวิต แต่เป็นเพียงแค่ในระดับหนึ่งเท่านั้น มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และมากน้อยต่างกัน

1.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาที่ได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีผู้ให้ความหมายที่ต่างกันอย่างออกไปตามทัศนคติของบุคคล แต่สามารถสื่อถึงความหมายของแรงจูงใจได้ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

ชูยศ ศรีวรรณธ์ (2553 : 8) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำให้คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทรา (2552 : 6) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการ

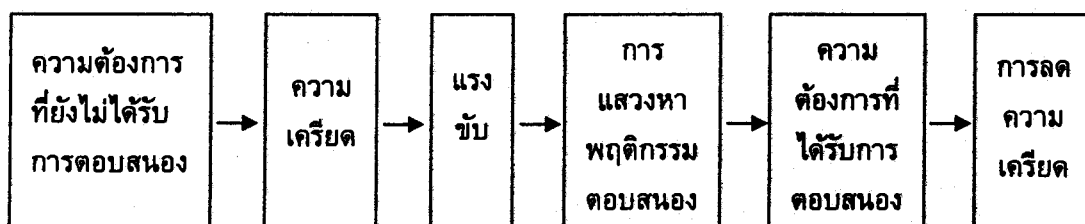
ลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งล่อใจซึ่งจะนำไปสู่การกระทำของบุคคลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าผลของการกระทำจากแรงจูงใจนั้นจะก่อให้เกิดการกระทำในทางบวก หรือทางลบ อาจจะมีความต้องการโดยส่วนตัวรวมไปถึงจากการชักชวนจากบุคคลอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมาย หรือรางวัลตอบแทนต่างๆ โดยที่เป้าหมายและรางวัลตอบแทนนั้นอาจเป็นสิ่งที่ไม่พึงมีหรือขัดต่อศีลธรรมอันดีก็เป็นได้

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะผ่านไปสู่ขั้นตอนต่างๆ อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ความต้องการของมนุษย์ทั้งปวง

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 74 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553 : 6) กล่าวว่า การจูงใจเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียดแล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง



ภาพ 2 กระบวนการจูงใจ

ที่มา : พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545: 74 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553 : 6)

วิสาखा เทียมลม (2551 : 8 – 9 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553 : 6) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำ ให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. เงื่อนไขนำ (Antecedent Condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมออกมานั้นเนื่องมาจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เอง หรือ เป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1.1 ความต้องการ (Need) คือ สภาพหรือภาวะที่ร่างกายขาดหรือเสียสมดุลของสิ่งที่เป็นต่อที่อินทรีย์จะดำรงอยู่ในสภาพปกติได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดอาหารบุคคลก็เกิดความหิวและต้องการอาหารมาชดเชยเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้คนเรา

กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าว หรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่ จากญาติพี่น้อง หรือคนใกล้เคียง ย่อมต้องการความรัก ต้องการความสนใจจากคนอื่น ๆ จึงต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการไขว่คว้าความรักความสนใจมาทดแทนสิ่งที่ขาดไป เพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น เราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง คือ

1.1.1 ความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่มีรากฐานมาจากสรีระ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้จะมีพลังต่างกัน และหากไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะมีผลต่างกันไป ตามสภาพ เช่น หากขาดอาหารและน้ำอาจทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองทางเพศ ก็จะไม่มีผลรุนแรงถึงตายเหมือนขาดน้ำ ขาดอาหาร เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการทางใจและสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่คนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตน เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่นปลอดภัย ได้รับความสำเร็จ หรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

1.2 สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดความต้องการ อันเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกไป ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.2.1 สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม อันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา

1.2.2 สิ่งเร้าภายใน เป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์อันเป็นแรงขับ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น การขับน้ำย่อยของกระเพาะอาหาร การเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นกายขึ้นอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรม หรือกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้น หรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติ ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิวหรือความกระหายมาก ๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร หรือน้ำมาบำบัดความต้องการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

4. การลดแรงขับดัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำพฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลง หรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

ถนอมรัฐ ชลเลิศ (2549 : 18) ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ พอจะแบ่งได้ 2 ประเภท

ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางที่เรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุล

ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่งและฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น นอกจากนี้แรงจูงใจทางสังคม นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม พยายามเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตามหลีกเลี่ยงการโต้แย้งชอบเข้าสังคม ฟังพาทอาศัยได้และรู้จักฟังพาทผู้อื่น เป็นต้น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจยังสามารถแบ่งออกตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้ เป็น 2 ประเภท ได้แก่ (โกมล บัวพรหม , 2553 : 11 - 12)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

2. แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่หวังคะแนนเกรดหรือตำแหน่งการแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล หรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

1.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมค เกรเกอร์

มีผู้ค้นคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งเหมือนและแตกต่างกันบ้างไม่มากก็น้อยในมิติที่แตกต่างกันออกไป เพื่อทำให้เกิดความสอดคล้องในการศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเนื้อหาของงานวิจัย ดังต่อไปนี้

Douglas Mc Gregor (1960) เขียนหนังสือ The Human Side of Enterprise และได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจไว้ว่าการจูงใจคนงานมี 2 วิธี คือ วิธีเดิม Theory X มองคนในแง่ไม่ดี ทฤษฎีแบบมนุษยสัมพันธ์ Theory Y มองคนในแง่ดี โดยชี้แจงให้เห็นความแตกต่างดังนี้

ตาราง 2 ความแตกต่างระหว่างทฤษฎี X กับทฤษฎี Y ของแมค เกรเกอร์

Theory X	Theory Y
1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้	1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามเพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ	2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการ หรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด	3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
	4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทัศน สวรรณไตรย์ (2554) กล่าวเสริมทฤษฎีของ Douglas Mc Gregor ไว้ว่าผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนา

ตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึก รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเทลเลอร์

พรรณราย ททรัพย์ประภา (2529 : 63) กล่าวว่า Frederic W. Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ "The Father of Scientific Management" เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้อธิบายและหลักจูงใจ ให้คนทำงานที่เรียกว่า "การจัดการทางวิทยาศาสตร์" (Scientific Management) ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้น มิได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทน ที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูง นั่นคือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่มิได้มีผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขา เท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้ว คนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันที จากข้อสังเกตนี้เอง ทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคนขึ้นมา

ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าวคือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน และอีกอัตราหนึ่ง จะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า และอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุก ๆ ชิ้น

ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมมักจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ผลตอบแทนทางการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน และถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้น

นอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ด้วยการแยกงานออกเป็น ส่วน ๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่า จะต้องใช้เวลาเท่าไร

แนวทางของทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพ จะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร มิใช่ปัญหาของคนงาน
2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิด ในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน
3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่
4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนงานที่เหมาะสมกับงาน อย่างไรก็ตามหนึ่งโดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน

5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทนหรือระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้น ถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วย และการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

ทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี้ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควร จนกระทั่งผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกัน ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้ (วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553 : 17 - 19)

1. การที่มีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้าน จะต้องมีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียว นั้น เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง คนงานบางคนอาจจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. คนงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือ โอกาสของการพัฒนาและความเจริญของงานส่วนบุคคล เป็นต้น

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความอยากได้ใคร่ได้ หรือความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการของแต่ละคนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับแรงจูงใจจากสิ่งล่อ หรือสิ่งล่อทั้งปวง โดยแรงจูงใจอาจเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเอง หรือแรงจูงใจจากภายนอกที่มีผลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจทางบวก และแรงจูงใจทางลบ อันจะส่งผลให้เกิดความคิดหรือการกระทำในทางบวก หรือทางลบก็ได้ และบางครั้งแรงจูงใจอาจจะไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลเลยก็เป็นได้

1.3 แนวคิดอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism)

แนวคิดอรรถประโยชน์นิยมเป็นทฤษฎีที่มีหลักคิดพื้นฐานมาจากแนวคิดสุขนิยมที่เป็นทฤษฎีที่มีมาก่อน คำว่าสุขนิยมมาจากภาษากรีก คือคำว่า "hedone" ซึ่งหมายถึง ความพอใจ สุขนิยมทางจริยธรรมมีทัศนคติที่ว่าความพอใจและความเดือดร้อนคือเกณฑ์วัดผลที่ว่ากระทำใดถูกหรือผิด โดยเบ็นแธม (Jeremy Bentham, 1748-1832) ถือว่าเป็นนักปรัชญาการเมืองผู้ให้กำเนิดแนวคิดอรรถประโยชน์นิยม เขาได้เสนอหลักจริยธรรมที่ว่ากระทำที่ดีที่สุดคือการกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขมากที่สุดแก่คนจำนวนมากที่สุด (The greatest happiness of the greatest number) หลักการของอรรถประโยชน์คือหลักการที่ให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบในการกระทำใดก็ตาม ตามแนวโน้มที่ปรากฏว่าจะเป็นการเพิ่มหรือลดความสุขของคู่กรณีที่มีผลประโยชน์ของเขากลายเป็นประเด็นปัญหา หรือข้อพิพาทขึ้นมา

อรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ของเบ็นแธมบ่งชี้ถึงทัศนคติว่าการกระทำใดจะถูกต้องหรือผิดขึ้นอยู่กับว่าเราเชื่อว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นดีหรือเลว สำหรับเบ็นแธม "ดี"

และ “เลว” หมายถึง ความพึงพอใจหรือความเดือดร้อนที่เกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากเป็นแรมยิดถือทฤษฎีสุนิยมทางจิตวิทยา ความพึงพอใจและความเดือดร้อนจึงเป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมทั้งหมด โดยเขามีทัศนะที่ว่า ความสุขของมนุษย์ไม่อาจถูกกำหนดได้ด้วยการอ้างถึงสิ่งที่ตั้งงามที่เป็นวัตถุวิสัยหรือสิทธิตามธรรมชาติต่าง ๆ อย่างที่ได้ตกลงไว้ในคำประกาศอิสรภาพของอเมริกันหรือในคำประกาศของฝรั่งเศสว่าด้วยสิทธิของมนุษย์และพลเมือง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นแรมยิดเรื่องสิทธิธรรมชาติหรือกฎแห่งธรรมชาติ โดยเขาสันนิษฐานว่าเบื้องหลังการเรียกร้องทั้งปวงต่อสิ่งเหล่านี้คือผลประโยชน์อันเห็นแก่ตัวทั้งหลายที่ซ่อนเร้นไว้อย่างดี หรือเก็บไว้ไม่มิดชิด เขาคิดว่าหลักการเรื่องอรรถประโยชน์จะเตือนเราอยู่ตลอดเวลาว่าข้อเสนอต่าง ๆ ล้วนมีจุดกำเนิดมาจากบรรดาบุคคลที่มีผลประโยชน์ที่บอกได้ และในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนให้เราประเมินมันด้วยการถอยห่างออกมาตามทัศนะของหลักการเรื่องความสุขสูงสุด ทั้งนี้ เป็นแรมยิดเห็นว่าสิทธิไม่อาจมีความหมายแยกไปต่างหากจากอรรถประโยชน์

ความพึงพอใจ (Pleasures) และความเดือดร้อน (Pains) จึงกลายเป็นเครื่องมือที่นักกฎหมายนำมาใช้ในการร่างบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งเป็นแรมยิดได้เสนอหลักพิจารณาว่ามี 7 พฤติการณ์ที่แวดล้อม (Circumstances) ซึ่งนำมาใช้กำหนดคุณค่าความพึงพอใจหรือความเดือดร้อน ได้ดังนี้

1. ความเข้มข้น (Intensity)
2. ช่วงเวลา (Duration)
3. ความแน่นอนหรือไม่แน่นอน (Certainty or Uncertainty)
4. ความใกล้ชิดหรือห่างไกล (Propinquity or Remoteness)
5. ผลอันเกิดจากความพึงพอใจหรือความเดือดร้อนนั้น (Fecundity)
6. ความปราศจากผลที่จะตามมา (Purity)
7. การขยายผลสู่ประชาชนจำนวนมาก (Extent)

การสร้างหลักเกณฑ์ประเมินความพึงพอใจและความเดือดร้อนเช่นนี้ทำให้มีนักวิชาการหลายคนมองว่าเป็นแรมยิดใช้หลักการวิเคราะห์เชิงประมาณมากเกินไป โดยจากการพิจารณาถึงแนวคิดอรรถประโยชน์นิยมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มีข้อสังเกตสำคัญประการหนึ่งคือการมุ่งเน้นความสุขมากที่สุดแก่คนจำนวนมากที่สุด ซึ่งมีเสียงวิพากษ์จากนักวิชาการหลายคนว่าไม่เห็นประเด็นทางจริยธรรมและการอธิบายอรรถประโยชน์ในเชิงปัจเจกบุคคล ต่างจากจอห์น สจิวัด มิลล์ (John Stuart Mill, 1806-73)

มิลล์ได้พัฒนาแนวคิดอรรถประโยชน์นิยมโดยเน้นในเรื่องศีลธรรมมากกว่ากฎ กล่าวอีกนัยหนึ่ง แนวคิดอรรถประโยชน์นิยมของมิลล์มุ่งเน้นความสุขเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องเหมาะสมกับศีลธรรมเนื่องจากประชาชนปรารถนาเช่นนั้นจริง ๆ โดยมิลล์ไม่เห็นด้วยกับจุดยืนของเป็นแรมยิดที่เชื่อว่าหลักการอรรถประโยชน์เป็นไปไม่ได้ที่จะต้องพิสูจน์ และไม่จำเป็นต้อง

พิสุจน์ และเสนอความเห็นที่ให้ความสำคัญกับความสุขของปัจเจกบุคคล และความสุข "ทั่วไป" (General Happiness) เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาดังนี้

เหตุผลที่ว่าทำไมความสุขทั่วไปเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาไม่สามารถให้เหตุผลได้ เว้นแต่ว่าบุคคลแต่ละคนปรารถนาความสุขของตัวเองตราบเท่าที่เขาเชื่อว่าสามารถบรรลุความปรารถนานั้นได้ อย่างไรก็ตาม นี่คือความจริง เราไม่เพียงแต่มีข้อพิสุจน์ทั้งหมดที่ซึ่งแต่ละกรณียอมรับ แต่ทั้งหมดนี้เป็นไปได้ที่ต้องการให้ความสุขเป็นเป้าหมายร่วมกัน ความสุขแต่ละคนเป็นเรื่องที่ดีสำหรับคนนั้น และดังนั้น ความสุขทั่วไปก็เป็นสิ่งที่ดีที่เป็นผลรวมของบุคคลทุกคน

เนื่องจากแนวคิดอรรถประโยชน์นิยมสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภทหรือหลายลักษณะ ในที่นี้จะขอแบ่งอรรถประโยชน์นิยมที่มักกล่าวกันโดยทั่วไปออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (อ้างใน ภริชญา วีระสุโข, 2554)

1. อรรถประโยชน์นิยมแบบการกระทำ (Act-utilitarianism) เป็นแนวคิดที่พิจารณาความถูกต้องที่ผลของการกระทำแต่ละครั้งเป็นสำคัญ
2. อรรถประโยชน์นิยมแบบกฎ (Rule-utilitarianism) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่ามักกฎเกณฑ์บางอย่างที่ดีและพิจารณาความถูกต้องจากการกระทำตามกฎเกณฑ์นั้น ๆ

