



ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการ ก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

Motivational Factors Influencing Civil Servants as a Career Choice before and
after the Amendment of the Civil Service Act B.E. 2551: A Case Study of the
Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education

อภิณัฐ ทรัพย์มาก¹ และ เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ)²

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Apinat Supmak¹ and Natenapha Wailerdsak (Yabushita)²

Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาว่าอะไรคือปัจจัยจูงใจให้คนเลือกอาชีพรับราชการ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพ และการแก้ไขพระราชบัญญัติฯ นี้มีส่วนสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่สนใจเลือกอาชีพรับราชการจริงหรือไม่ โดยการสำรวจความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 250 คน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเข้ารับราชการก่อนและหลังปี 2551

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังไม่แตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ส่วนปัจจัยด้านครอบครัวพบว่าประมาณ 1 ใน 4 ของทั้ง 2 กลุ่มมีบิดาหรือมารดาประกอบอาชีพรับราชการ แต่ส่วนมากมาจากครอบครัวที่บิดาหรือมารดาประกอบอาชีพอิสระหรืออื่นๆ ผลการวิเคราะห์สถิติโดยทศคุณพบว่า กลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 เลือกด้วย 2 เหตุผล คือ ความมั่นคงในงาน และโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง ส่วนกลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 เลือกด้วย 2 เหตุผล คือ ความมั่นคงในงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้พนักงานทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่าการรับราชการเป็นที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติ ดังนั้นนอกจากปัจจัยจูงใจภายนอกแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจจิตสาธารณะกับคนรุ่นใหม่ และปรับปรุงภาพลักษณ์ที่ตึน่ายกย่องชื่นชมของงานข้าราชการด้วย

คำสำคัญ 1) อาชีพรับราชการ 2) การเลือกอาชีพ 3) แรงจูงใจจิตสาธารณะ 4) ปัญหาคอร์รัปชัน

Abstract

This research aims to study what the motivational factors influencing people to choose civil servant careers are, which are divided into three factors: individual background, family background, and factors influencing occupational career choice, whether the amendment of the Civil Service Act in 2008 has contributed to encouraging young people to choose civil servant careers. The survey questionnaire was used with 250 staff members of the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education, divided into two groups: those who became civil servants before 2008, and those who became civil servants after 2008.

The research found that individual backgrounds did not differ between the two groups. For the family background factors, it was found that about one in four of the two groups had either father or mother working in the civil service, but most of them came from families in which the parents were self-employed and others. The results of the multiple regression analysis found that the group that entered the civil service before 2008 chose their career based on two reasons: job security, and opportunity to demonstrate knowledge and skills and opportunity for self-development. On the other hand, the group that entered the civil service after 2008 chose their career based on two reasons: job security and working environment. Besides, both groups agreed that government employees were highly recognized and honored. Therefore, in addition to external incentives, the relevant authorities should also focus on grooming public service motivation among young generations, and improve the image of government officials.

Keywords: 1) Civil Servant Careers 2) Career choice 3) Public Service Motivation 4) Corruption Problem

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ การประกอบการ และทรัพยากรมนุษย์

(Graduate Student of Business Administration Department of Organization, Entrepreneurship and Human Resources Management)



บทนำ (Introduction)

ชาวคอร์รัปชันในวงการราชการสะท้อนความอ่อนแอของระบบราชการไทย ทั้งที่จริงแล้วประเทศไทยมีข้าราชการที่เก่ง มีความสามารถ และมีจิตสาธารณะอยู่มาก แต่ระบบได้ทำให้ข้าราชการเหล่านั้น ไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพและเต็มประสิทธิภาพ ระบบราชการไทยในวันนี้ต่างจากในอดีตมาก ในอดีตเป็นเสาหลักสำคัญให้แก่ประเทศเคยเป็นจุดเริ่มต้นของนโยบายสาธารณะที่ดีๆ และได้วางโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของประเทศไว้หลายเรื่อง และยังคงเป็นสถาบันที่ผลิตผู้นำให้แก่ประเทศ (วิโรธ สันติประภพ, 2558, หน้า 18)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการไทย อาทิเช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เชื่อว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้คนจำนวนมากอยากเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคเอกชนมากกว่า เพราะด้วยอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า ซึ่งแต่เดิมข้าราชการในระดับปริญญาตรีได้รับต่ำกว่าภาคเอกชนมาก เกิดภาวะสมองไหลจากภาครัฐเข้าสู่ภาคเอกชน ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ทยอยปรับโครงสร้างเงินเดือน และปรับเพิ่มอัตราค่าครองชีพให้แก่ข้าราชการพลเรือนมาแล้ว 6 ครั้งในรอบ 10 ปี เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ จูงใจให้คนหันกลับเข้าสู่อาชีพราชการ และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจในการลดปัญหาการคอร์รัปชันในวงราชการ เนื่องจากรายได้ต่ำด้วย (ผลวิจัยชี้ระบบข้าราชการไทยกำลังคน-งบ พุง ประสิทธิภาพต่ำ, 2558, หน้า 1-2)