จากการศึกษาวรรณกรรมข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสามารถทราบถึงแรงจูงใจต่างๆ ในแต่ละด้านที่มีผลต่อการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยการศึกษาที่มีความต้องการทางสังคมและการได้รับการยกย่องจากสังคม มีผลทำให้บุคคลเกิดความความต้องการที่อยากจะทำให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองคือ เป็นการยอมรับทางสังคม เมื่อเกิดการยอมรับทางสังคมแล้วมนุษย์ยังไม่หยุดนิ่ง ยังคงมีความต้องการที่อยากได้รับความเจริญรุ่งเรือง มั่นคงในกิจการงาน มีการฝ่าฟันอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนต้องการ ซึ่งเป็นความหวังที่ต้องการให้เกิดเป็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง กระทำในสิ่งที่คาดว่าจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ไม่ยอมจมปลักอยู่กับที่ หากมีบุคคลอื่นได้ดี ไปไกลกว่าตนมากๆ ก็จะมีรู้สึกไม่ดี เกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่า ทำให้เกิดแรงจูงใจเพื่อต้องการแข่งขันกับผู้อื่นให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้นจากการสร้างผลงานที่มากขึ้นจากเดิม และแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล ค่าชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นสิ่งที่จูงใจให้มนุษย์ทุกคนเกิดความคาดหวัง อยากได้ อยากมี อยากเป็น และเมื่อมนุษย์หรือบุคคลต่างๆ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และระยะเวลาการทำงานหรืออายุงานมากพอตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็จะมีผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินประจำตำแหน่ง ซึ่งบางครั้งอาจไม่มากมายอะไร แต่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ การยอมรับในตัวบุคคล รวมไปถึงรางวัลเกียรติยศ การได้รับการยกย่องสรรเสริญต่างๆ เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เกิดความความต้องการที่เป็นความภาคภูมิใจ ซึ่งไม่ใช่รางวัลที่อยู่ในรูปของตัวเงิน แต่จะเป็นสิ่งที่มีศักดิ์ มีศรีแก่ตนเอง และเชิดชูเกียรติแก่วงศ์ตระกูล เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ซึ่งสิ่งที่มนุษย์ขาดไม่ได้ คือ การยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น การได้รับคำชมจากผู้อื่น ทำให้รู้สึกสดชื่น มีความสุขกับคำชมนั้นๆ ในบางครั้งการทำงานแม้ไม่มีรางวัลอะไรให้มากมาย แต่ถ้าได้ยินเพียงคำชม ก็มีความสุขในการทำงานแล้ว ก่อให้เกิดตัวแปรที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 *

กรมทรัพยากรน้ำเป็นหน่วยงานใหม่ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2545 สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สืบเนื่องมาจากพื้นที่ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างประสบปัญหาวิกฤติน้ำท่วม ภัยแล้ง และดินถล่ม นับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ กรมทรัพยากรน้ำจึงเห็นสมควรจัดตั้งสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่ตั้งขึ้นในส่วนภูมิภาคที่จังหวัดพิษณุโลก ตามคำสั่งกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ 77/2547 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2547 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยแบ่งภารกิจหน้าที่การบริหารจัดการน้ำมาจากสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1 ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง โดยมีภารกิจหน้าที่ได้รับมอบหมายจากกรมทรัพยากรน้ำให้รับผิดชอบเขตพื้นที่ลุ่มน้ำยมและลุ่มน้ำน่าน ครอบคลุมทั้งสิ้นรวม 6 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดน่าน จังหวัดแพร่ จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดพิจิตร (สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 , ม.ป.ป.) *

2.1 วิสัยทัศน์ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9

บริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นระบบลุ่มน้ำแบบบูรณาการ โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน (สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 , ม.ป.ป.)

2.2 พันธกิจของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9

สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 มีพันธกิจหลัก คือ การเสนอแนะการจัดทำนโยบาย แผน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำ การบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟู รวมทั้งควบคุม ดูแลกำกับ ประสาน ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากร

น้ำ พัฒนาวิชาการ กำหนดมาตรฐาน และถ่ายทอด เทคโนโลยีด้านทรัพยากรน้ำ ทั้งระดับ ภาพรวม และระดับลุ่มน้ำ (สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9, ม.ป.ป.)

2.3 อำนาจและหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9

2.3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งองค์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำ และท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3.2 จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการ รวมทั้งดำเนินการสำรวจออกแบบและ พัฒนา อรุรักษ์ พื้นฟู การใช้ประโยชน์และการแก้ไขปัญหาของลุ่มน้ำ

2.3.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเป็นศูนย์เครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการกรมทรัพยากรน้ำ ในระดับลุ่มน้ำ

2.3.4 ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาด้านเทคนิควิชาการ มาตรฐาน และ กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แก่หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

2.3.5 ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

2.3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 , ม.ป.ป.)

2.4 ค่านิยมของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9

สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 ได้กำหนดค่านิยมของหน่วยงานในการปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อที่จะเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในงานและความก้าวหน้าขององค์กร คือ "NINE" ซึ่งให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้ (สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 , ม.ป.ป.)

N = New Organization	คือ ก้าวทันสมัย
I = Integration	คือ ก้าวไปพร้อมกัน
N = Nature	คือ ก้าวทันต่อธรรมชาติ รักษาสิ่งแวดล้อม
E = Economic of Sufficient	คือ ก้าวพร้อมตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นเสมือนฟันเฟืองสำคัญที่เป็นแรงขับเคลื่อนในการนำ นโยบายของภาครัฐไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม เป็นคนกลางในการประสานเชื่อมต่อระหว่าง ภาครัฐกับประชาชน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมตามความต้องการของประชาชน และ ความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้ กฎหมาย คำสั่ง ระเบียบ และ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

3.1 ความหมายของข้าราชการพลเรือนสามัญและประวัติความเป็นมา ทั้ง 3 ระบบ

ในปีพุทธศักราช 1780 ชนชาติไทยกลุ่มหนึ่งได้ตั้งตัวเป็นอิสระจากอิทธิพลการปกครองของอาณาจักรขอมและสถาปนากรุงสุโขทัยขึ้นเป็นราชธานีโดยมีผู้ปกครองทรงพระนามว่าพ่อขุนศรีอินทราทิตย์ ผู้ปกครองและราษฎรมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การปกครองในช่วงต้นมีลักษณะแบบ “พ่อปกครองลูก” ในสมัยสุโขทัยนั้นเป็นการยากที่จะศึกษาความเป็นมาเกี่ยวกับ ขุนนาง หรือที่ปัจจุบันเรียกว่า ข้าราชการ แต่จากหลักฐานที่ปรากฏในหลักศิลาจารึก ได้มีการกล่าวอ้างถึง “ขุนนาง” บ้าง ดังเช่นในหลักศิลาจารึกหลักที่ 2 วัดศรีชุม มีจารึกตอนหนึ่งว่า “...เปนขุนยี่ขุนนาง...” และในหนังสือไตรภูมิพระร่วงตอนแปลภูมิก็มีกล่าวถึงคำว่าขุนนางเหมือนกัน แต่ความหมายในสมัยนั้นจะตรงกับสมัยนี้หรือไม่ ไม่อาจตอบได้ (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, ไสภารัตน์ จารุสมบัติ, เอกสิทธิ์ มหาบุญเป็ง, ม.ป.ป.)

เหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้ระบบขุนนางในสมัยสุโขทัยไม่มีบทบาทเด่นชัดนั้น อาจเป็นด้วยในช่วงแรกสุโขทัยมีขนาดสังคมที่ไม่ใหญ่โตนัก พระมหากษัตริย์ในฐานะผู้ปกครองสามารถดูแลทุกข์สุขของราษฎรได้ด้วยพระองค์เอง ต่อมาในช่วงหลังเมื่อสังคมซับซ้อนขึ้นจึงได้ทรงมอบหมายให้ขุนนางช่วยดูแล แต่ก็คงไม่มากนักคงเป็นเพียงกลไกการบริหารให้กับกษัตริย์เท่านั้น เพราะยังไม่ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจนว่าในสมัยสุโขทัยมีขุนนางที่มีอำนาจและบทบาททางการเมืองการปกครองที่เข้มแข็งพอที่จะท้าทายพระราชอำนาจของกษัตริย์สุโขทัย ภายหลังจากที่อาณาจักรสุโขทัยเสื่อมถอยลงนั้น บริเวณลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาได้มีชนชาติไทยอีกกลุ่มหนึ่งได้สถาปนา “กรุงเทพทวารวดีศรีอยุธยา” ขึ้นเป็นราชธานี เมื่อพระรามาธิบดีที่ 1 หรือ พระเจ้าอู่ทองขึ้นครองราชย์ จึงทรงปกครองอาณาจักรด้วยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ด้วยทรงรับอิทธิพลการปกครองอย่างขอมมานั่นเอง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและราษฎรมีใช่พ่อปกครองลูกหากแต่เป็น “นายกับบ่าว” หรือ “เจ้ากับข้า” พระมหากษัตริย์มีใช่พ่อของราษฎรอีกต่อไป แต่ทรงเป็นสมมติเทวราชที่ทุกคนต้องเคารพบูชา

ต่อมาในสมัยอยุธยาพระมหากษัตริย์มิได้ทรงงานทางราชการด้วยพระองค์เองเพียงอย่างเดียว แต่ได้ริเริ่มมอบพระราชอำนาจบางส่วนให้พระราชวงศ์และขุนนางไปปฏิบัติต่างพระเนตรพระกรรณ เนื่องจากสังคมอยุธยามีขนาดใหญ่ขึ้นยากต่อการปกครองด้วยพระมหากษัตริย์เพียงพระองค์เดียว จึงกลายเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาทอย่างสูงในการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดการควบคุมกำลังคนและจำแนกฐานะทางสังคมด้วยระบบศักดินาขึ้นแต่ไม่ปรากฏชัดแจ้งว่าเกิดขึ้นเมื่อใด ระบบศักดินามีการนำมาใช้อย่างชัดเจนและกว้างขวางมายิ่งขึ้นเมื่อสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถทรงตราพระไอยการตำแหน่งนาพลเรือนและพระไอยการตำแหน่งนาทหารหัวเมือง ขึ้นมารองรับระบบศักดินา ด้วยเหตุว่าพระไอยการทั้งสองฉบับมีฐานะเปรียบเสมือนกฎหมายทำเนียบข้าราชการ เพราะแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างระบบราชการอย่างละเอียด มีการกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนถึงตอบแทน

จากรัฐ ซึ่งเน้นศักดิ์ศรีมากกว่าตัวเงิน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของยศ ราชทินนาม และตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และอาจกล่าวได้ว่า ระบบบริหารราชการแผ่นดินอย่างแบบแผนได้ถือกำเนิดขึ้นในสมัยนี้ หลังจากสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถได้ทรงปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ระบบดังกล่าวได้เป็นรากฐานในการปกครองแผ่นดินยาวนานมาจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่งกรุงรัตนโกสินทร์

การขยายตัวของระบบการบริหารมีผลโดยตรงต่อการใช้ขุนนางสามารถใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบสั่งการและบังคับบัญชาหน่วยงานของรัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทั้งในส่วนของรัฐและส่วนตัว ตำแหน่งในระบบบริหารเป็นสิ่งที่ทำให้ขุนนางสามารถใช้เป็นฐานในการสั่งสมอำนาจและอิทธิพลทางการเมือง ระบบขุนนางจึงกลายเป็นอีกขั้วหนึ่งของอำนาจซึ่งมีความเข้มแข็งจนสามารถท้าทายพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์อยู่ชยอายุหลายครั้งหลายครา

คำว่า "ขุนนาง" เป็นคำที่พูดกันจนชินปาก แต่หากจะถามถึงที่มาก็ไม่อาจจะหาหลักฐานที่ชัดเจนอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเมื่อไรและเกิดขึ้นมาอย่างไร สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอเจ้าฟ้าฯ กรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์และสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงวินิจฉัยความหมายของขุนนางไว้ว่า "คำที่เรียก ขุนนางความบ่งชัดเรียกรวมทั้งชายและหญิง คือ ข้าราชการกับภรรยา กำเนิดของคำว่าขุนนางน่าจะเกิดแต่การพระราชพิธีบางอย่าง ซึ่งเรียกไปเข้ากระบวนทั้งสามภรรยา พิธีนั้นมีปรากฏอยู่ในพระราชพิธีสิบสองเดือนในกฎมณเฑียรบาลไทยและกฎมณเฑียรบาลพม่า อาจเรียกโดยย่อหรือพูดตามสะดวกปากว่า "หมายเรียกขุนนางไปเข้าพิธี" เป็นต้น ครั้นมาภายหลังแม้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ผู้หญิงนอกวงเกี่ยวข้องในการพิธีน้อยลง จนแทบจะไม่มีทีเดียว ยังเหลือพระราชพิธีถือน้ำอย่างเดียว ซึ่งภรรยาข้าราชการต้องไปถือน้ำ ณ วัดพระศรีรัตนศาสดารามด้วยกันกับสามี แต่คำว่า ขุนนางเคยพูดกันติดปากมานานเสียแล้วจึงกลายมาเรียกข้าราชการผู้ชาย คงเป็นเช่นนี้กระมังคำว่าขุนนางกลายมาใช้เรียกผู้รับราชการในองค์กษัตริย์..."

ในสมัยอยุธยา นั้นแทบจะมีปรากฏคำว่าขุนนางในหลักฐานต่าง ๆ ในเอกสารสมัยอยุธยา ทั้งที่เป็นของฝ่ายไทยและชาวต่างชาติก็มีได้กล่าวถึงคำว่า ขุนนาง โดยตรง แต่ใช้คำว่า Official, Mandarin แทน อาจกล่าวได้ว่าสมัยอยุธยาตอนต้นไม่น่าจะมีการใช้คำว่า ขุนนาง ในความหมายที่ใช้เรียกข้าราชการบรรดาศักดิ์ จนกระทั่งถึงสมัยอยุธยาตอนกลางจึงเริ่มมีการใช้คำว่าขุนนางเรียกแทนข้าราชการทั้งหลาย จนกระทั่งถึงปลายสมัยอยุธยาและต้นรัตนโกสินทร์ คำว่า ขุนนาง ในความหมายที่ใช้เป็นคำเรียกรวมบรรดาข้าราชการบรรดาศักดิ์ทั้งหลาย จึงได้ใช้กันแพร่หลายโดยเฉพาะในสมัยรัชกาลที่ 4 และ รัชกาลที่ 5 ในอักษรภิธานของหมอบรัดเลย์ ซึ่งรวบรวมในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ข้าราชการ คือคนเป็นมหาดเล็กหลวง เป็นต้น คือเป็นผู้ทำการของกษัตริย์" และคำว่า "ราชการ" หมายถึง "การของกษัตริย์คือการของเจ้าชีวิต บันดาการหลวงทั้งสิ้นนั้นเรียกว่าราชการทั้งนั้น"

มานพ ท้าววัฒนสุกุล (อ้างถึงใน ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, โสภารัตน์ จารุสมบัติ และเอกสิทธิ์ มหาบุญเป็ง, ม.ป.ป.) ได้สรุปความหมายของขุนนางและข้าราชการไว้ว่า "ขุนนางและข้าราชการ เป็นบุคคลกลุ่มเดียวกันที่ปฏิบัติกิจการหน้าที่ภายใต้องค์พระมหากษัตริย์ โดยข้าราชการเป็นคำรวมที่ใช้เรียกบุคคลทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับพระมหากษัตริย์ ไม่ว่าจะมีความสำคัญหรือยศศักดิ์ สูงต่ำมากน้อยเพียงไร ส่วนขุนนางจะเป็นคำรวมที่ใช้เรียกข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่มีความสำคัญสูง ดังปรากฏในกฎหมายตราสามดวงว่า "ขุนนางผู้ใหญ่" กับ "ข้าราชการผู้น้อย" เพราะฉะนั้นจึง อาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่ปฏิบัติราชการให้กับกษัตริย์ล้วนเป็นข้าราชการแต่ข้าราชการไม่อาจ เป็นขุนนางได้ทุกคน ข้าราชการที่จะเป็นขุนนางได้ในสมัยที่ไทยปกครองในระบอบ สมบูรณาญาสิทธิราชย์นับตั้งแต่สมัยอยุธยาเป็นต้นมาจนถึงการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ถือเอาข้าราชการที่มีศักดินาดั้งแต่ 400 (ไร่) ขึ้นไป ซึ่งถือเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จึงเป็นขุนนางได้ ถ้าต่ำกว่านี้ถือเป็นข้าราชการชั้นประทวนไม่ถือว่าเป็นขุนนาง ภายหลังการ เปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 คำว่า "ขุนนาง" ไม่ใช่เป็นคำรวมเรียกข้าราชการที่มี ตำแหน่งสูงอีกต่อไปในขณะที่คำว่า "ข้าราชการ" ยังคงใช้เป็นคำรวมเรียกบุคคลที่ปฏิบัติราชการ ให้กับรัฐสืบต่อมา"