แต่ทว่างานศึกษาของมูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา เรื่อง “ข้อเท็จจริง 10 ปีระบบข้าราชการไทย” แสดงข้อมูลที่น่ากังวลหลายอย่าง กล่าวคือเทียบกับ 10 ปีที่ผ่านมา (ปี 2547 - 2556) พบว่า 1) จำนวนคนภาครัฐเพิ่มขึ้นเกือบร้อยละ 50 อยู่ที่ราว 2.2 ล้านคน ส่วนที่เพิ่มขึ้นมากคือลูกจ้างรัฐและพนักงานรัฐซึ่งเพิ่มขึ้น 6 เท่า ภาคราชการเติบโตมากจนกลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ใหญ่ สวนทางกับกลไกตลาดที่ภาครัฐควรมีขนาดเล็ก ไม่เป็นข้อจำกัดต่อการแข่งขัน 2) ฐานเงินเดือนไม่ต่ำอีกต่อไป จากที่เคยได้รับเงินเดือนแรกเข้าเพียง 2 ใน 3 ของพนักงานเอกชนที่ระดับการศึกษาเท่ากัน ปัจจุบันได้รับสูงกว่าเฉลี่ยราวร้อยละ 10 เพราะนโยบายปรับขึ้นเงินเดือนข้าราชการวุฒิปริญญาตรีให้ได้ 15,000 บาทต่อเดือน

3) งบประมาณภาครัฐเพิ่มขึ้น 3 เท่า หากรวมเอาการะบุคลากรซึ่งรวมทั้งสวัสดิการข้าราชการอื่นๆ อย่างค่ารักษาพยาบาล และบำเหน็จบำนาญ ก็รวม 1.1 ล้านล้านบาท หรือเกือบครึ่งหนึ่งของรายได้รัฐบาลจากภาษีอากร หรือร้อยละ 7 ของจีดีพี ซึ่งสูงกว่ามาเลเซีย (ร้อยละ 6) ฟิลิปปินส์ (ร้อยละ 5) หรือสิงคโปร์ (ร้อยละ 3)

ในอีกด้านหนึ่งประสิทธิภาพและความโปร่งใสของภาคราชการแยลงเกือบทุกด้าน ผลการวิจัยของธนาคารโลกชี้ให้เห็นว่า ความมีประสิทธิภาพของรัฐบาลไทยอยู่อันดับ 74 จาก 196 ประเทศ ตกลงจากอันดับ 65 เมื่อสิบปีก่อน ปัญหาคอร์รัปชันตกจากอันดับ 91 เมื่อสิบปีก่อน มาเป็นอันดับ 98 จาก 196 ประเทศ ด้าน World Economic Forum ได้สำรวจและจัดอันดับเรื่องการเล่นพรรคเล่นพวกของข้าราชการไทยอยู่อันดับ 93 จาก 148 ประเทศ (มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา, 2558) การปฏิรูประบบราชการไทยจึงเป็นวาระเร่งด่วน ตัวอย่างที่เห็นชัดก็คือ คุณภาพของระบบการศึกษา ที่เป็นพื้นฐาน ของ ความสามารถ ในการแข่งขัน การปราบปรามคอร์รัปชันในวงการการศึกษาในเดือนเมษายน 2558 เป็นตัวอย่างหนึ่งของความพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาและระบบราชการไทย รัฐบาลของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ส่งโยกย้าย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) และการส่งยุบคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) คณะกรรมการคุรุสภา และคณะกรรมการบริหารองค์การค่าของ สกสค. ที่มีการทุจริตกันเป็นจำนวนมาก (ทีมข่าวการศึกษา, 2558, หน้า 13)

ความเหลื่อมล้ำในเรื่องรายได้ และภาพลักษณ์ที่แยลงจากปัญหาคอร์รัปชัน และการขาดประสิทธิภาพดังกล่าว เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้รัฐบาลประสบปัญหาขาดแคลนคนเก่งเข้ามารับราชการ ดังนั้นในปี 2551 สำนักงาน ก.พ. จึงได้แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้ฉบับปัจจุบัน พ.ศ.2551 (ต่อไปเรียก “พระราชบัญญัติฯ”) โดยเน้นเรื่องการใช้ระบบเงินเดือนตามความสามารถ ยกเลิกการขึ้นเงินเดือนแบบขั้นตายตัว และการเปิดโอกาสให้บุคลากรก้าวหน้าในสายงานเร็วขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้



แข่งขันได้กับภาคเอกชน และคาดหวังว่าจะจูงใจให้คนเก่งรุ่นใหม่หันมารับราชการ และแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามการวิจัย 4 ข้อดังต่อไปนี้ คือ

(1) ปัจจัยด้านภูมิหลังส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการหรือไม่

(2) ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการหรือไม่

(3) ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการคืออะไร

(4) การแก้ไขพระราชบัญญัติฯ นี้มีส่วนสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่สนใจเลือกอาชีพรับราชการจริงหรือไม่

เนื่องจากงานวิจัยนี้ต้องการศึกษาผลได้ของการแก้ไขพระราชบัญญัติฯ และทัศนคติที่มีต่องานราชการของพนักงานรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ จึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเข้ารับราชการก่อนและหลังปี 2551 นอกจากนี้ ต้องการทราบความคิดเห็นของบุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาคนของประเทศ แต่มีข่าวเรื่องปัญหาคอร์รัปชัน จึงเลือกศึกษาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยคาดว่าผลการวิจัยจะช่วยเสนอแนวทางในการรับสมัครข้าราชการ และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการให้ดีขึ้นได้ต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Theory)

ในส่วนนี้จะเริ่มด้วยการอธิบายประเด็นสำคัญเปรียบเทียบ ก่อน และ หลัง การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จากนั้นจะอธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาอ้างอิงในกรอบงานวิจัย และการจัดทำแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพตามลำดับ

3.1. การแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาใช้ฉบับปัจจุบันพ.ศ.2551

บทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในหมวด 2 ของพระราชบัญญัติฯ ถือเป็นการเปลี่ยนในสาระสำคัญครั้งใหญ่ ของการจัดระบบตำแหน่งและการกระจายอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งแต่เดิมเป็นอำนาจของ ก.พ. อำนาจนี้ได้กระจายไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง ที่จะเป็นผู้กำหนดและบริหารให้เกิดความคล่องตัว ไม่ต้องทำคำขอปรับระดับตำแหน่งเปลี่ยนสายงานไปยัง ก.พ. อีกต่อไป

นอกจากการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแล้ว การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่ง (position classification: P.C.) จากเดิมให้มีระดับร่วม (common level) ของตำแหน่งที่เรียกกันว่า “ซี” หรือเป็น “ระดับ” ที่มีอยู่ 11 ระดับ ที่ใช้มาตั้งแต่วันที่ 9 กันยายน 2518 เป็นเวลานานกว่า 32 ปี มาเป็นระบบ “กลุ่มตำแหน่ง” ซึ่งต้องเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนควบคู่กันไปด้วย จากเดิมที่มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนเพียงบัญชีเดียวตามระดับร่วม (single classification) มีขั้นเงินเดือนวิ่งลักษณะขั้นบันได จากขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนใช้วิธีขึ้นตามขั้นบันไดเหล่านั้น โดยขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้น 1 ขั้น 1 ขั้นครึ่ง หรือ 2 ขั้นแล้วแต่กรณี ถูกเปลี่ยนเป็นระบบเงินเดือนตามกลุ่มตำแหน่ง (multiple classification) มีบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติฯ จำแนกตามประเภทของข้าราชการ 4 กลุ่มประเภท (แต่ละประเภทยังแบ่งระดับย่อยเฉพาะอีก) ได้แก่ ประเภทบริหาร (มีระดับต้นและระดับสูง) ประเภทอำนวยการ (มีระดับต้นและระดับสูง) ประเภทวิชาการ (มีระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ) และประเภททั่วไป (มีระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ) ซึ่งจะมีบัญชีเงินเดือนแยกแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดแต่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของแต่ละประเภทไว้เป็นกรอบ ไม่มี “ขั้นเงินเดือน” เช่นที่เคยทำตลอดมาในอดีตอีกต่อไป การขึ้นเงินเดือนจะเลื่อนเป็นเปอร์เซ็นต์ตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด



(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 42-43)

การยกเลิกระดับร่วม (common level หรือ C) มีผลดีบางประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550, หน้า 5)

1) ลดปัญหาเรื่องการวิ่งเต้นขอปรับระดับตำแหน่ง ของบางพวกที่ถูกล้อเลียนว่าเป็นพวก “บ้า C จนไม่เป็นอันทำงาน”

2) สามารถปรับปรุงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งบางประเภทให้เหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น โดยไม่ต้องปรับปรุงทุกประเภทพร้อมกัน ซึ่งจะเส้นทางดึงดูดคนเก่ง ให้เข้ารับราชการและป้องกันสมองไหลจากภาครัฐได้บ้าง

3) ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพให้ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท

ส่วนผลดีของการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน แยกเป็น 4 บัญชีตามประเภทตำแหน่ง และไม่กำหนดขั้นวิ่ง มีดังนี้คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 52)

(1) ทำให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนโดยเหมาะสมกับงานที่ทำในแต่ละตำแหน่ง

(2) สามารถแก้ไขปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ให้เหมาะสมตามสภาพการณ์ได้ เกิดความคล่องตัวในการบริหาร และการจ่ายค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับอัตราตลาด

(3) สามารถให้บำเหน็จความชอบด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมตามผลงานและกำลังเงินงบประมาณที่ได้รับ โดยไม่ต้องคำนึงถึงจำนวนขั้นของอัตราเงินเดือน ซึ่งอาจจะเลื่อนเป็นอัตราร้อยละของฐานเงินเดือนก็ได้ บรรเทาปัญหาเงินเดือนตันได้

สรุปว่าเป็นการเปลี่ยนจาก Job-based pay คือการจ่ายเงินเดือนตามประเภทงานและตำแหน่งที่ทำเป็น Competency-based pay คือการจ่ายเงินเดือนตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน (ประวิณ, 2551, หน้า 70) ในเรื่องของความก้าวหน้าในสายงานข้าราชการประเภททั่วไป มีตำแหน่งสูงสุดได้ถึงระดับทักษะพิเศษเทียบได้กับ C8 ของเดิม และมีความก้าวหน้าในสายงานเร็วกว่าเดิม ข้าราชการ

ประเภทนักวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สามารถเลื่อนเงินเดือนขยายเต็มขั้นได้สูงกว่าเดิม และมีความก้าวหน้าในสายงานเร็วกว่าเดิม และข้าราชการประเภทวิชาการมีโอกาสเปลี่ยนสายงาน ข้ามไปสู่ประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร สะดวกขึ้น และมีจำนวนมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550, หน้า 17)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติฯ นี้ยังมีการปรับปรุงเรื่องการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และการแต่งตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ระบบจรรยาและวินัย ระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และระบบเกษียณอายุข้าราชการอีกด้วย

3.2 ปัจจัยด้านภูมิหลังที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Theory of Vocational Choice) เป็นแนวคิดในยุคแรกๆ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลังกับการเลือกอาชีพ โดยเชื่อว่าความสามารถในการเลือกอาชีพแตกต่างกันแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ วัย ระดับการศึกษา ความคิด ความสนใจ ความถนัดและความสามารถ ประสบการณ์ ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น การเลือกอาชีพของคนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพ และมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าปัจจัยภูมิหลังที่มีอยู่เหมาะสมกับอาชีพที่เลือกหรือไม่ และอาชีพนั้นตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้มากน้อยเพียงใด (Bright, 2005, pp. 138-139; Ko and Han, 2013, pp. 192-193) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ได้แก่ งานของสมปองรักษารธรรม (2540, หน้า 1-90) และงานของจิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552, หน้า 1-103)