ภายหลังที่ทรงตราพระราชบัญญัติการปกครองท้องที่ ร.ศ.116 และข้อบังคับการ ปกครองหัวเมือง ร.ศ.117 ทำให้รูปแบบการปกครองส่วนภูมิภาคของสยามเป็นระบบเดียวกัน ทั้งหมด ประกอบด้วย มณฑล ซึ่งมีข้าหลวงใหญ่บังคับสูงสุด มีข้าหลวงมหาดไทย ข้าหลวง ยุติธรรมและข้าหลวงคลังเป็นผู้ช่วย นอกจากนั้นยังมีข้าราชการอื่นประจำอยู่พอสมควร ใน ระดับเมือง มีผู้ว่าราชการเมืองเป็นผู้บริหาร มีกรมการเมืองอยู่ 2 ประเภทคือกรมการเมือง ทำเนียบ ได้แก่ ปลัดเมืองยกกระบัตร ผู้ช่วยราชการ จำเมือง ฯลฯ กับกรมการเมืองนอกทำเนียบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือคหบดีในท้องที่นั้น เมืองหนึ่ง ๆ จะแบ่งเป็นหลายอำเภอ มี นายอำเภอเป็นหัวหน้า มีปลัดอำเภอเป็นผู้ช่วยและสมุหบัญชีอำเภออีกคนหนึ่ง สามตำแหน่งนี้ เป็นกรมการเมือง แต่ละอำเภอก็จะแบ่งออกเป็นหลายตำบล มีกำนันเป็นหัวหน้า ซึ่งตั้งขึ้น โดยที่ประชุมของผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นหัวหน้าของหมู่บ้านต่าง ๆ

แต่หลังจากมีการใช้คำว่า "ข้าราชการ" แทน "ขุนนาง" ซึ่งได้แพร่หลายและในรัชสมัย สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 ได้มีการพัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่อง ได้มี ความพยายามในการที่จะบริหารการปกครองส่วนภูมิภาคให้เป็นระบบแบบแผนในทิศทาง เดียวกันทั้งหมด เป็นหลักเกณฑ์เดียวกันทั่วประเทศ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการ ปกครองท้องที่ ร.ศ.116 และข้อบังคับการปกครองหัวเมือง ร.ศ. 117 ดังกล่าว แต่หน่วยงาน ต่าง ๆ ก็ยังไม่มีบรรทัดฐานในทางปฏิบัติร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบงานบริหารบุคคล เช่น การรับคนเข้าทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ ยังยึดติดอยู่กับพระมหากษัตริย์และตัว บุคคลเป็นหลัก

ระบบบริหารราชการแผ่นดินภายหลังรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจนถึงก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดิน พ.ศ. 2475 สำหรับการบริหารราชการส่วนกลางนั้นในเชิงโครงสร้างแล้วยังคงรูปแบบที่มีมาแต่ครั้งรัชกาลที่ 5 แต่มีการยกเลิกยุบรวม หน่วยงานบางหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ในส่วนของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 ได้ทรงยกเลิกมณฑลเทศาภิบาล โดยให้แต่หัวเมืองมีฐานะเป็นจังหวัดและให้มีผู้ว่าราชการเมืองมีอำนาจในการบริหารกิจการภายในจังหวัดโดยไม่ต้องขึ้นกับมณฑล

ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ได้ทรงวางรากฐานไว้กับ ระบบราชการไทยก็คือ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นครั้งแรก ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญ ๆ ที่ได้ทรงพระราชดำริไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ให้ข้าราชการพลเรือนทั้งหมดอยู่ภายใต้ระเบียบเดียวกัน หมายถึง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในกระทรวงทบวงกรมแผ่นดินฝ่ายพลเรือนทั้งหมด ยกเว้นข้าราชการฝ่ายตุลาการ และข้าราชการพลเรือนในกระทรวงการทหาร อยู่ภายใต้ระเบียบที่แน่นอนเหมือนกันทุกกระทรวง จากพระราชบัญญัติดังกล่าวทำให้ระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐของไทยได้มีระเบียบ ปฏิบัติ ตั้งแต่การสอบคัดเลือก การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษ ไปจนถึงการปลดออกเหมือนกันทุกกระทรวง 2) ให้เลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการโดยเสมอภาค และยุติธรรม หลักนี้ตรงกับหลักการของระบบคุณธรรม (Merit System) อย่างที่ระบบราชการของชาติตะวันตกใช้กันอยู่ 3) ให้ข้าราชการพลเรือนรับราชการเป็นอาชีพ เพราะมีทรงต้องการให้ข้าราชการมีความกังวลที่จะต้องแสวงหาผลประโยชน์ในทางอื่นมาเลี้ยงชีพ โดยได้บัญญัติไว้เป็นหลักประกันในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2471 ว่า 3.1) ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตลอดเวลาที่รับราชการอยู่ (มาตรา 15) 3.2) ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากราชการ (มาตรา 15) 4) ให้ข้าราชการพลเรือนมีวินัย โดยพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติถึงวินัยและการลงโทษไว้หลายประการด้วยกันเพื่อให้ข้าราชการถือปฏิบัติ โดยทรงวางระเบียบในการคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการตามระบบคุณธรรม นอกจากนั้นยังทรงกำหนดให้จัดตั้งคณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือ "ก.ร.พ." ขึ้น ซึ่งถือเป็นองค์การบริหารงานบุคคลกลางหน่วยงานแรกในราชการพลเรือนไทย

จากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นครั้งแรกนั้น ได้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อวงการบริหารงานบุคคลในภาคราชการไทยสืบมา เพราะจากพระราชบัญญัติฯ ทำให้ระบบราชการไทยได้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติราชการตามระบบคุณธรรม ซึ่งถึงแม้ว่าในความเป็นจริงยังคงมีเรื่องของเส้นสายก็ตาม แต่ก็ถือได้ว่าเป็นครั้งแรกของระบบราชการไทยที่ได้มีการบัญญัติ

กฎเกณฑ์เกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลไว้เป็นแบบแผนให้ถือปฏิบัติ เช่นเดียวกับระบบบริหารงานบุคคลของประเทศตะวันตก ทำให้การบริหารราชการมีระบบระเบียบมากขึ้น

ในส่วนระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐนั้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 ขึ้น โดยให้ยกเลิกชั้นยศข้าราชการสามัญชั้นสัญญาบัตรและชั้นราชบุรุษ เช่น มหาอำมาตย์เอก มหาอำมาตย์โท มหาอำมาตย์ตรี รองอำมาตย์เอก รองอำมาตย์โท ฯลฯ โดยกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นชั้นต่าง ๆ ได้แก่ ชั้นพิเศษ ชั้นเอก ชั้นโท ชั้นตรีและชั้นจัตวา และกำหนดตำแหน่งของข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรม เป็น ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก ประจำแผนก และเสมียนพนักงานตามลำดับ โดยทุกชั้นยศจะต้องมีการสอบแข่งขัน ยกเว้นแต่จะได้รับยกเว้นตามกฎหมาย พร้อมกับจัดตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการดูแลระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ในปลายปี พ.ศ. 2500 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำการรัฐประหารและตั้งรัฐบาลเข้าปกครองประเทศ แต่ก็ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบราชการจากเดิมเท่าใดนัก แต่ก็ถือได้ว่ารัฐบาลสมัยจอมพลสฤษดิ์ได้ให้ความสำคัญกับระบบราชการเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากช่วงนั้นมีการให้ทุนข้าราชการเป็นจำนวนมากเพื่อไปศึกษาวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ หรือบริหารรัฐกิจ (Public Administration) ตลอดจนมีความร่วมมือกันจัดตั้งคณะรัฐประศาสนศาสตร์ขึ้นที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) และยุคนี้เป็นยุคที่มีการว่าจ้างนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเข้ามาให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการ จึงอาจกล่าวได้ว่ายุคนี้เป็นยุคที่บรรดานักวิชาการ (Technocrats) ได้เข้ามามีความสำคัญในระบบราชการไทยเป็นอย่างสูง นอกจากนั้นยังมีการตั้งคณะที่ปรึกษาระดับบริหารและองค์การของรัฐขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2502 ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการชุดแรกนับแต่เปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดิน พ.ศ. 2475 เพื่อให้มีการประสานงานของหน่วยราชการที่มีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันเพื่อแก้ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงาน และมีหน้าที่พิจารณาจัดอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการนั้น ๆ ด้วย

ถึงแม้ว่าจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบราชการเสมอมา แต่ก็ยังเป็นเพียงการปรับปรุงในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ระบบราชการจึงเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกลับอยู่ในทิศทางที่ตรงกันข้าม นั่นคือ การดำเนินงานล่าช้า ยืดติดอยู่กับระเบียบประเพณีขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ทำให้ในระยะหลังปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา ได้มีความพยายามอย่างยิ่งทั้งในส่วนของรัฐบาลและนักวิชาการต่าง ๆ ได้พยายามที่จะปรับปรุงระบบราชการให้มีความคล่องตัวขึ้นและมีโครงสร้างที่เล็กลง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นลง ลดจำนวนคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจของหน่วยงาน ภายหลังจากที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 หรือที่เรียกกันว่ารัฐธรรมนูญฉบับประชาชน สาระสำคัญประการหนึ่งที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญมาก็คือการกระจายอำนาจ

ให้กับท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นและถ่ายโอนอำนาจของกระทรวง ทบวง กรม ไปให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมากขึ้น จึงทำให้รัฐบาลต้องปรับภารกิจของส่วนราชการให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ จะเห็นได้ว่าแนวโน้มในการจัดโครงสร้างระบบราชการไทยจะมีขนาดเล็กลง มีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อลดปัญหาการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงาน และที่สำคัญคือพยายามกระจายบทบาทและอำนาจหน้าที่ไปยังองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540

ต่อมาในรัฐบาลของนายชวน หลีกภัย (สมัยที่ 1) ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเรื่องมาตรการกำหนดกำลังคนของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและควบคุมค่าใช้จ่ายภาครัฐ การปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มของข้าราชการทั้งระบบโดยออกเป็นกฎหมายเกี่ยวกับนโยบายเงินเดือนของชาติ และการปรับปรุงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน และนโยบายสำคัญที่รัฐบาลของนายชวนมีส่วนสำคัญในการผลักดันก็คือพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางรากฐานการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

สมัยรัฐบาลของนายบรรหาร ศิลปอาชา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปรร.) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ 4 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการทั่วไป คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการพัฒนาระบบการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ต่อมาเมื่อมีมติคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ปี พ.ศ. 2539 เป็นปีแห่งการส่งเสริมการบริการประชาชนของรัฐ ตามที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการเสนอ และจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงระบบราชการด้วยตนเองและขยายวงกว้างไปสู่ภาพรวม มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม การศึกษาเพื่อกำหนดแผนแม่บทการบริหารงานบุคคลของรัฐ การให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทนในบางกิจกรรมของรัฐ การอนุมัติปรับโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งระดับสูงในราชการ เป็นต้น

รัฐบาลของพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการขึ้น และเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 คณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการดำเนินการในรายละเอียดเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม มีผลของการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของรัฐ และจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิรูประบบราชการ การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเรื่องการประเมินประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. รวมทั้ง

มาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่แต่ละส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดขึ้นให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันก่อนทำการประเมินทุกครั้ง และแจ้งผลการประเมินให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้ง และให้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินแต่ละครั้งอยู่ในระดับดีและดีเด่น เว้นแต่การประเมินครั้งสุดท้ายให้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินทั้งปีอยู่ในข่ายได้รับการเสนอเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่งและสองขั้นด้วย นอกจากนี้ผู้ถูกประเมินยังมีโอกาสชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ ให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ 2541 เป็นต้นไป การกำหนดให้ปี พ.ศ.2540 - 2541 เป็นปีส่งเสริมการบริการประชาชนของรัฐตามข้อเสนอของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ

สมัยของรัฐบาลนายชวน หลีกภัย (ชวน 2) ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการโดยยึดตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการและสานต่องานที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการชุดก่อนได้ทำไว้ ซึ่งผลการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 เป็นต้นไป และให้ยุบตำแหน่งเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่ว่างลงจากการเกษียณอายุราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ส่วนตำแหน่งที่เหลืออีกร้อยละ 20 นั้น ให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) จัดสรรให้ส่วนราชการที่ยังมีความจำเป็นนอกจากนั้น ยังมีมาตรการปรับขนาดกำลังคนลูกจ้างประจำของรัฐ โดยให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่างลง การกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการจะต้องไม่ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเพิ่มขึ้น

รัฐบาลชุดพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างความโปร่งใส การขจัดทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดิน และการให้บริการประชาชน ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการนั้น รัฐบาลถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญเร่งด่วน เพราะเป็นงานที่สำคัญต่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจ การพัฒนาประเทศและการนโยบายนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จุดเน้นของรัฐบาล พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร คือ การสร้างระบบราชการที่มีสมรรถนะสูงและมีขีดความสามารถในการทำงานตามบทบาทและภารกิจที่สังคมและประชาชนต้องการ จำเป็นต้องเริ่มที่การปรับบทบาทภารกิจให้ชัดเจน และจัดระบบราชการให้เป็นกลไกการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมียุทธศาสตร์หลักในการดำเนินการ คือ ต้องจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ดำเนินบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยทุกหน่วยงานต้องมีความชัดเจนในบทบาทภารกิจ มีความเป็นเอกภาพและมีสายสัมพันธ์ในการดำเนินบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกัน มีผู้รับผิดชอบและผลงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับรองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี และปลัดกระทรวง สร้างระบบการทำงานที่เน้นการให้รางวัลค่าตอบแทนตามผลงาน ซึ่งต้องปรับรื้อระบบข้าราชการและการบริหารงานบุคคลภาครัฐทั้งระบบตั้งแต่ระบบการจำแนกตำแหน่งการเลื่อนขั้น

เงินเดือน การให้ค่าตอบแทนที่ผลงาน และเงื่อนไขในการรับราชการ สร้างระบบสรรหาแต่งตั้งของราชการให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น เป็นระบบที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการแข่งขัน และสามารถได้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความสามารถเป็นมืออาชีพ ปรับปรุงกลไกการทำงานของหน่วยงานราชการให้สามารถแข่งขันได้ ทั้งด้านต้นทุน วิธีการดำเนินงาน คุณภาพของการให้บริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยที่จะต้องปรับทัศนคติและกรอบความคิดของข้าราชการให้เป็นผู้มีมาตรฐานทางคุณธรรม มีจรรยาบรรณในการทำงานและการให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างเท่าเทียม ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นการเล่นพรรคเล่นพวก

ข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุแต่งตั้งตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

ซึ่งผู้ที่ประสงค์จะสมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งประเภทใด ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และจะต้องเป็นผู้ที่ไม่มีลักษณะต้องห้ามที่ไม่สามารถสมัครสอบแข่งขันได้อีกด้วย

การบริหารองค์การนั้นจะมีเพียงแผนภูมิการจัดองค์กร(Organization Chart) หรือตัวบุคคลกรอย่างใดอย่างหนึ่งคงไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ การกำหนดตำแหน่งหรือการจำแนกตำแหน่ง (Classification of Position) จึงความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคลและการจัดองค์การรวมถึงการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนด้วย โดยทั่วไปแต่ละองค์กรจะมีการแบ่งภาระหน้าที่ในแต่ละกลุ่มงานตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการผลักดันองค์กรหรือส่วนราชการไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งรวบรวมลักษณะงานที่มีความคล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน แบ่งสัดส่วนงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามหน้าที่นั้น ๆ ก็ตามมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกอีกอย่างได้ว่ามีกำหนดเป็น "ตำแหน่ง" ขึ้นมาเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ได้รับความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ "ตำแหน่งองค์การ แต่ละตำแหน่งจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่แตกต่างกัน ซึ่งหลังจากรวม "ตำแหน่ง" ต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์การแล้วจะทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์หรือหน้าที่ขององค์การโดยส่วนรวม (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, โสภารัตน์ จารุสมบัติ และเอกสิทธิ์ มหาบุญเป็ง, ม.ป.ป.)