3.3 ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

สังคมไทยมีค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่รุ่นก่อนๆ ที่ต้องการให้ลูกหลานรับราชการ ในสมัยรุ่นพ่อแม่หรือเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (พ.ศ. 2489 - 2507) นั้น ค่านิยมในการทำงานราชการมีอยู่สูง



คนรุ่นก่อนๆ มักตกย้ำให้ลูกหลานเรียนหนังสือเก่งๆ เติบโตขึ้นไป “จะได้เป็นเจ้าคนนายคน” หรือสั่งสอนลูกหลานด้วยสุภาษิตโบราณว่า “สิบพ่อค้าไม่สู้หนึ่งพระยาเลี้ยง” หากลูกรับราชการก็จะมีหน้ามีตาในสังคม และด้วยความมั่นคงทั้งในเรื่องอัตราเงินเดือนสวัสดิการ และเงินบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ ทำให้แนวคิดการเข้ารับราชการจึงมีการถ่ายทอดมาจากรุ่นต่อรุ่น (คนยุคใหม่เลือกรับราชการ ชื่อ “บักตู” แม่เหล็กดูด “เงินดี มันคงสูง”, 2557, หน้า 1, 4)

อย่างไรก็ดีในยุคของเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ Gen-X (พ.ศ. 2508 - 2522) เป็นยุคที่คนจำนวนมากอยากเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคเอกชนมากกว่า เพราะด้วยอัตราเงินเดือนในช่วงนั้น จะพบว่าข้าราชการในระดับปริญญาตรีได้รับต่ำกว่าภาคเอกชนมาก โดยเฉพาะในสายที่ขาดแคลนและยังเกิดภาวะสมองไหลจากภาครัฐเข้าสู่ภาคเอกชนอย่างรุนแรงด้วย กระทั่งรัฐบาลต้องปรับอัตราเงินเดือนให้กับข้าราชการเพื่อจูงใจให้คนหันกลับเข้าสู่อาชีพราชการ ริเริ่มโครงการสร้างข้าราชการพันธุ์ใหม่ รวมทั้งการให้ทุนการศึกษาต่อในต่างประเทศและทุนฝึกอบรมในต่างประเทศ (Triudomsin, 1996, pp. 86-89)

แต่เมื่อประเทศต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจทั้งในปี 2540 และต่อเนื่องมาตลอด ผลกระทบจากเศรษฐกิจก่อให้เกิดกระแสคนรุ่นใหม่บางส่วนหันมาสนใจงานข้าราชการมากขึ้น โดยเฉพาะยุคของเจนเอเรชั่นวาย Gen-Y (พ.ศ. 2523 - 2543) ซึ่งเป็นคนที่เติบโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีไอที ที่มีความคิดเป็นตัวของตัวเองสูง คนกลุ่มนี้กำลังเดินบนทางสองแพร่ง อยากทำงานในบริษัทเอกชนใหญ่ๆ เพราะเชื่อในความท้าทาย แต่ก็ต้องตกอยู่ในอิทธิพลของคนรุ่นพ่อแม่ ที่ชี้เหตุและผลเพื่อโอ้อวดยั้งให้ลูกเข้าสู่ระบบราชการ โดยเฉพาะครอบครัวที่มีพ่อแม่รับราชการ ทั้งในปัจจุบันบริษัทเอกชนมีการแข่งขันสูง องค์กรปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เมื่อตำแหน่งหน้าที่การงานโตขึ้น กลับมีความเสี่ยงสูงมากขึ้น แตกต่างกับงานราชการเมื่อตำแหน่งสูงขึ้นถือว่ายิ่งโตยิ่งมั่นคง (คนยุคใหม่เลือกรับราชการ ชื่อ “บักตู” แม่เหล็กดูด “เงินดี มันคงสูง”, 2557, หน้า 1, 4)

มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาอิทธิพลของครอบครัวที่มีต่อการเลือกอาชีพ โดยเฉพาะในกรณีของข้าราชการนั้นพบว่า หากบิดามารดารับราชการมีแนวโน้มที่อยากให้ลูกรับราชการเช่นกัน รวมทั้งเรื่องการขัดเกลาทางสังคมโดยบิดามารดา (parental socialization) โดยการปลูกฝังค่านิยมของการรับราชการ ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการของบุตรด้วย ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ได้แก่ งานของเสาวภา ธรรมบุตร (2525, หน้า 1-133) ซึ่งพบว่า อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา และภูมิลำเนา เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพครู

3.4 ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

กล่าวได้ว่าอาชีพรับราชการของทุกประเทศทั่วโลกรับประกันการจ้างงานตลอดชีพ (life-time employment) โอกาสถูกเลิกจ้างนั้นมีน้อยมากต้องเป็นกรณีพิเศษจริงๆ ซึ่งปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน (job security) นี้เองดึงดูดให้คนเลือกอาชีพรับราชการ (Organization for Economic Co-operation and Development, 2005, pp. 1-25) ในอีกด้านหนึ่งมีมุมมองที่ว่า การคุ้มครองการจ้างงาน (employment protection) ของข้าราชการที่สูงกว่าภาคเอกชน อาจทำให้คนเก่งที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูง เลือกทำงานภาคเอกชนที่ได้รับผลตอบแทนตามความสามารถ ขณะที่คนที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำกว่าจะเลือกทำงานราชการ ก่อให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า Adverse Selection นั่นคือภาคราชการได้คนที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่าภาคเอกชน นอกจากนี้ยังอาจเกิดปัญหา Moral Hazard นั่นคือข้าราชการไม่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นก็ได้ เพราะรัฐบาลรับประกันการจ้างงานอยู่แล้ว ไม่ต้องห่วงว่าจะถูกเลิกจ้างหรือตกงานอย่างภาคเอกชน เป็นเหตุให้ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการต่ำ (Bohm and Riedel, 2012, pp. 35-37) จึงเป็นเหตุให้รัฐบาลประเทศต่างๆ มีความพยายามที่จะปฏิรูประบบราชการ โดยนำเอาระบบประเมินผลตามความสามารถ (performance) มาใช้แทนระบบเลื่อนขั้นตำแหน่งตามอายุหรืออายุงาน (seniority) ซึ่งเป็นกระแสที่พบในระบบราชการ



ทั่วโลก (Organization for Economic Co-operation and Development, 2005, p. 1; Perry, Hondeghem, and Wise, 2010, p. 681)

นอกจากนี้งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจจิตสาธารณะ (public service motivation: PSM) ซึ่งเป็นทฤษฎีด้านการบริหารองค์การรัฐ (public administration) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความนิยมนอย่างมากตั้งแต่ทศวรรษ 1980s ทฤษฎีนี้เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐกับภาคเอกชน และอธิบายว่าบุคลากรภาครัฐให้คุณค่ากับโอกาสในการทำงานบริการสาธารณะมากกว่าบุคลากรในภาคเอกชน และมีแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic rewards) ต่อการทำงานเพื่อสังคมมากกว่าการคาดหวังรางวัลในรูปตัวเงิน (monetary rewards) หรือแรงจูงใจจากภายนอก (extrinsic rewards) (Bozeman and Su, 2014, p. 5; Houston, 2000, pp. 714-717, Houston, 2011, pp. 761-763; Perry, Hondeghem and Wise, 2010, pp. 681-682)

โดย Perry and Wise (1990, p. 368) ให้คำจำกัดความของ “แรงจูงใจจิตสาธารณะ” ที่ได้รับการอ้างอิงมากที่สุดว่าคือ แรงจูงใจของแต่ละบุคคลที่จะตอบสนองต่อแรงขับพื้นฐานหรือเฉพาะที่ต้องการทำงานในสถาบันหรือองค์การของรัฐ และอธิบายว่าแรงจูงใจภายใน คือ การได้บริการสังคม สร้างผลประโยชน์สาธารณะ และความสำคัญของงาน แนวคิดนี้เชื่อว่าแรงจูงใจจิตสาธารณะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของข้าราชการ จะนำมาสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง เป็นที่มาของกระแสนการรับใช้และให้บริการประชาชน หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะ (public interest)

แนวคิดที่ได้แย้งแนวคิดแรงจูงใจจิตสาธารณะคือ แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่ใช้แรงจูงใจจากภายนอกมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจคน ตัวอย่างแรงจูงใจจากภายนอก ได้แก่ เงินเดือน (pay) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (promotion) ความมั่นคงในงาน (job security) สถานะทางสังคมและเกียรติยศ (status and prestige) ผลงานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าของภาคเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้บุคลากรภาคเอกชนเลือกทำงานกับบริษัทเอกชน และมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจจากภายนอกมากกว่า

บุคลากรภาครัฐ (Bright, 2005, pp. 138-139; Houston, 2000, pp. 713-715; Ko and Han, 2013, pp. 191-193)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพของไทย ได้แก่ งานของปนัดดา อุปะละ (2547, หน้า 1-114) ไพรัตน์ เพชรยวน (2551, หน้า 1-65) นิยม ยะติน (2553, หน้า 1-122) และอนเนก สุเตนนต์ (2555, หน้า 1-107) ผลการวิจัยออกมาคล้ายคลึงกันว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ (เน้นแรงจูงใจจากภายนอก) ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ บรรยากาศในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความพึงพอใจในงาน เป็นต้น ขณะที่งานของนิยม ยะติน (2553, หน้า 1-122) พบว่าแรงจูงใจด้านชื่อเสียงเกียรติคุณมีความสำคัญมากที่สุด สำหรับกรณีของข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปได้ว่าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพข้าราชการ ได้ศึกษาปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งงานวิจัยนี้เลือกแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3 เรื่อง คือ ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพ แม้ผลงานวิจัยจะมีออกมาจำนวนหนึ่งแล้วก็ตาม แต่งานวิจัยนี้ถือเป็นงานวิจัยแรก ที่ศึกษาโดยเน้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และใช้กรณีศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดบริการ สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนในวัยเรียน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมวิชาการ และบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีบทบาทสำคัญในการสร้างคนของประเทศ



กรอบการวิจัยและวิธีการวิจัย

(Conceptual Framework and Methods)

เพื่อตอบคำถามวิจัย 4 ข้อข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมตามกรอบวิจัย (ภาพ 1) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านภูมิหลังแบบเลือกตอบ 9 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของสถานศึกษาที่จบการศึกษาสูงสุด (รัฐบาลหรือเอกชน) ประเทศที่สำเร็จการศึกษา ประเภทข้าราชการ ปีที่เข้ารับราชการ (ก่อนหรือหลังปี 2551) และภูมิำเนา ส่วนที่ 2 เป็นคำถามด้านครอบครัวแบบเลือกตอบ 2 ข้อ คือ อาชีพของบิดา และอาชีพของมารดา ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพ 5 ปัจจัยย่อย (ทั้งหมด 27 ข้อ) คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความคิดเห็นตามมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ 5 ระดับเรียงลำดับจากเห็นด้วยน้อยที่สุด (ระดับ 1) ไปเห็นด้วยมากที่สุด (ระดับ 5) และส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด 1 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