การกำหนดตำแหน่งถือเป็นกิจกรรมของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งการกำหนดตำแหน่งจะเป็นรากฐานที่สำคัญต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ หากกระทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นไปอย่างมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เช่น กระบวนการสรรหา การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ การกำหนดตำแหน่งที่ดีจะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์งานในหน้าที่ความ

รับผิดชอบขององค์การอย่างละเอียดรอบคอบตามหลักการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) แล้วจึงมากำหนดเป็นตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีการพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) และการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ของแต่ละตำแหน่งตามลำดับ คือ กำหนดถึงขอบเขตของงานว่ามีมากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานเป็นอย่างไร หน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับความยากง่ายของงานเป็นอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งอาจจะมี ความยากง่ายต่างกันในแต่ละระดับตำแหน่งผู้ที่อาวุโสกว่าย่อมมีระดับความยากในงานมากกว่าผู้ที่มีความอาวุโส น้อย ต้องการใช้นิตของบุคคลที่มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ใดอย่างใดบ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จตามเป้าหมายในการกำหนดตำแหน่ง จึงต้อง กำหนดชื่อตำแหน่งและสายงาน กำหนดจำนวนและระดับตำแหน่ง กำหนดคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง และกำหนดระดับเงินเดือนด้วย

การกำหนดตำแหน่ง จึงหมายถึง การศึกษาวิเคราะห์งาน ในหน่วยงานแล้วจึงจัดให้มี ตำแหน่งขึ้นมา ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องของจำนวน, ระดับ, คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามงานที่ปฏิบัติ

การกำหนดตำแหน่งนี้มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การและการบริหารงาน บุคคลหลายประการ กล่าวคือ ทำให้มีการจัดแบ่งงานในภาระหน้าที่ของหน่วยงานออกเป็น สัดส่วนที่เหมาะสมที่จะมอบให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความ ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทำให้การมอบหมายงานง่ายและสะดวกขึ้นเป็น เครื่องมือสำคัญในการวางแผนกำลังคนตามโครงการและแผนงานขององค์การ และช่วยให้ วางแผนทางก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การได้ตรงความต้องการของงาน การเลือกสรรและ การการแต่งตั้งบุคคลให้ตรงกับที่งานทำให้ได้ดีขึ้น (Put the right man on the right job) การ จัดฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในองค์การก็ทำได้เหมาะสม และตรงกับความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทนก็เป็นธรรมตามงาน (Equal pay for equal work) อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานที่จะช่วยในการประเมินบุคคลและผลการ ปฏิบัติงานได้สะดวกและถูกต้องยิ่งขึ้นด้วยแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง หรือการจำแนก ชั้นและตำแหน่งจากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่าง "งาน- ตำแหน่ง-คน" นั้นมีอยู่ ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังภาพ 3

กลุ่มงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภายในองค์การ	หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ถูกกำหนดเป็นส่วนย่อย	ผู้ที่จะมารับ ตำแหน่งนั้นๆ
งาน	ตำแหน่ง	คน

ภาพ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง งาน ตำแหน่ง และคน
ที่มา : ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, โสภารัตน์ จารุสมบัติ และเอกสิทธิ์ มหาบุญเป็ง (ม.ป.ป.)

ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่ง หรือการจำแนกชั้นและตำแหน่งในแต่ละองค์การจึงต้องเกี่ยวข้องกับ "งาน" และ "คน" ซึ่งในระบบของการกำหนดตำแหน่ง (Classification System) โดยทั่วไป ไม่ว่าจะในวงราชการหรือเอกชน จะสามารถแบ่งได้เป็นสองระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบที่กำหนดตำแหน่งตามตัว "งาน" หรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสำคัญ และระบบที่กำหนดตำแหน่งตามตัว "คน" ซึ่งกำหนดตามชั้นยศหรือคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เป็นหลัก ซึ่งจะเป็นที่รู้จักกันดีในวงการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมีระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification or P.C.) หรือระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility Classification or D.R.C.) หรือระบบการจำแนกตามงาน (Job Classification or J.C.) ซึ่งจะเป็นระบบที่ที่กำหนดตำแหน่งตามตัว "งาน" เป็นสำคัญ ส่วนระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification or R.C.) และระบบจำแนกตามวิทยฐานะ (Academic Rank Classification or A.R.C.) ซึ่งเป็นระบบที่ที่กำหนดตำแหน่งตามตัว "คน" เป็นหลัก ดังจะได้อธิบายบางระบบที่ได้กล่าวข้างต้นเพื่อให้เข้าใจพอเป็นสังเขปต่อไป

ระบบการกำหนดตำแหน่งตามตัว "คน" เป็นหลัก

1. ระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification) หรือที่นิยมเรียกกันโดยย่อว่า "R.C." ซึ่งตามแนวความคิดนี้ ความจริงไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับชั้นยศหรือยศถาบรรดาศักดิ์ก็ได้ แต่เป็นแนวคิดที่จะเน้นที่ "ตัวบุคคล" (Person-centered Orientation) การกำหนดตำแหน่งตามความคิดนี้จึงเป็นการรวมกลุ่มของหน้าที่ความรับผิดชอบในลักษณะกว้างๆเพื่อรองรับ "ตัวบุคคล" เป็นสำคัญ เมื่อแนวคิดของการจำแนกตามชั้นยศมาถึงเมืองไทย ลักษณะสำคัญของการจำแนกตามชั้นยศถือหลักตำแหน่งบุคคลในราชการพลเรือน แบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ

1. ข้าราชการชั้นพิเศษ (Special class)
2. ข้าราชการชั้นเอก (First class)
3. ข้าราชการชั้นโท (Second class)
4. ข้าราชการชั้นตรี (Third class)
5. ข้าราชการชั้นจัตวา (Fourth class)

นอกจากนี้ ระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศนี้ยังได้ใช้กับข้าราชการทหาร และ ข้าราชการตำรวจ ซึ่งให้ความสำคัญกับตัวบุคคลเป็นหลักเช่นเดียวกัน โดยการกำหนดแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะคำนึงถึงชั้นยศ คุณวุฒิ คุณสมบัติ ความชำนาญ ประสบการณ์ อายุ สุขของ บุคคลผู้นั้นเป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ อีกทั้งการ กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ก็ยึดถือชั้นยศของข้าราชการผู้นั้นเป็นสำคัญ ไม่ คำนึงว่างานที่เขาปฏิบัตินั้นจะมีปริมาณความสำคัญ ความยากง่ายหรือใช้เวลาปฏิบัติมากน้อย เพียงใด แต่ถ้าอยู่ในชั้นยศเดียวกันก็จะได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากัน ระบบการจำแนกตามชั้นยศ นี้ จะมีลักษณะที่เรียกว่า "an make the job" สอดคล้องกับความมุ่งหมายตามแนวคิดที่จะให้ ข้าราชการเป็นงานอาชีพ (Career Service) ระบบการศึกษาที่จะเอื้ออำนวยกับระบบการจำแนก แบบนี้ควรเป็นระบบการศึกษาที่ให้ความรู้อย่างกว้าง ๆ (Generalist) และถือว่าประสบการณ์ เป็นสิ่งที่เสริมสร้างเพิ่มพูนได้จากการปฏิบัติงาน หลักการจำแนกตามระบบนี้ มีปัญหาในทาง ปฏิบัติหลายประการไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนของการสรรหาเลือกคนเข้าทำงานเพราะหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่งมิได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน คุณสมบัติของคนที่จะมาดำรงในแต่ละ ตำแหน่งก็ไม่บอกไว้ละเอียด โอกาสของระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ที่จะเข้ามา มี อิทธิพลในการรับคนเข้าทำงานจึงง่าย รับมาแล้วก็ต้องเสียเวลาฝึกและเรียนงานอีก ค่าตอบแทน ที่ให้ไม่ได้คำนึงถึงหลัก "งานเท่ากัน เงินเท่ากัน" แต่ให้ตามชั้นยศของคนนั้น ๆ ไม่มีมาตรฐาน ด้านปริมาณ คุณภาพงานที่จะใช้หลักในการกำหนดค่าตอบแทน จึงขาดความยุติธรรม (Fairness) การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ป่าเหน็จความชอบให้คุณให้โทษก็ไม่มีความมาตรฐานงานของ แต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้แน่นอนชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลปฏิบัติงาน จึงทำให้ โอกาสใช้ระบบอุปถัมภ์มีมากในขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคล การขาดความยุติธรรม และความเสมอภาคเนื่องจากระบบอุปถัมภ์เข้ามามีอิทธิพลง่าย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาง่าย ๆ ด้วย

กล่าวโดยสรุป ระบบการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนภายใต้ระบบนี้จะเป็นไปตามชั้นยศ และคุณสมบัติของตัวบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ถือชั้นยศหรือถือยศประจำตัวบุคคลเป็นหลัก ส่วนการกำหนดงานหรือหน้าที่จะ กำหนดภายหลัง
2. กำหนดเงินเดือนตามชั้นยศหรือยศของบุคคล "ชั้นยศเท่ากัน เงินเท่ากัน"

3. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามชั้นยศของบุคคล
 4. การดำเนินการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ จะถือชั้นยศเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการ
2. ระบบการจำแนกตามวิทยฐานะ (Academic Rank Classification) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า "A.R.C." ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วยังคงยึด "ตัวบุคคล" (person-centered orientation) เพียงแต่ว่าเป็นระบบที่นำเอาปัจจัยของการชี้บอกความสามารถหรือคุณภาพหรือคุณสมบัติของบุคคลที่เน้นเรื่องคุณวุฒิ และประสบการณ์ในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่หรือสายอาชีพตามวิทยฐานะนั้น ๆ เป็นสำคัญ ซึ่งระบบนี้มักจะใช้กับตำแหน่งทางวิชาการในวงการศึกษาเท่านั้น

การกำหนดตำแหน่งตามระบบการจำแนกตำแหน่งตามวิทยฐานะ (Academic Rank Classification) นี้ โดยปกติจะยึดถือคุณวุฒิ (ระดับการศึกษาในสาขาวิชาที่บุคคลนั้นศึกษาและสำเร็จมา) ประสบการณ์ (ระยะเวลาที่บุคคลนั้นได้ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง) และความสามารถหรือความชำนาญ (สื่อที่แสดงถึงทักษะ ความชัดเจนเฉพาะของบุคคลนั้นโดยพิจารณาจากผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติในตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นเป็นหลัก) ของบุคคลนั้นเป็นหลักในการกำหนดตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งด้วย ในการกำหนดตำแหน่งตามระบบนี้ งานต่าง ๆ จะถูกกำหนดเป็นกลุ่มอย่างกว้าง ๆ ภายในกลุ่มงานหนึ่งจะประกอบด้วยตำแหน่งหลายประเภท ทั้งงานที่เหมือนกัน แตกต่างกันเล็กน้อย และแตกต่างกันมาก ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งจะถูกกำหนดอย่างกว้าง ๆ ไม่มีรายละเอียดของงานแต่ละตำแหน่ง ไม่เน้นหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับความยากง่ายของงานเป็นรายตำแหน่ง เช่น การกำหนดตำแหน่งผู้สอน ผู้วิจัย และการให้บริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นตำแหน่งงานด้านการให้การศึกษาได้กำหนดตำแหน่งเป็น 4 ระดับ คือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งหรือตำแหน่งผู้สอนในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ก็จะเป็นลำดับดังนี้ ตั้งแต่ ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นต้น ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งจะดูจากวุฒิ การได้รับเงินเดือนจะเป็นไปตามระดับการศึกษา เช่น เมื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าเป็นผู้สอนในมหาวิทยาลัยของรัฐ จะเริ่มต้นที่ตำแหน่งอาจารย์ โดยจะได้รับเงินเดือนตามระดับปริญญาที่ผู้นั้นได้รับมา เช่น ปริญญาตรี เป็นอาจารย์ 3 เงินเดือนในระดับ 3 ชั้น 6,360 บาทปริญญาโท อาจารย์ 4 เงินเดือนในระดับ 4 ชั้น 7,780 บาท และปริญญาเอก อาจารย์ 5 เงินเดือนในระดับ 5 ชั้น 10,600 บาท การปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ก็ต้องพิจารณาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นในระยะเวลาหนึ่ง และมีความรู้ความสามารถในการสอนตลอดจนมีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ ตามกำหนดด้วย คือ ดูที่ความสามารถความชำนาญด้วยทั้งสองอย่างประกอบกัน ดังตารางหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้สอนในมหาวิทยาลัยของรัฐข้างล่างนี้

ตาราง 3 หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้สอนในมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากตำแหน่งขั้นสู่ตำแหน่ง	ต้องดำรงตำแหน่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า....ปี	ต้องมีความรู้ความสามารถในการสอนและมีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินของ
อาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์	ต้องเป็นอาจารย์ที่บรรจุด้วยวุฒิ - ปริญญาตรีมา 9 ปี - ปริญญาโทมา 5 ปี - ปริญญาเอกมา 2 ปี	คณะกรรมการในระดับมหาวิทยาลัยที่ผู้นั้นสังกัดและ อ.ก.ม.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นรองศาสตราจารย์	เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	คณะกรรมการในระดับมหาวิทยาลัย และ อ.ก.ม.
รองศาสตราจารย์เป็นศาสตราจารย์	เป็นรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	คณะกรรมการในระดับทบวงมหาวิทยาลัยและ ก.ม.

ที่มา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (2556)

ระบบการกำหนดตำแหน่งตามตัว “งาน” เป็นหลักระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) หรือที่นิยมเรียกกันโดยย่อว่า “P.C.” ซึ่งระบบนี้บางตำราจะเรียกว่าระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility Classification) ระบบนี้จะกำหนดโดยหลักของ “ตำแหน่ง” เป็นพื้นฐานรับความคิดต่าง ๆ บางส่วนที่จะทำให้เกิดความเหมาะสมและเกิดความเป็นธรรม ตลอดจนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง “งานกับเงิน” อีกด้วย หรือที่มักจะกล่าวกันว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะศึกษาในรายละเอียดต่อไป

ความเป็นมาของการยกเลิกระบบมาตรฐานกลาง 11 ระดับ หรือ ระบบซี

เหตุผลหลักของการยกเลิกระบบซีมาใช้ระบบแท่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เนื่องด้วยมีมติคณะรัฐมนตรีให้ตราพระราชบัญญัติฉบับใหม่ขึ้นมาแทนฉบับเดิม คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เพราะไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านการบริหารราชการในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องการปรับปรุงระบบตำแหน่งให้เป็นการจำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน ปรับปรุงระบบจรรยาและวินัยข้าราชการให้เข้มงวดมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้าราชการมีความตระหนักรู้ในหน้าที่และการประพฤติปฏิบัติตนมากขึ้น ให้ความสำคัญในการใช้มาตรการเสริมสร้างด้วยการพัฒนา หรือนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งแทนมาตรการ

ลงโทษเช่นในฉบับเก่า ซึ่งปัญหาของระบบเดิม ได้แก่ ระบบมาตรฐานกลาง 11 ระดับ หรือระบบอื่นที่ไม่ยืดหยุ่นต่อการบริหารกำลังคน จำแนกความแตกต่างของค่างานได้ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการเลื่อนไหลของตำแหน่งที่ไม่สมเหตุผล ความต้องการความก้าวหน้า หรือค่าของกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงมีจำนวนมาก อีกทั้งมีสายงานจำนวนมากถึง 441 สายงาน ทำให้ขาดความคล่องตัว การจ่ายค่าตอบแทนยังไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับค่างานของตำแหน่ง ไม่จูงใจให้ผู้ใช้มีความรู้ความสามารถ “คนดี คนเก่ง” อยู่ในระบบราชการ

ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทสายงานตามลักษณะงาน และจัดทำตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพงานของงานเท่ากัน โดยประมาณ เป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

หลักการในการออกแบบระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ 4 ประการ ได้แก่

1. หลักคุณธรรม : เน้นความเป็นธรรมมากกว่าความเสมอภาคเสมอหน้า ระบบใหม่ให้ความเสมอภาคในโอกาส แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล
2. หลักสมรรถนะ : เน้นคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลมากกว่าคุณวุฒิ การศึกษาที่ได้รับมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ
3. หลักผลงาน : เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ในการทำงาน เพื่อจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
4. หลักกระจายความรับผิดชอบ : มอบอำนาจให้ส่วนราชการมีการกำหนดตำแหน่งและบริหารตำแหน่งได้เอง

โดยมีแนวคิดหลักในการออกแบบระบบใหม่ คือ คนที่มีคุณภาพ ในงานที่เหมาะสม กับความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะที่ต้องการ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ความหมายของการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification)

ดังได้กล่าวแล้วว่าในแต่ละองค์การนั้นจะต้องมีงาน-ตำแหน่ง คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อได้จัดตั้งองค์การขึ้นแล้ว ก็ย่อมจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายจะมีขอบข่ายการปฏิบัติงานกว้างขวางมากน้อยเพียงใด องค์การใดควรมีคนทั้งหมดกี่คนจะใช้คนประเภทไหน มีคุณสมบัติอย่างไร มีความชำนาญเฉพาะด้านมากน้อยขนาดไหน รวมไปถึงการวางแผนงานบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์การไปในรูปแบบใด ก่อนที่จะกล่าวถึงความหมายของการจำแนกตำแหน่ง ใครขอทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมายของอัตรากำลัง “Manpower Determination” ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกตำแหน่งมาก แต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เพราะอัตรากำลังหมายถึง “การกำหนดอัตรากำลังหรือจำนวนตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณของส่วนราชการ” ซึ่งความจริงแล้ว การกำหนดอัตรากำลังเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งที่เกิดขึ้นจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจำแนกตำแหน่ง

ความหมายของการจำแนกตำแหน่งนี้ มีท่านผู้รู้ได้ให้ความหมายและคำนิยามไว้มากมายในที่นี้จะขอยกมาเป็นตัวอย่าง กล่าวคือ

ชูศักดิ์ เทียงตรง ให้ความหมายของการจำแนกตำแหน่ง(Position Classification) คือ การจำแนกตามประเภทของงานโดยยึดถือหน้าที่ (duties) ความรับผิดชอบ (responsibilities) และความยากลำบาก (difficulty) ของตำแหน่งเป็นหลักสำคัญในการกำหนดอัตราเงินเดือน โดยจำแนกตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันรวมไว้พวกเดียวกัน(Class of Position)หรือกลุ่มเดียวกัน(Series of Classes) นอกจากนั้นยังพิจารณาถึงคุณวุฒิขั้นต่ำใน ระดับ (Grade) ต่าง ๆ ของตำแหน่งที่อยู่ในประเภทเดียวกันอีกด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึง “การจำแนกตำแหน่งโดยถือหลักหน้าที่ของตำแหน่ง (Position Classification) หลักการสำคัญของวิธีนี้ คือ เอาตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นหลักมากกว่า

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะสามารถเข้ารับราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะสามารถเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จะต้องเป็นผู้ที่มีสัญชาติไทย มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ ส่วนลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะสามารถเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ นั้น จะต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่งมีอยู่ 5 โรค คือ วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ ก.พ. กำหนด จะต้องไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม ไม่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางการเมืองหรือพรรคการเมือง ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่เคยต้องรับโทษจำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก จากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่น ไม่เคยถูกให้ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือตามกฎหมายอื่น และไม่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

โดยข้าราชการพลเรือนสามัญมีหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทตำแหน่งจะมีคุณสมบัติ คุณวุฒิ และลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของงานในตำแหน่งประเภทนั้น ๆ

ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มี 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

ในแต่ละประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของประเภทตำแหน่งและความรับผิดชอบของแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา และความสอดคล้องกันในแต่ละประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) ✕

ตาราง 4 การกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ
1. ตำแหน่งประเภทบริหาร (Executive Positions)	1.1 ระดับต้น (Primary Level) 1.2 ระดับสูง (Higher Level)
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Managerial Positions)	2.1 ระดับต้น (Primary Level) 2.2 ระดับสูง (Higher Level)
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ (Knowledge Worker Positions)	3.1 ระดับปฏิบัติการ (Practitioner Level) 3.2 ระดับชำนาญการ (Professional Level) 3.3 ระดับชำนาญการพิเศษ (Senior Professional Level) 3.4 ระดับเชี่ยวชาญ (Expert Level) 3.5 ระดับทรงคุณวุฒิ (Advisory Level)
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป (General Positions)	4.1 ระดับปฏิบัติงาน (Operational Level) 4.2 ระดับชำนาญงาน (Experienced Level) 4.3 ระดับอาวุโส (Senior Level) 4.4 ระดับทักษะพิเศษ (Highly Skilled Level)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551)

ข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภทตำแหน่งย่อมมีการกำหนดให้มีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสูงที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของตำแหน่ง และคุณวุฒิของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงให้เพิ่มขึ้นต่ำขึ้นสูงขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี ภายใต้กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา หากข้าราชการมีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนน้อยไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนเลย จะส่งผลให้เงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และอาจก่อปัญหาอื่นที่ไม่คาดคิดตามมามากมาย การเพิ่มเงินเดือนขั้นต่ำสูงเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.2 ค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนสามัญ 2 ประเภท ซึ่งอยู่ในรูปของเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง โดยอัตราค่าตอบแทนทั้ง 2 ประเภท ให้เป็นไปตามข้อกำหนดกฎหมายกำหนด และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามความเหมาะสมของแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับ ดังต่อไปนี้

การกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง

ตามท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 ได้กำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละประเภทตำแหน่งไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554)

ตาราง 5 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ตำแหน่งประเภทบริหาร)

ระดับ	ขั้นต่ำชั่วคราว(บาท)	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
ต้น	24,400	51,140	67,560
สูง	29,980	56,380	69,810

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554)

ตาราง 6 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ตำแหน่งประเภท
อำนวยการ)

ระดับ	ขั้นต่ำชั่วคราว(บาท)	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
ต้น	19,860	26,660	54,090
สูง	24,400	32,850	63,960

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554)

ตาราง 7 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ)

ระดับ	ขั้นต่ำชั่วคราว(บาท)	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
ปฏิบัติการ	7,140	8,340	24,450
ชำนาญการ	13,160	15,050	39,630
ชำนาญการพิเศษ	19,860	22,140	53,080
เชี่ยวชาญ	24,400	31,400	62,760
ทรงคุณวุฒิ	29,980	43,810	69,810

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554)

ตาราง 8 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)

ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
ปฏิบัติงาน	4,870	19,100
ชำนาญงาน	10,190	35,220
อาวุโส	15,410	49,830
ทักษะพิเศษ	62,760	48,220

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554)

มาตรา 37 การจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

นอกจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนแล้ว ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมมีความต้องการในค่าตอบแทนพิเศษ หรือเงินรางวัลต่าง ๆ ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ อาจไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการกระตุ้นให้ทุกคนมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าทุกคนไม่เคยคาดหวังในสิ่งตอบแทนพิเศษหรือเงินรางวัลเหล่านั้นเลย

เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้าราชการพลเรือนสามัญอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยเงินประจำตำแหน่งนี้ ไม่ถือเป็นเงินเดือนเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ตาราง 9 บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
1. ประเภทบริหาร	ระดับสูง	21,000
		14,500
	ระดับต้น	10,000
2. ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	10,000
	ระดับต้น	5,600
3. ประเภทวิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	15,600
		13,000
	เชี่ยวชาญ	9,900
	ชำนาญการพิเศษ	5,600
	ชำนาญการ	3,500
4. ประเภททั่วไป	ทักษะพิเศษ	9,900

ตาราง 10 บัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
1. ประเภทบริหาร	ระดับสูง	1. สายงานบริหาร
		2. สายงานบริหารการทูต
		3. สายงานบริหารงานปกครอง
		4. สายงานตรวจราชการกระทรวง
	ระดับต้น	1. สายงานบริหาร
		2. สายงานบริหารการทูต
		3. สายงานบริหารงานปกครอง

ตาราง 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
2. ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	1. สายงานอำนวยการ
		2. สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน
		3. สายงานตรวจราชการกรม
	ระดับต้น	1. สายงานอำนวยการ
		2. สายงานอำนวยการเฉพาะด้าน
3. ประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ	1. สายงานการข่าว
		2. สายงานทรัพยากรบุคคล
		3. สายงานการผังเมือง
		4. สายงานวิชาการศุลกากร
		5. สายงานนิติการ
		6. สายงานกฎหมายกฤษฎีกา
		7. สายงานโบราณคดี
		8. สายงานนักพัฒนาระบบราชการ
		9. สายงานวิเคราะห์งบประมาณ
		10. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
		11. สายงานวิชาการส่งเสริมการลงทุน
		12. สายงานวิชาการเกษตร
		13. สายงานวิชาการขนส่ง
		14. สายงานวิชาการคลัง
		15. สายงานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ
		16. สายงานวิชาการบัญชี
		17. สายงานวิชาการประมง
		18. สายงานวิชาการป่าไม้
		19. สายงานวิชาการพาณิชย์
		20. สายงานวิชาการภาษี
		21. สายงานวิชาการมาตรฐาน
		22. สายงานวิชาการแรงงาน

ตาราง 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง		
3. ประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ	23. สายงานวิชาการละครและดนตรี		
		24. สายงานวิทยาศาสตร์การแพทย์		
		25. สายงานวิชาการศึกษา		
		26. สายงานวิชาการเศรษฐกิจ		
		27. สายงานวิชาการสรรพสามิต		
		28. สายงานวิชาการสรรพากร		
		29. สายงานวิชาการสาธารณสุข		
		30. สายงานวิชาการอาหารและยา		
		31. สายงานวิทยาศาสตร์		
		32. สายงานวิศวกรรมสำรวจ		
		33. สายงานอักษรศาสตร์		
		34. สายงานประติมากรรม		
		35. สายงานทันตแพทย์		
		36. สายงานแพทย์		
		37. สายงานนายสัตวแพทย์		
		38. สายงานวิศวกรรมโยธา		
		39. สายงานสถาปัตยกรรม		
		40. สายงานวิศวกรรมชลประทาน		
		41. สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์		
		42. สายงานวิศวกรรมการเกษตร		
		43. สายงานวิชาการช่างศิลป์		
		44. สายงานมัณฑนศิลป์		
		45. สายงานจิตรกรรม		
		46. สายงานแกะสลักกรรม		
		47. สายงานพยาบาลวิชาชีพ		
			ระดับเชี่ยวชาญ	1. สายงานการข่าว
				2. สายงานทรัพยากรบุคคล

ตาราง 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
3. ประเภทวิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	3. สายงานการผังเมือง
		4. สายงานวิเคราะห์ผังเมือง
		5. สายงานสืบสวนสอบสวน
		6. สายงานกฏวิทยา
		7. สายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ
		8. สายงานคุมประพฤติ
		9. สายงานวิชาการปฏิรูปที่ดิน
		10. สายงานจิตวิทยา
		11. สายงานนักเดินเรือ
		12. สายงานตรวจสอบบัญชี
		13. สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน
		14. สายงานวิชาการศุลกากร
		15. สายงานวิชาการแผนที่ภาพถ่าย
		16. สายงานนิติการ
		17. สายงานกฎหมายกฤษฎีกา
		18. สายงานนิติวิทยาศาสตร์
		19. สายงานโบราณคดี
		20. สายงานภัณฑารักษ์
		21. สายงานพัฒนาการกีฬา
		22. สายงานพัฒนาการท่องเที่ยว
		23. สายงานนักพัฒนาระบบราชการ
		24. สายงานพัฒนาสังคม
		25. สายงานภูมิสถาปัตยกรรม
		26. สายงานวิเคราะห์งบประมาณ
27. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน		
28. สายงานประเมินราคาทรัพย์สิน		
29. สายงานวิชาการอุตสาหกรรม		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
3. ประเภทวิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	30. สายงานวิชาการส่งเสริมการลงทุน
		31. สายงานวิเทศสัมพันธ์
		32. สายงานวิชาการพลังงาน
		33. สายงานเจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์
		34. สายงานวิชาการกาษาปณ
		35. สายงานวิชาการเกษตร
		36. สายงานวิชาการขนส่ง
		37. สายงานวิชาการคลัง
		38. สายงานวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ
		39. สายงานวิชาการเงินและบัญชี
		40. สายงานวิชาการตรวจสอบบัญชี
		41. สายงานตรวจสอบภาษี
		42. สายงานวิชาการทรัพยากรธรณี
		43. สายงานวิชาการทันตวิทยา
		44. สายงานวิชาการที่ดิน
		45. สายงานธรณีวิทยา
		46. สายงานวิชาการบัญชี
		47. สายงานประชาสัมพันธ์
		48. สายงานวิชาการประมง
		49. สายงานวิชาการป่าไม้
		50. สายงานวิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร
		51. สายงานวิชาการพัฒนาชุมชน
		52. สายงานวิชาการพาณิชย์
		53. สายงานวิชาการภาษี
		54. สายงานวิชาการมาตรฐาน
		55. สายงานวิชาการยุติธรรม
		56. สายงานวิชาการแรงงาน

ตาราง 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
3. ประเภทวิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	57. สายงานวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
		58. สายงานวิชาการโรคพืช
		59. สายงานวิชาการละครและดนตรี
		60. สายงานวิชาการวัฒนธรรม
		61. สายงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
		62. สายงานวิชาการศาสนา
		63. สายงานวิชาการศึกษา
		64. สายงานวิทยากร
		65. สายงานวิชาการศึกษาพิเศษ
		66. สายงานวิชาการเศรษฐกิจ
		67. สายงานวิชาการส่งเสริมการเกษตร
		68. สายงานวิชาการสถิติ
		69. สายงานวิชาการสรรพสามิต
		70. สายงานวิชาการสรรพากร
		71. สายงานวิชาการสหกรณ์
		72. สายงานวิชาการสัตวบาล
		73. สายงานวิชาการสาธารณสุข
		74. สายงานโภชนาการ
		75. สายงานวิชาการสิ่งแวดล้อม
		76. สายงานวิชาการอาหารและยา
		77. สายงานวิชาการอุทกวิทยา
		78. สายงานวิทยาศาสตร์
		79. สายงานวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์
		80. สายงานวิเทศสหการ
		81. สายงานวิศวกรรม
		82. สายงานวิศวกรรมสำรวจ
		83. สายงานสถิติ