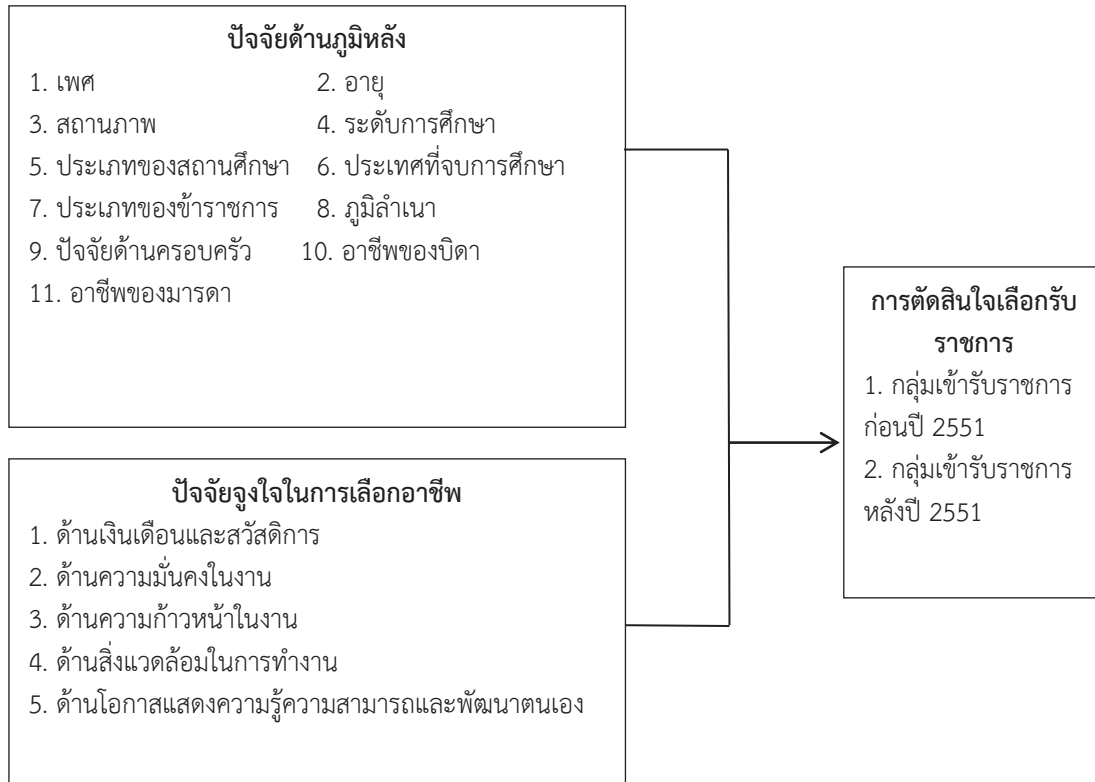
ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) นั่นคือ แจกแบบสอบถามกับบุคลากรของสพฐ. ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมดราว 800 คน จึงคำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้ 250 คน ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (pilot study) ก่อน 30 คน เพื่อตรวจสอบแก้ไขคำถามที่กำกวมและสับสน และทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.88 นั่นคือแบบสอบถามนี้มีความ

น่าเชื่อถือ จากนั้นแจกแบบสอบถามแยกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 (90 คน หรือร้อยละ 36) กับกลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 (160 คน หรือร้อยละ 64) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูงของ สพฐ. 7 ท่านเพิ่มเติมด้วย

สรุปและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)

1. ปัจจัยด้านภูมิหลัง

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 300 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืนทั้งหมด 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 31.25 ของประชากรทั้งหมดของสพฐ. สรุปปัจจัยด้านภูมิหลังได้ดังตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (กลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 ร้อยละ 74.4 และกลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 ร้อยละ 68.7) เกี่ยวกับอายุ พบว่ากลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 ร้อยละ 80 มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป ขณะที่กลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 ร้อยละ 97.5 มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นคนละครุ่นกัน สถานภาพโสด (ร้อยละ 47.8 และ 69.4) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 43.3 และ 60.6) โดยกลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 มีสัดส่วนของผู้จบปริญญาโทมากกว่า ซึ่งอาจเป็นการเรียนต่อหลังจากเข้ารับราชการแล้ว ประเภทสถานศึกษาที่จบการศึกษาส่วนใหญ่เป็นของรัฐบาล (ร้อยละ 86.7 และ 86.9) มากกว่าของเอกชน และตั้งอยู่ในประเทศ (ร้อยละ 97.8 และ 96.3) ผู้ที่จบจากต่างประเทศมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และส่วนมากเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ (ร้อยละ 72.2 และ 75.6) เป็นตำแหน่งที่ใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามที่ ก.พ.กำหนด ภูมิำเนาพบว่าอยู่ในต่างจังหวัดมากกว่า ในกรุงเทพฯและปริมณฑล (ร้อยละ 73.3 และ 90.0)



ภาพ 1 กรอบการวิจัย

2. ปัจจัยด้านครอบครัว

ในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามถามเกี่ยวกับอาชีพของบิดาและมารดา ตาราง 2 แสดงผลแยกตามกลุ่มเข้ารับราชการก่อนและหลังปี 2551 ผลการศึกษาทั้งสองกลุ่มออกมาคล้ายคลึงกันว่า อาชีพบิดาและมารดาแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ รับราชการ (ราว 1 ใน 4 ของผู้ตอบแบบสอบถาม) และประกอบอาชีพอิสระ (เช่น ธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย บริการ) หรืออื่นๆ (เช่น เกษตรกรรม ทำไร่ทำสวน รับจ้างต่างๆ) รวมประมาณร้อยละ 60-70 ขณะที่บิดาหรือมารดาทำงานรัฐวิสาหกิจ และบริษัทหรือห้างร้านเอกชน มีสัดส่วนน้อยกว่าอย่างเห็นได้ชัด สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่เข้ารับราชการส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลใน

การเลือกอาชีพ จากการที่บิดาหรือมารดาทำงานราชการ ขณะที่ส่วนมากมาจากครอบครัวที่บิดาหรือมารดาประกอบอาชีพอิสระหรืออื่นๆ ซึ่งได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ขาดความมั่นคงด้านรายได้หรือมีรายได้น้อย จึงนิยมส่งเสริมให้บุตรหลานเลือกรับราชการที่มีความมั่นคงกว่า ในขณะที่ครอบครัวที่บิดาหรือมารดาทำงานรัฐวิสาหกิจ และบริษัทหรือห้างร้านเอกชน กลับไม่มีค่านิยมให้บุตรหลานทำงานราชการ ซึ่งขัดแย้งกับกระแสความเชื่อทั่วไปว่าคนหันมาสนใจงานราชการมากกว่างานภาคเอกชน ทั้งที่จริงแล้วผู้ที่สนใจทำงานราชการมากขึ้น มาจากครอบครัวที่บิดาหรือมารดาประกอบอาชีพอิสระหรืออื่นๆ มากกว่า



ตาราง 1 ปัจจัยด้านภูมิหลัง

ปัจจัยด้านภูมิหลัง		ก่อนปี พ.ศ.2551		หลังปี พ.ศ.2551		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	23	25.6	50	31.3	73	29.2
	หญิง	67	74.4	110	68.7	177	70.8
อายุ	18-30 ปี	6	6.7	56	35.0	62	24.8
	31-40 ปี	12	13.3	100	62.5	112	44.8
	41-50 ปี	34	37.8	2	1.3	36	14.4
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	38	42.2	2	1.3	40	16.0
สถานะ	โสด	43	47.8	111	69.4	154	51.6
	สมรส	48	42.2	47	29.4	85	34.0
	หม้าย/หย่าร้าง	9	10.0	2	1.2	11	4.4
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	10.0	9	5.6	18	7.2
	ปริญญาตรี	39	43.3	97	60.6	136	54.4
	ปริญญาโท	37	41.1	52	32.5	89	35.6
	ปริญญาเอก	5	5.6	2	1.3	7	2.8
ประเภทสถานศึกษา	รัฐบาล	78	86.7	139	86.9	217	86.8
	เอกชน	12	13.3	21	13.1	33	13.2
ประเทศที่จบการศึกษา	ประเทศไทย	88	97.8	154	96.3	242	86.8
	ต่างประเทศ	2	2.2	6	3.7	8	3.2
ประเภทข้าราชการ	ทั่วไป	16	17.8	29	18.2	45	18.0
	วิชาการ	65	72.2	121	75.6	186	74.4
	อำนวยการ	1	1.1	1	0.6	2	0.8
	อื่นๆ	8	8.9	9	5.6	17	6.8
ภูมิลำเนา	ภาคเหนือ	8	8.9	35	21.9	43	17.2
	ภาคกลาง	40	44.4	33	20.6	73	29.2
	ภาคตะวันออก	2	2.2	3	1.9	5	2.0
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8	8.9	55	34.4	63	25.2
	ภาคใต้	8	8.9	18	11.2	26	10.4
	กรุงเทพฯและปริมณฑล	24	26.7	16	10.0	40	16.0



ตาราง 2 ปัจจัยด้านภูมิหลังครอบครัว

ปัจจัยด้านภูมิหลังครอบครัว		ก่อนปี 2551		หลังปี 2551		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพของ บิดาหรือ ผู้ปกครอง	รับราชการ	23	30.0	48	25.6	71	28.4
	รัฐวิสาหกิจ	6	7.5	12	6.7	18	7.2
	บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	6	4.4	7	6.7	13	5.2
	ประกอบอาชีพอิสระ	30	33.1	53	33.3	83	33.2
	อื่นๆ	25	25.0	40	27.8	65	26.0
อาชีพของ มารดา หรือ ผู้ปกครอง	รับราชการ	16	17.8	40	25.0	56	22.4
	รัฐวิสาหกิจ	0	0.0	2	1.3	2	0.8
	บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	1	1.1	4	2.5	5	2.0
	ประกอบอาชีพอิสระ	33	36.7	63	39.4	96	38.4
	อื่นๆ	40	44.4	51	31.9	91	36.4

3. ปัจจัยุงใจในการเลือกอาชีพ

ส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามได้ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลในการเลือกอาชีพรับราชการ (ทั้งหมด 27 ข้อ) ผู้วิจัยได้นำคะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อมารวมกัน แยกตามปัจจัยุงใจในการเลือกอาชีพ จากนั้นคำนวณหาคะแนนเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์การแปลผล คือ คะแนน 1.00 – 1.80 = ส่งผลน้อยที่สุด คะแนน 1.81 – 2.60 = ส่งผลน้อย คะแนน 2.61 – 3.40 = ส่งผลปานกลาง คะแนน 3.41 – 4.20 = ส่งผลมาก และคะแนน 4.21 – 5.00 = ส่งผลมากที่สุด