ตาราง 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
3. ประเภทวิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	84. สายงานพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ
		85. สายงานสังคมสงเคราะห์
		86. สายงานสัตววิทยา
		87. สายงานสำรวจดิน
		88. สายงานอักษรศาสตร์
		90. สายงานวรรณศิลป์
		91. สายงานอาลักษณ์
		92. สายงานอุตุนิยมวิทยา
		93. สายงานวิชาการช่างศิลป์
		94. สายงานจิตรกรรม
		95. สายงานมณฑนศิลป์
		96. สายงานประติมากรรม
		97. สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
		98. สายงานกายภาพบำบัด
		99. สายงานทันตแพทย์
		100. สายงานพยาบาลวิชาชีพ
		101. สายงานแพทย์
		102. สายงานนายสัตวแพทย์
		103. สายงานเทคนิคการแพทย์
		104. สายงานเภสัชกรรม
		105. สายงานวิศวกรรมเครื่องกล
106. สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า		
107. สายงานวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร		
108. สายงานวิศวกรรมโยธา		
109. สายงานวิศวกรรมเหมืองแร่		
110. สายงานสถาปัตยกรรม		
111. สายงานฟิสิกส์รังสี		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
3. ประเภทวิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	112. สายงานรังสีการแพทย์
		113. สายงานวิศวกรรมชลประทาน
		114. สายงานวิศวกรรมนิวเคลียร์
		115. สายงานวิศวกรรมปิโตรเลียม
		116. สายงานวิศวกรรมโลหการ
		117. สายงานชีววิทยารังสี
		118. สายงานนิวเคลียร์เคมี
		119. สายงานนิวเคลียร์ฟิสิกส์
		120. สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์
		121. สายงานวิศวกรรมการเกษตร
		122. สายงานกิจกรรมบำบัด
		123. สายงานเวชศาสตร์การสื่อ ความหมาย
		124. สายงานจิตวิทยาคลินิก
		ระดับชำนาญการ และ ระดับชำนาญการ พิเศษ
	2. สายงานทันตแพทย์	
	3. สายงานพยาบาลวิชาชีพ	
	4. สายงานแพทย์	
	5. สายงานนายสัตวแพทย์	
	6. สายงานเทคนิคการแพทย์	
	7. สายงานเภสัชกรรม	
	8. สายงานวิศวกรรมเครื่องกล	
	9. สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า	
	10. สายงานวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร	
	11. สายงานวิศวกรรมโยธา	
12. สายงานวิศวกรรมเหมืองแร่		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	สายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
3. ประเภทวิชาการ	ระดับชำนาญการ และ ระดับชำนาญการ พิเศษ	13. สายงานสถาปัตยกรรม
		14. สายงานฟิสิกส์รังสี
		15. สายงานรังสีการแพทย์
		16. สายงานวิศวกรรมชลประทาน
		17. สายงานวิศวกรรมนิวเคลียร์
		18. สายงานวิศวกรรมปิโตรเลียม
		19. สายงานวิศวกรรมโลหการ
		20. สายงานชีววิทยารังสี
		21. สายงานนิวเคลียร์เคมี
		22. สายงานนิวเคลียร์ฟิสิกส์
		23. สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์
		24. สายงานวิศวกรรมการเกษตร
		25. สายงานกิจกรรมบำบัด
		26. สายงานเวชศาสตร์การสื่อความหมาย
4. ประเภททั่วไป	ระดับทักษะพิเศษ	1. สายงานปฏิบัติงานช่างศิลปกรรม
		2. สายงานนาฏศิลป์
		3. สายงานดุริยางคศิลป์
		4. สายงานคีตศิลป์

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555)

ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำในช่วงก่อตั้งกรมใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ใช้ระบบมาตรฐานกลาง 11 ระดับ หรือระบบซี จนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงระบบราชการใหม่ซึ่งมีการประกาศให้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 ได้มีการเปลี่ยนมาใช้ระบบลักษณะประเภทตำแหน่ง หรือระบบแท่ง ตามมติคณะรัฐมนตรี และตามที่ ก.พ.กำหนดให้แต่ละส่วนราชการถือปฏิบัติโดยทั่วกันจนถึงปัจจุบัน

ข้าราชการพลเรือนสามัญตามระบบลักษณะประเภทตำแหน่ง หรือระบบแห่งในสังกัด กรมทรัพยากรน้ำปัจจุบันทั่วประเทศไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 1,380 อัตรา แบ่งออกเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร 4 อัตรา ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ 22 อัตรา ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ 773 อัตรา และผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป 581 อัตรา ส่วนสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้ความดูแลของกรมทรัพยากรน้ำ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 68 อัตรา แบ่งออกเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ 1 อัตรา ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ 37 อัตรา และผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป 30 อัตรา ข้าราชการทั้งหมดปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก รวมทั้งสิ้น 6 จังหวัดดังกล่าวข้างต้น (กรมทรัพยากรน้ำ, ม.ป.ป.)

3.3 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ไทย

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ไทย แบ่งออกเป็น 9 ตระกูล ได้แก่ ราชมิตราภรณ์ มหาจักรีบรมราชวงศ์ นพรัตนราชวราภรณ์ จุลจอมเกล้า รามาธิบดี ช่างเผือก มงกุฎไทย ดิเรกคุณาภรณ์ รามเกียรติ และมิเหริยราชอิสริยาภรณ์ที่นับเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 4 ประเภท ได้แก่ เหริยราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการสงคราม หรือพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในความกล้าหาญ เหริยราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการแผ่นดิน เหริยราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในพระองค์พระมหากษัตริย์ และเหริยราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นที่ระลึก โดยแต่ละตระกูลสามารถจำแนกได้ ดังต่อไปนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ม.ป.ป.)

1. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นมงคลยิ่งราชมิตราภรณ์ (The Most Auspicious Order of the Rajamitrabhorn)

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาให้สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2505 เพื่อพระราชทานประมุขของประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีสัมพันธไมตรีกับประเทศเป็นการเฉพาะ แทนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตระกูลอื่น ๆ ซึ่งเคยพระราชทานมาแล้วในอดีต

เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นมงคลยิ่งราชมิตราภรณ์ 1 สำหรับ ประกอบด้วย

- 1.1 ดวงตรามีรูปจักรและตรีศูลขัดกัน ประดับเพชรพร้อมสายสร้อยสวมคอ
- 1.2 ดวงตราลักษณะเช่นเดียวกับที่ใช้ห้อยสายสร้อยคอ แต่ขนาดย่อมกว่าสำหรับห้อยกับสายสะพายแพรแถบสีเหลือง มีริ้วสีขาว ประกอบด้วยเส้นสีน้ำเงิน อยู่ใกล้ขอบทั้งสองข้าง
- 1.3 ดารารูปนารายณ์ทรงครุฑ สำหรับประดับเสื้อเบื้องซ้าย สายสะพาย สะพาย บ่าขวาเฉียงลงทางซ้าย

เครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานแก่ประมุขของรัฐ มีชนิดเดียวคือ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นมงคลยิ่งราชमितราภรณ์ (ร.ม.ภ.)

2. เครื่องขัตติยราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติคุณรุ่งเรืองยิ่งมหาจักรีบรมราชวงศ์ (The Most Illustrious Order of the Royal House of Chakri)

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาให้สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2425 เพื่อระลึกถึงพระมหากษัตริย์คุณของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ปฐมกษัตริย์แห่งราชวงศ์จักรีที่ได้สถาปนากรุงเทพมหานครเป็นราชธานีมาเป็นเวลาครบ 100 ปี เป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานแก่พระบรมวงศานุวงศ์ ซึ่งสืบเนื่องโดยตรงในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชและผู้ซึ่งพระบรมวงศานุวงศ์ดังกล่าวได้เสกสมรสด้วย

ตราจักรีมีชั้นเดียวประกอบด้วย

- 2.1 ตรามหาจักรี พร้อมสายสร้อยสวมคอ
- 2.2 ตราจุลจักรี สำหรับห้อยกับสายสะพายสีเหลือง
- 2.3 ตราจักรี สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย สายสะพายจักรี สะพายป่าซ้าย

เฉียงลงทางขวา

3. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นโบราณมงคลนพรัตนราชวราภรณ์ (The Ancient and Auspicious Order of the Nine Gems)

พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาให้สร้างดารานพรัตนขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2394 ต่อมาในรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงสร้างดวงตรามหานพรัตนสำหรับห้อยสายสะพายและแหวนนพรัตนสำหรับพระราชทานพระราชวงศ์ฝ่ายหน้าและฝ่ายในตลอดจนข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ซึ่งเป็นพุทธมามกะ

เครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้มีชั้นเดียว ประกอบด้วย

1. ดวงตรามหานพรัตน สำหรับห้อยกับสายสะพายสีเหลือง ขอบเขียว มีริ้วสีแดง และนำเงินคั่นระหว่างสีเหลืองและขอบเขียว

2. ดารานพรัตน สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย

3. แหวนนพรัตน ทำด้วยทองคำเนื้อสูงฝังพลอย 9 อย่าง สำหรับสวมนิ้วชี้มือขวา แหวนนี้มีเฉพาะฝ่ายหน้า (บุรุษ) สายสะพายนพรัตนสะพายป่าขวาเฉียงลงทางซ้าย

สำหรับฝ่ายใน (สตรี) มหานพรัตนห้อยแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอ

4. เครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้า (The Most Illustrious Order of Chula Chom Klao)

การสถาปนา และการพระราชทาน

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาให้สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2416 เนื่องในโอกาสที่พระมหากษัตริย์ราชวงศ์จักรีได้ปกครองประเทศไทยติดต่อกันมาถึง 90 ปี ด้วยความสงบสุข พระองค์จึงทรงพระกรุณาให้สร้างเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้าขึ้นซึ่งเป็นพระนามของพระองค์ และให้แพรแถบสีชมพูอันเป็นสีของวันพระราชสมภพคือ วันอังคาร

ชั้นตรา และจำนวนที่พระราชทาน

สำหรับพระราชทานฝ่ายหน้า (บุรุษ) มี 3 ชั้น 7 ชนิด และสำหรับพระราชทานฝ่ายใน (สตรี) มี 4 ชั้น 5 ชนิด ดังตารางด้านล่าง

ตาราง 11 ชั้นตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้า และจำนวนที่พระราชทาน
สำหรับฝ่ายหน้า (บุรุษ)

ชั้นตรา	ชนิดของเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้า	จำนวนที่พระราชทาน
ชั้นที่ 1 มี 2 ชนิด	1. ปฐมจุลจอมเกล้าวิเศษ (ป.จ.ว.)	ไม่จำกัดจำนวน
	2. ปฐมจุลจอมเกล้า (ป.จ.)	30 สำหรับ
ชั้นที่ 2 มี 2 ชนิด	1. ทุตติยจุลจอมเกล้าวิเศษ (ท.จ.ว.)	200 สำหรับ
	2. ทุตติยจุลจอมเกล้า (ท.จ.)	250 สำหรับ
ชั้นที่ 3 มี 3 ชนิด	1. ตติยจุลจอมเกล้าวิเศษ (ต.จ.ว.)	250 สำหรับ
	2. ตติยจุลจอมเกล้า (ต.จ.)	250 สำหรับ
	3. ตติยานุจุลจอมเกล้า (ต.อ.จ.)	100 สำหรับ

ตาราง 12 ชั้นตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้า และจำนวนที่พระราชทาน
สำหรับฝ่ายใน (สตรี)

ชั้นตรา	ชนิดของเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้า	จำนวนที่พระราชทาน
ชั้นที่ 1	1. ปฐมจุลจอมเกล้า (ป.จ.)	20 สำหรับ
ชั้นที่ 2 มี 2 ชนิด	1. ทุตติยจุลจอมเกล้าวิเศษ (ท.จ.ว.)	100 สำหรับ
	2. ทุตติยจุลจอมเกล้า (ท.จ.)	100 สำหรับ
ชั้นที่ 3	1. ตติยจุลจอมเกล้า (ต.จ.)	250 สำหรับ
ชั้นที่ 4	3. จตุตถจุลจอมเกล้า (จ.จ.)	150 สำหรับ

ที่มา : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (ม.ป.ป.)

ลักษณะเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้าและการประดับ สำหรับพระราชทาน
ฝ่ายหน้า (บุรุษ) ดังต่อไปนี้

ชั้นที่ 1 ชนิดที่ 1 ปฐมจุลจอมเกล้าวิเศษ (ป.จ.ว.)

ประกอบด้วย ดวงตรา ดารา สายสร้อย สายสะพาย และ ดวงตราตติยานุจุลจอมเกล้า
ดวงตรา ทำด้วยทองคำ ด้านหน้ามีลักษณะเป็นรัศมีแปดแฉก ลงยาราชาวดีสีชมพู มี
รัศมีทองแทรกตามระหว่างแฉก มีใบชัยพฤกษ์สองข้าง ลงยาราชาวดีสีเขียว กลางดวงตรามี
พระบรมฉายาสาทิสลักษณ์ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ขอบพระบรมฉายา
สาทิสลักษณ์ ลงยาราชาวดีสีขาบ กลางขอบมีอักษรทองว่า "เราจะบำรุงตระกูลวงศ์ให้
เจริญ" เบื้องบนมีพระจุลมงกุฎเปล่งรัศมีลงยาราชาวดีสีเขียว สีแดง สีขาบ สีขาว ด้านหลังมี
ลักษณะเหมือนด้านหน้า แต่ที่กลางดวงตราเป็นรูปช้างโอราพตลงยาราชาวดีสีขาบ บนหลัง
ช้างเป็นรูปตรีศูล ลงยาราชาวดีสีขาบ กลางขอบมีอักษรทองว่า "ปีระกา เบญจศก ศักราช
1235" รอบขอบรอบข้างโอราพตเป็นรูปจักร ลงยาราชาวดีสีขาบ พื้นแดง ดวงตราใช้ห้อยกับ
สายสะพายสีชมพู กว้าง 10 เซนติเมตร สำหรับ สะพายบ่าซ้ายเฉียงลงทางขวา

ดวงตรานี้ใช้ประกอบเป็น ดวงตราของชั้นปฐมจุลจอมเกล้าวิเศษ ชั้นปฐมจุลจอมเกล้า
ชั้นทุติยจุลจอมเกล้าวิเศษ และ ชั้นทุติยจุลจอมเกล้า

ดารา มีลักษณะเป็นรัศมีทองแปดแฉก รัศมีเงินแปดแฉกกลางดารา พื้นสีชมพู มี
อักษรพระปรมาภิไธยย่อ "จ.จ.จ." ไขว้กัน ทำด้วยทองคำประดับเพชร ขอบรอบพระปรมาภิไธย
ย่อลงยาราชาวดีสีขาบ และมีอักษรทองว่า "เราจะบำรุงตระกูลวงศ์ให้เจริญ" รอบขอบเป็น
เพชรสร้างเงิน ดาราใช้ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

สายสร้อย ลงยาราชาวดีสีขาบหรือสายสร้อยทองคำ มีลักษณะเป็นรูปอักษรพระ
ปรมาภิไธยย่อ "จ.ป.ร." 16 องค์ ดอกบัว 17 ดอก สลับกันไป และมีสร้อยทองยัดตลอดสาย
สายสร้อยนี้ยาว 63 นิ้ว กึ่งกลางสายสร้อยเป็นรูปช้างโอราพต มีพระจุลมงกุฎเปล่งรัศมี มี
ราชสีห์ คชสีห์เชิญฉัตรเครื่องสูงสองข้าง มีห่วงสำหรับห้อยดวงตรา กับมีแพรจีบสีขาว ถัด
ทับสายสร้อยเหนือบ่าทั้งสองข้างใช้สวมแทนสายสะพาย ตามหมายกำหนดการ

อนึ่ง สายสร้อยลงยาราชาวดีหรือทองคำนี้ จะพระราชทานชนิดใดสำหรับชาว
ต่างประเทศ จะพระราชทานหรือไม่สุดแต่จะทรงพระราชดำริเห็นสมควร

ชั้นที่ 1 ชนิดที่ 2 ปฐมจุลจอมเกล้า (ป.จ.)

มีลักษณะอย่างปฐมจุลจอมเกล้าวิเศษ ประกอบด้วย ดวงตรา ดารา สายสะพาย
สายสร้อยทองคำ แต่ไม่มีดวงตราตติยานุจุลจอมเกล้า

ชั้นที่ 2 ชนิดที่ 1 ทุติยจุลจอมเกล้าวิเศษ (ท.จ.ว.)

ประกอบด้วย ดารา ดวงตรา และแพรแถบ

ดวงตรา มีลักษณะเหมือนชั้นที่ 1 ห้อยกับแพรแถบสีชมพู กว้าง 5 เซนติเมตร ใช้ประดับห้อยกับแพรแถบสำหรับสวมคอ

ดารา มีลักษณะเป็นรัศมีเงิน 8 แฉก กลางดารา มีอักษรพระปรมาภิไธยย่อ "จ.จ.จ." ทำด้วยทองคำไขว้กันอยู่บนพื้นลงยาราชาชาติสีชมพู วงขอบรอบตัวอักษร "จ.จ.จ." ลงยาราชาชาติสีขาบ มีอักษรทองว่า "เราจะบำรุงตระกูลวงศ์ให้เจริญ" ใช้ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 2 ชนิดที่ 2 ตติยจุลจอมเกล้า (ท.จ.)

ประกอบด้วย ดวงตรา และแพรแถบ

มีลักษณะอย่างตติยจุลจอมเกล้าวิเศษ ใช้สวมคอ ประกอบด้วย ดวงตรา และแพรแถบ แต่ไม่มีดารา

ชั้นที่ 3 ชนิดที่ 1 ตติยจุลจอมเกล้าวิเศษ (ต.จ.ว.)

ประกอบด้วย ดวงตรา และแพรแถบ

ดวงตรา มีลักษณะเหมือนตติยจุลจอมเกล้าแต่มีขนาดย่อมกว่า ห้อยกับแพรแถบสีชมพู กว้าง 4 เซนติเมตร มีดอกไม้จิบติดบนแพรแถบ และมีเข็มทองสำหรับกลัดกับเสื้อประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 3 ชนิดที่ 2 ตติยจุลจอมเกล้า (ต.จ.)

ประกอบด้วย ดวงตรา และแพรแถบ

มีลักษณะและการประดับอย่างตติยจุลจอมเกล้าวิเศษ แต่ไม่มีดอกไม้จิบ

ชั้นที่ 3 ชนิดที่ 3 ตติยานุจุลจอมเกล้า (ต.อ.จ.)

ประกอบด้วย ดวงตรา และแพรแถบ

ดวงตรา เป็นเรือนเงิน ด้านหน้ากลางดวงตรา มีพระบรมฉายาสาทิสลักษณ์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ภายในกรอบวงกลม 2 ชั้น มีอักษรว่า "เราจะบำรุงตระกูลวงศ์ให้เจริญ" รอบขอบดวงตรามีใบชัยพฤกษ์ทั้ง 2 ข้าง เบื้องบนมีพระจุลมงกุฎเปล่งรัศมี

ด้านหลัง กลางดวงตราเป็นรูปไอราพต มีตรีศูลอยู่บนหลัง ภายในวงกรอบ 2 ชั้น มีอักษรว่า "ปีระกาเบญจศก 1235" ขีดรอบวงกรอบเป็นรูปจักร ริมของดวงตรามีใบชัยพฤกษ์ 2 ข้าง

ดวงตราใช้ประดับห้อยกับแพรแถบสีชมพู กว้าง 4 เซนติเมตร ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

ลักษณะเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้าและการประดับ สำหรับพระราชทานฝ่ายใน (สตรี) ดังต่อไปนี้

ชั้นที่ 1 ปฐมจุลจอมเกล้า (ป.จ.)

ดวงตรา มีลักษณะอย่างปฐมจุลจอมเกล้าสำหรับพระราชทานฝ่ายหน้าแต่ย่อมกว่า และที่จูลมงกุฏและโบชั้ยพฤกษ์ประดับเพชร ด้านหลังมีอักษรทองว่า "รัตนโกสินทรศก 112" ห้อยกับสายสะพายสีชมพู กว้าง 7.5 เซนติเมตร ใช้สะพายบ่าซ้ายเฉียงลงทางขวาหรือห้อยกับแพรแถบสีชมพู กว้าง 5 เซนติเมตร ผูกเป็นรูปแมลงปอประดับเสื้อที่หน้าบ่าซ้าย

ดารา มีลักษณะอย่างดาราปฐมจุลจอมเกล้าสำหรับพระราชทานฝ่ายหน้า แต่ย่อมกว่า ใช้ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 2 ชนิดที่ 1 ทุตติยจุลจอมเกล้าวิเศษ (ท.จ.ว.)

ประกอบด้วย ดวงตรา และสายสะพาย หรือแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอ

ดวงตรา มีลักษณะอย่างปฐมจุลจอมเกล้า แต่ไม่ประดับเพชร ห้อยกับสายสะพายสีชมพูขนาดกว้าง 7.5 เซนติเมตร ใช้สะพายบ่าซ้ายเฉียงลงทางขวา หรือจะใช้ห้อยกับแพรแถบสีชมพูขนาดกว้าง 5 เซนติเมตร ผูกเป็นรูปแมลงปอ ประดับเสื้อที่หน้าบ่าซ้ายในกรณีแต่งกายครึ่งยศ หรือเมื่อจะใช้ร่วมกับสายสะพายตระกูลอื่น

ชั้นที่ 2 ชนิดที่ 2 ทุตติยจุลจอมเกล้า (ท.จ.)

ประกอบด้วย ดวงตรา และแพรแถบ ผูกเป็นรูปแมลงปอ

ดวงตรา มีลักษณะอย่างทุตติยจุลจอมเกล้าวิเศษ ใช้ห้อยกับแพรแถบสีชมพูขนาดกว้าง 5 เซนติเมตร ผูกเป็นรูปแมลงปอประดับเสื้อที่หน้าบ่าซ้าย

ชั้นที่ 3 ตติยจุลจอมเกล้า (ต.จ.)

ดวงตรา มีลักษณะเหมือนทุตติยจุลจอมเกล้าแต่มีขนาดย่อมกว่า ห้อยกับแพรแถบสีชมพู กว้าง 4 เซนติเมตร ผูกเป็นรูปแมลงปอ ประดับเสื้อที่หน้าบ่าซ้าย

ชั้นที่ 4 จตุตถจุลจอมเกล้า (จ.จ.)

ลักษณะดวงตรา เป็นเรือนเงิน

ด้านหน้า ดวงตราเหมือนดวงตราตติยจุลจอมเกล้า เว้นแต่ดวงตรากะไหล่ทองทั้งดวงรอบกรอบพระบรมฉายาสาทิสลักษณ์ลงยาราชาชาติสีขาบ

ด้านหลัง เหมือนกับตติยจุลจอมเกล้าเว้นแต่รอบวงกรอบไอรภาพตมีอักษรว่า "รัตนโกสินทรศก 112"

5. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีศักดิ์รามาธิบดี (The Honourable Order of Rama)

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาให้สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2461 สำหรับพระราชทานให้แก่ผู้ซึ่งทำความชอบพิเศษเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ราชการทหาร ไม่ว่าจะยามสงบหรือยามสงคราม ตามที่ทรงพระราชดำริเห็นสมควร แบ่งเป็น 6 ชั้น

ชั้นที่ 1 เสนางคมนตรี (ส.ร.) ประกอบด้วย

1. ดวงตรา สำหรับห้อยสายสะพายสีดำ ริมมีริ้วแดง
2. ดารา สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 2 มหาโยธิน (ม.ร.) ประกอบด้วย

1. ดวงตรา สำหรับห้อยแพรแถบสวมคอ
2. ดารา สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องขวา

ชั้นที่ 3 โยธิน (ย.ร.) ดวงตรา สำหรับห้อยแพรแถบสวมคอ

ชั้นที่ 4 อัศวิน (อ.ร.) ดวงตรา สำหรับห้อยแพรแถบประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 5 เหรียญรามาโลาเข็มกลัดกลางสมร (ร.ม.ก.) ประดับเช่นเดียวกับชั้นที่ 4

ชั้นที่ 6 เหรียญรามาโลา (ร.ม.) ประดับเช่นเดียวกับชั้นที่ 4 สายสะพาย รามาธิบดี สะพายป่าขวาเฉียงลงทางซ้าย

พระราชพิธีพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ จะประกอบด้วยพระราชพิธีถือน้ำพระพิพัฒน์สัตยา (ตม่น้ำสาบาน) โดยผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ใหม่และผู้ที่ได้รับพระราชทานมาก่อน จะร่วมในพระราชพิธีเฉพาะพระพักตร์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

6. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก (The Most Exalted Order of the White Elephant)

พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาให้สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2404 แต่ไม่ได้กำหนดให้มีสายสะพาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2412 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงกำหนดชั้นและสายสะพายประกอบ

เครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้มี 8 ชั้น

ชั้นสูงสุด มหาปรมาภรณ์ช้างเผือก (ม.ป.ช.) ประกอบด้วย

1. ดวงตราช้างเผือก สำหรับห้อยสายสะพายสีแดงริมเขียว มีริ้วเหลือง ริ้วน้ำเงิน ขนาดเล็กคั่น สายสะพายชั้นนี้ สะพายป่าซ้ายเฉียงลงทางขวา

2. ดาราช้างเผือก สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 1 ประถมาภรณ์ช้างเผือก (ป.ช.) ประกอบด้วย

1. ดวงตราช้างเผือก สำหรับห้อยสายสะพายสีแดงริมเขียวใหญ่ มีริ้วเหลือง ริ้วน้ำเงิน ขนาดเล็กคั่น สายสะพายชั้นนี้สะพายป่าขวาเฉียงลงทางซ้าย

2. ดาราข้างเผือก สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 2 ทวีติยาภรณ์ข้างเผือก (ท.ช.) ประกอบด้วย

1. ดวงตราข้างเผือก สำหรับบุรุษห้อยแพรแถบสวมคอ สำหรับสตรีห้อยแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอประดับ เสื้อหน้าป่าช้า

2. ดาราข้างเผือก สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 3 ตริตาภรณ์ข้างเผือก (ต.ช.) สำหรับบุรุษห้อยแพรแถบสวมคอ สำหรับสตรีห้อยแพรแถบผูก เป็นรูปแมลงปอประดับเสื้อหน้าป่าช้า

ชั้นที่ 4 จัตราภรณ์ข้างเผือก (จ.ช.) สำหรับบุรุษห้อยแพรแถบประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย สำหรับสตรีห้อยแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอประดับเสื้อหน้าป่าช้า ดวงตราชั้นที่ 4 เล็กกว่าดวงตราชั้นที่ 3 และมีดอกไม้จิบติดบนแพรแถบ

ชั้นที่ 5 เบญจมาภรณ์ข้างเผือก (บ.ช.) ดวงตราชั้นที่ 5 เหมือนดวงตราชั้นที่ 4 แต่ไม่มีดอกไม้จิบติดบนแพรแถบ วิธีประดับเหมือนชั้นที่ 4

ชั้นที่ 6 เหรียญทอง (ร.ท.ช.) วิธีประดับเหมือนชั้นที่ 4

ชั้นที่ 7 เหรียญเงิน (ร.ง.ช.) วิธีประดับเหมือนชั้นที่ 4

7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย (The Most Noble Order of the Crown of Thailand)

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาให้สร้างขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2412 สำหรับพระราชทานพระบรมวงศานุวงศ์ ข้าราชการ ประชาชน ชาวต่างประเทศ ปัจจุบันมี 8 ชั้น ดังต่อไปนี้

ชั้นสูงสุด มหาวิกรมงกุฎ (ม.ว.ม.) ประกอบด้วย

1. ดวงตรามงกุฎ ห้อยสายสะพายสีคราม มีริ้วแดง ริ้วขาว อยู่ริมทั้งสองข้าง

2. ดารามงกุฎ สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย สายสะพายชั้นนี้สะพายป่าช้าเฉียงลงทางขวา

ชั้นที่ 1 ประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) ประกอบด้วย

1. ดวงตรามงกุฎ ห้อยสายสะพายสีน้ำเงิน ริมเขียว มีริ้วเหลือง ริ้วแดง คั่นทั้งสองข้าง

2. ดารามงกุฎ สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย สายสะพายชั้นนี้สะพายป่าช้าเฉียงลงทางซ้าย

ชั้นที่ 2 ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย (ท.ม.) ประกอบด้วย

1. ดวงตรามงกุฎ สำหรับบุรุษห้อยแพรแถบสวมคอ สำหรับสตรีห้อยแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอประดับอกเสื้อหน้าป่าช้า

2. ดารามงกุฎ สำหรับประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย

ชั้นที่ 3 ตริตาภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.) สำหรับบุรุษห้อยแพรแถบสวมคอ สำหรับสตรีห้อยแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอประดับเสื้อผ่าชาย

ชั้นที่ 4 จัตราภรณ์มงกุฎไทย (จ.ม.) สำหรับบุรุษห้อยแพรแถบประดับอกเสื้อเบื้องซ้าย สำหรับสตรีห้อยแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอประดับเสื้อหน้าผ่าชาย ดวงตราชั้นที่ 4 เล็กกว่าดวงตราชั้นที่ 3 และมีดอกไม้จิบติดบนแพรแถบ

ชั้นที่ 5 เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย (บ.ม.) ดวงตราชั้นที่ 5 เหมือนดวงตราชั้นที่ 4 แต่ไม่มีจิบติดบนแพรแถบ วิธีประดับเหมือนชั้นที่ 4

ชั้นที่ 6 เทริยฎทอง (ร.ท.ม.) วิธีประดับเหมือนชั้นที่ 4

ชั้นที่ 7 เทริยฎเงิน (ร.ง.ม.) วิธีประดับเหมือนชั้นที่ 4

เครื่องราชอิสริยาภรณ์มงกุฎไทย มีศักดิ์รองจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์ช้างเผือกในชั้นที่เท่ากัน เช่น ชั้นที่ 3 ต้องประดับดวงตราช้างเผือกก่อนแล้วจึงต่อด้วยดวงตรามงกุฎไทย

8. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ (The Most Admirable Order of the Direkgunabhorn)

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาให้สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2534 สำหรับพระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบอันเป็นประโยชน์แก่ประเทศ ศาสนา และประชาชน ตามที่ทรงพระราชดำริเห็นสมควร แบ่งเป็น 7 ชั้น พระราชทานทั้งบุรุษ และสตรี โดยมีลักษณะเครื่องราชอิสริยาภรณ์และการประดับ ดังต่อไปนี้

ชั้นที่ 1 ปฐมดิเรกคุณาภรณ์ (ป.ภ.)

สำหรับพระราชทานบุรุษ ประกอบด้วยดวงตรา ดารา และสายสะพาย ดวงตรา ด้านหน้า มีลักษณะมีรูปครุฑพ่าห์สีทองอยู่ในวงกลมพื้นลงยาสีแดง ขอบเป็นสร้งเงิน รอบนอกมีกระจิงเงินแปดทิศ และมีเปลวรัศมีทองแทรกตามระหว่าง เบื้องบนมีพระมหามงกุฎทอง มีรัศมี

ด้านหลัง เป็นดุมสีทอง มีอักษรพระปรมาภิไธยย่อ "ภ.ป.ร." ลงยาสีขาว ประดับห้อยกับสายสะพาย ขนาดกว้าง 10 เซนติเมตร สีเขียว ริมสีแดงชาด มีริ้วสีขาว และสีเหลือง ขนาดเล็กควบคั่นทั้งสองข้าง สำหรับสะพายผ่าขวาเฉียงลงทางซ้าย

ดารา มีลักษณะเหมือนอย่างดวงตรา แต่เบื้องบนมีพระมหามงกุฎและอุณาโลมสีทอง ขอบเป็นสร้งทอง รอบนอกมีกระจิงเงินแปดทิศ มีรัศมีทองแทรกตามระหว่าง ด้านหลังเป็นดุมสีทองอย่างดวงตรา ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

สำหรับพระราชทานสตรี

ดวงตรา ดารา และสายสะพายมีลักษณะเหมือนอย่างที่พระราชทานบุรุษ แต่มีขนาดย่อมกว่า

ชั้นที่ 2 ทูตยติเรกคุณาภรณ์ (ท.ภ.)

สำหรับพระราชทานบุรุษ ประกอบด้วยดวงตรา ดารา และแพรแถบ
ดวงตรา ด้านหน้า มีรูปครุฑพ่าห์สีทอง อยู่ในวงกลม พื้นลงยาสีแดง ขอบเป็นสร้ง
เงิน รอบนอกมีกระจิงเงินแปดทิศและมีเปลวรัศมีทองแทรกตามระหว่าง

ด้านหลัง เป็นดุมสีทอง มีอักษรพระปรมาภิไธยย่อ "ภ.ป.ร." ลงยาสีขาว เบื้องบนมี
พระมหามงกุฎทอง มีรัศมี ห้อยกับแพรแถบขนาดกว้าง 4 เซนติเมตร สีเขียว ริมสีแดงขาด
มีริ้วสีขาวและสีเหลืองขนาดเล็กควบคั่นทั้งสองข้างใช้สวมคอ

ดารา มีลักษณะเหมือนอย่างดวงตรา แต่เบื้องบนมีพระมหามงกุฎและอุณาโลมสีทอง
ขอบเป็นสร้งเงิน รอบนอกมีกระจิงเงินแปดทิศ มีรัศมีทองแทรกตามระหว่าง ด้านหลังเป็นดุม
สีทองอย่างดวงตรา ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

สำหรับพระราชทานสตรี

ดวงตรา ดารา มีขนาดย่อมกว่า และดวงตราห้อยกับแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอ
ประดับเสื้อที่หน้าซ้าย

ชั้นที่ 3 ตติยติเรกคุณาภรณ์ (ต.ภ.)