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติฯ ปี 2535 เห็นว่าปัจจัยุงใจในการเลือกอาชีพทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการเลือกอาชีพราชการของตนในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.25) ขณะที่กลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติฯ ปี 2551 เห็นว่าส่งผลในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.61) ที่น่าสนใจคือปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ทาง ก.พ. ได้แก้ไขพระราชบัญญัติฯ เพื่อปรับปรุงและจูงใจคนรุ่นใหม่ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 ก็ยังอยู่ที่ระดับปานกลางไม่แตกต่างจากรุ่นก่อนแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้าน

โอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง ระดับความคิดเห็นของกลุ่มที่เข้ารับราชการหลังปี 2551 เพิ่มสูงขึ้นทั้งสามด้าน กล่าวคือผู้เข้ารับราชการรุ่นหลังให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 ด้านนี้มากกว่า

ตารางที่ 4 แสดงผลการนำข้อมูลไปวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (multiple regression analysis) เพื่ออธิบายผลของตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรตามในที่นี้คือการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ (ด้วยคำถามว่า “ท่านเห็นว่างานรับราชการเป็นงานที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติหรือไม่”) และตัวแปรอิสระในที่นี้คือ ปัจจัยุงใจในการเลือกอาชีพ 5 ด้านตามกรอบการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (pearson correlation: r) พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระใดมีค่าเกิน 0.7 และค่าความแปรปรวน (VIF) มีค่าต่ำกว่า 10 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จากนั้นนำผลสำรวจที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เวอร์ชัน 20 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adjusted R²) ของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากับ 0.367 และ 0.253 ตามลำดับ แสดงว่าแบบจำลองมีความสามารถในการพยากรณ์ความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 36.7 และร้อยละ 25.3 ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ



ตาราง 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ	ก่อนปี 2551			หลังปี 2551		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.98	.46	ปานกลาง	3.39	.56	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	4.14	.68	สูง	4.26	.65	สูงที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.85	.76	ปานกลาง	3.38	.66	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.06	.53	ปานกลาง	3.49	.52	สูง
ด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง	3.23	.60	ปานกลาง	3.61	.55	สูง
รวม	3.25	.46	ปานกลาง	3.61	.43	สูง

ตาราง 4 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

ปัจจัยจูงใจ	ผู้เข้ารับราชการ ก่อนปี 2551	ผู้เข้ารับราชการ หลังปี 2551
ค่าคงที่		1.237*
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	0.931*	0.337**
ปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง	0.375**	
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.422**	0.304**

หมายเหตุ: 1) ค่า Adjusted R² = 0.352 และ 0.253 ตามลำดับ

2) ** แสดงระดับนัยสำคัญ <0.01 ปัจจัยที่ระดับนัยสำคัญมากกว่า 0.05 ถือว่าไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจ จึงไม่ปรากฏอยู่ในตาราง

3) N=90 คน และ 160 คนตามลำดับ

จากปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพทั้งหมด 5 ปัจจัย มี 2 ปัจจัยส่งผลต่อการเลือกอาชีพของกลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 คือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง และมี 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพของกลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 คือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ขณะที่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลเหมือนกัน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสามารถแยกวิเคราะห์แต่ละปัจจัยได้ดังต่อไปนี้

ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพของทั้ง 2 กลุ่ม แน่นอนว่างานราชการซึ่งรับประกันการจ้างงานตลอดชีพ มีความมั่นคงมากกว่างานภาคเอกชน ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกให้ออกจากงานโดยง่าย โดยเฉพาะการแก้ไขพระราชบัญญัติฯ

ปี 2551 ได้ต่อเวลาทำงานหลังเกษียณอายุ (อายุ 60 ปี) ออกไปอีก 10 ปี ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ซึ่งแต่เดิมได้เฉพาะข้าราชการตุลาการเท่านั้น และหากถูกลดโทษทางวินัยก็สามารถยื่นอุทธรณ์กับหน่วยงานองค์กรกลางได้ ไม่ใช่ยื่นอุทธรณ์กับส่วนราชการที่ทำงานอยู่อย่างแต่ก่อน ซึ่งโดยมากมักไม่ได้รับการผ่อนโทษ ทำให้ข้าราชการรู้สึกมั่นคงและไม่ถูกกลั่นแกล้งได้ง่ายเหมือนในอดีต

ด้านโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพของกลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 แต่ไม่ส่งผลต่อกลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบว่า เนื่องจากผู้ที่เข้ารับราชการก่อนปี 2551 มีประสบการณ์ในงานราชการมากกว่าและรับรู้ว่างานราชการเปิดโอกาสขอโอนย้ายงานได้



และมีตำแหน่งงานที่รองรับหลากหลาย ไม่ได้จำเจอย่างที่เข้าใจกัน หากศึกษาต่อจนได้คุณวุฒิที่สูงขึ้นก็นำมาปรับคุณวุฒิได้ (ซึ่งแต่ก่อนไม่ได้) นอกจากนี้รัฐบาลยังจัดสรรงบประมาณให้กับส่วนราชการต่างๆ ส่งคนไปฝึกอบรมต่อเนื่องทุกปีอีกด้วย

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพของกลุ่มเข้ารับราชการหลังปี 2551 แต่ไม่ส่งผลต่อกลุ