สำหรับพระราชทานบุรุษ

ดวงตรา มีลักษณะอย่างทูตยติเรกคุณาภรณ์ ห้อยกับแพรแถบขนาดกว้าง 4
เซนติเมตร ใช้สวมคอ

สำหรับพระราชทานสตรี

ดวงตรา มีขนาดย่อมกว่า สำหรับห้อยกับแพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอ ประดับเสื้อที่
หน้าซ้าย

ชั้นที่ 4 จตุตถติเรกคุณาภรณ์ (จ.ภ.)

สำหรับพระราชทานบุรุษ

ดวงตรา มีลักษณะอย่างตติยติเรกคุณาภรณ์ แต่มีขนาดย่อมกว่า ห้อยกับแพรแถบ
ขนาดกว้าง 3 เซนติเมตร มีดอกไม้จิบติดบนแพรแถบประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

สำหรับพระราชทานสตรี

ดวงตรา แพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอ ประดับเสื้อที่หน้าซ้าย

ชั้นที่ 5 เบญจมติเรกคุณาภรณ์ (บ.ภ.)

สำหรับพระราชทานบุรุษ

ดวงตรา มีลักษณะอย่างจตุตถติเรกคุณาภรณ์ ห้อยกับแพรแถบขนาดกว้าง 3
เซนติเมตร แต่ไม่มีดอกไม้จิบติดบนแพรแถบ ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

สำหรับพระราชทานสตรี

ดวงตรา แพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอ ประดับเสื้อที่หน้าซ้าย

ชั้นที่ 6 เหรียญทองดิเรกคุณาภรณ์ (ร.ท.ภ.)

สำหรับพระราชทานบุรุษ

ดวงตรา เหรียญรูปกลมสีทอง ด้านหน้ามีรูปครุฑพ่าห์อยู่ตรงกลาง ล้อมรอบด้วยกระจังกลีบบัวแปดกลีบ เบื้องบนมีพระมหามงกุฏ มีรัศมีและอุณาโลม ห้อยกับแพรแถบขนาดกว้าง 3 เซนติเมตร สีเขียว ริมสีแดงชาด มีริ้วสีขาวและสีเหลืองขนาดเล็กควบคั่นทั้งสองข้าง ด้านหลังมีอักษรพระปรมาภิไธยย่อ "ภ.ป.ร." ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

สำหรับพระราชทานสตรี

ดวงตรา แพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอ ประดับเสื้อที่หน้าบ่าซ้าย

ชั้นที่ 7 เหรียญเงินดิเรกคุณาภรณ์ (ร.ง.ภ.)

สำหรับพระราชทานบุรุษ

ดวงตรา เป็นเหรียญรูปกลมสีเงิน มีลักษณะและห้อยกับแพรแถบอย่างเดียวกับเหรียญทองดิเรกคุณาภรณ์ ประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย

สำหรับพระราชทานสตรี

ดวงตรา แพรแถบผูกเป็นรูปแมลงปอ ประดับเสื้อที่หน้าบ่าซ้าย

การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ หลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2538 ได้กำหนดเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. กรณีมีผลงาน

1.1 ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี นับแต่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ครั้งสุดท้าย

1.2 ผลงานดีเด่น / เป็นบางอย่างควรแก่ การสรรเสริญและเป็นสาธารณประโยชน์

1.3 กรณีฝ่าอันตรายหรือเสี่ยงภัยเพื่อปกป้องชีวิตและทรัพย์สินเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือประเทศ

1.4 โดยปกติให้เริ่มขอชั้น ร.ง.ภ. เว้นแต่กรณีมีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ อาจขอชั้นสูงขึ้น แต่ไม่เกินชั้น จ.ภ.

1.5 บุคคลตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 คุณสมบัติผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่ง
ดิเรกคุณาภรณ์ กรณีมีผลงาน

บุคคล	ชั้น
ชาวต่างประเทศ	บ.ภ. – ต.ภ.
นักกีฬาที่ชนะเลิศการแข่งขัน (โอลิมปิกเกมส์ , เวิลด์เกมส์ , เอเชียเกมส์ , เอเชียเกมส์เป็ยนชีพ)	ร.ง.ภ. – ต.ภ.
บุคลากรโรงเรียนเอกชน	บ.ภ. – จ.ภ.
บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	บ.ภ. – ท.ภ.
นักวิจัยดีเด่น , นักวิทยาศาสตร์ดีเด่น , ศิลปินแห่งชาติ	จ.ภ.

ที่มา : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (ม.ป.ป.)

2. กรณีบริจาคทรัพย์สินหรือบริจาคเงิน

ตาราง 14 มูลค่าทรัพย์สินหรือเงินบริจาคของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ กรณีบริจาคทรัพย์สินหรือบริจาคเงิน

ชั้น	เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เสนอขอพระราชทาน	มูลค่าทรัพย์สิน
1.	ปฐมดิเรกคุณาภรณ์	30,000,000 บาท
2.	ทุติยดิเรกคุณาภรณ์	14,000,000 บาท
3.	ตติยดิเรกคุณาภรณ์	6,000,000 บาท
4.	จตุตถดิเรกคุณาภรณ์	1,500,000 บาท
5.	เบญจมติเรกคุณาภรณ์	500,000 บาท
6.	เหรียญทองดิเรกคุณาภรณ์	200,000 บาท
7.	เหรียญเงินดิเรกคุณาภรณ์	100,000 บาท

ที่มา : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (ม.ป.ป.)

9. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งรามเกียรติ์ ลูกเสือสดุดีชั้นพิเศษ (The Boy Scout Citation Medal (Special Class))

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาให้สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2530 มีชั้นเดียวสำหรับพระราชทานผู้มีอุปการคุณแก่กิจการลูกเสือ ซึ่งได้รับพระราชทานเหรียญลูกเสือสดุดีชั้นที่ 1 มาแล้ว และให้การช่วยเหลือกิจการลูกเสือต่อเนื่องมา 5 ปี

เครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้มีลักษณะเป็นรูปวงกลมรี กลางดวงมีตราหน้าเสื่อประกอบ
วชิระเงิน ด้านหลังมีตราคณะลูกเสือโลก เบื้องบนมีพระมหามงกุฎ ใช้ห้อยพับแพรแถบคล้องคอ

10. เหรียญราชอิสริยาภรณ์ที่นับเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์

เหรียญต่าง ๆ ที่พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างขึ้นสำหรับ
พระราชทานแก่บุคคลต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการบริพารข้าราชการ ทหารที่ออกศึกสงคราม
และสำหรับพระราชทานเป็นที่ระลึกในโอกาสสำคัญต่าง ๆ และที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้
บุคคลประดับได้อย่างเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามที่ทางราชการกำหนด

เหรียญราชอิสริยาภรณ์นี้แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. เหรียญราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการ
สงครามหรือพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในความกล้าหาญ ได้แก่

1.1 เหรียญกล้าหาญ

1.2 เหรียญชัยสมรภูมิ สงครามมหาเอเชียบูรพา

1.3 เหรียญชัยสมรภูมิ สงครามร่วมรบกับสหประชาชาติ ณ ประเทศเกาหลี

1.4 เหรียญชัยสมรภูมิ การรบ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม

1.5 เหรียญพิทักษ์เสรีชน ได้แก่ ชั้นที่ 1, ชั้นที่ 2 ประเภทที่ 1, ชั้นที่ 2 ประเภทที่ 2

2. เหรียญราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการ
แผ่นดิน ได้แก่

2.1 เหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา สำหรับพระราชทานแก่ทหาร ตำรวจ, พลเรือน,
พลเรือน (สตรี)

2.2 เหรียญจักรพรรดิมาลา

2.3 เหรียญจักรมาลา

2.4 เหรียญราชการชายแดน

2.5 เหรียญลูกเสือสรรเสริญ

3. เหรียญราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบใน
พระองค์พระมหากษัตริย์

เป็นเหรียญที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแต่ลัษกาลทรงพระกรุณาให้สร้าง
สำหรับพระราชทานผู้จงรักภักดี ตามพระราชอัธยาศัย ไม่เกี่ยวกับตำแหน่งราชการ มี 2
ชนิดที่สำคัญ คือ

3.1 เหรียญรัตนาภรณ์ รัชกาลที่ 9 ชั้นที่ 1 - 5

3.2 เหรียญราชรุจิ รัชกาลที่ 9

4. เหรียญราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นที่ระลึก

เป็นเหรียญที่ทรงพระกรุณาให้สร้างในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อพระราชทานให้บุคคลทั่วไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ประดับได้อย่างเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ได้แก่

- 4.1 เหรียญงานฉลอง 25 พุทธศตวรรษ
- 4.2 เหรียญที่ระลึกในการเสด็จพระราชดำเนินเยือนสหรัฐอเมริกาและทวีปยุโรป
- 4.3 เหรียญรัชดาภิเษก
- 4.4 เหรียญที่ระลึกพระราชพิธีสถาปนาสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร
- 4.5 เหรียญที่ระลึกพระราชพิธีสถาปนาสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- 4.6 เหรียญที่ระลึกสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี
- 4.7 เหรียญเฉลิมพระเกียรติพระราชพิธีรัชมังคลาภิเษก
- 4.8 เหรียญเฉลิมพระเกียรติพระราชพิธีกาญจนาภิเษก
- 4.9 เหรียญเฉลิมพระเกียรติเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 5 ธันวาคม 2542
- 4.10 เหรียญเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ
- 4.11 เหรียญเฉลิมพระเกียรติพระราชพิธีฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี
- 4.12 เหรียญเฉลิมพระเกียรติพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554

3.4 ลักษณะของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นมา สิทธิที่ควรจะได้รับ รวมถึงรายละเอียดต่างๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการเป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ 3 โดยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละตำแหน่ง ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตามที่กำหนดในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และมีเงินประจำตำแหน่งให้สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) และพรบ.ข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสามารถเติบโตไปเป็นผู้บริหารได้ในอนาคตหากมีคุณสมบัติและประสบการณ์เพียงพอในแต่ละระดับหรือตำแหน่งนั้นๆ มีโอกาสที่จะได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์หลายชั้น เพื่อเชิดชูเกียรติและความภาคภูมิใจของตนเองและวงศ์ตระกูล ได้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านตามตำแหน่งของตน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่าตำแหน่งประเภททั่วไป ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการจะต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในหน้าที่หรือมีคุณสมบัติที่ครบถ้วนตามระบุในคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งเป็นสายอาชีพที่ต้องใช้ทักษะความรู้

ความสามารถยากกว่าสายอาชีพทั่วไป เช่น ตำแหน่งวิศวกรโยธาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานโยธาโดยเฉพาะ และต้องมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมจากสภาวิศวกร หรือตำแหน่งนักบัญชีต้องเป็นผู้ที่จบปริญญาตรีทางการบัญชีด้วย เป็นต้น ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการหรือที่เรียกกันว่านักวิชาการนั้น จะเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และภารกิจขององค์กร มีการคิด การวิเคราะห์ การวางแผน และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ สามารถประมวลได้ดังนี้

ศิวิลีย์ สิริโรจน์บริรักษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (Multi Classification Scheme) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่า ระดับทัศนคติ ต่อระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (Multi Classification Scheme) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีทัศนคติระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (Multi Classification Scheme) ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานเนื่องจากมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง ทำให้เกิดการบริหารงานในแนวราบ (Flat Organization) มากกว่าการขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้น มุ่งสู่การบริหารงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น สามารถดึงดูดและจูงใจผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้ การพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถโดยไม่ได้ยึดติดกับระบบอาวุโส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงาน ตามลำดับ

อัญชลี มั่นตะรักษ์ และสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์กรกรมมหาดชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 -15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงาน 2 -5 ปี

พนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ 12,001 -20,000 บาท ตัวแปรปัจจัยด้านงาน และการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านงาน และ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.60 (= .396) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .629 (R = .629) อย่างมีนัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ .05

โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถผ่านการสอบบรรจุแต่งตั้งตามระบบราชการมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ อยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูควรจะได้รับเพื่อความมั่นคงในอนาคต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำในปัจจุบันและด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่มีเพศว่าต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้าน

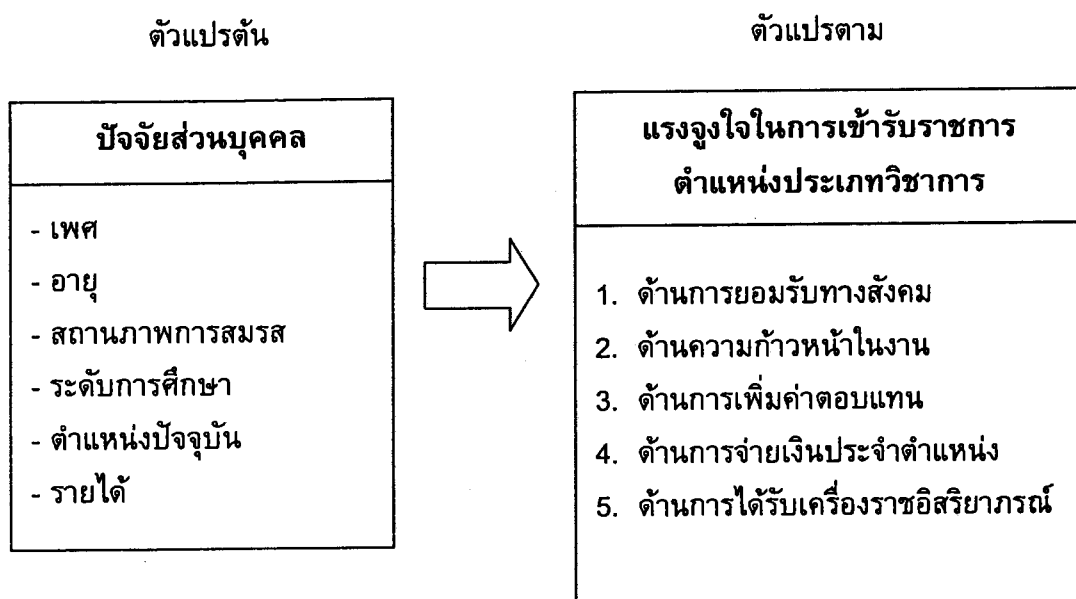
ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินสวนพระมหากษัตริย์

ชยุต ศรีวรรณธ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ในระดับที่หนึ่ง และให้ความสำคัญกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับประสิทธิภาพการทำงานดี และประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีต่อไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ ด้านความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ พบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.34 จากการพิจารณาทั้ง 3 ด้านไม่ปรากฏผลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจมาก และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป มีผลไปในทางที่ดีและเพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น แต่ผลจากการศึกษาด้านความพึงพอใจการทำงานขององค์กรกลับพบว่า ผลตอบแทนในรูปของการเลื่อนขั้นและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ไม่ได้เป็นประเด็นหลักในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเลย เพราะจะอยู่ในสัดส่วนสุดท้าย แต่บุคลากรขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านที่เป็นนามธรรม ความประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้การได้รับการมอบหมายงานที่ทำทนายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น การได้รับการยกย่องนับถือ และความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ แสดงว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกลมากกว่าผลตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน

เสกสรร อรกุล (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากประกอบด้วย ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด มีเพศ

อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > .05$) ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจหน้าที่ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > .05$) ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการพัฒนาการฝึกอบรม

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย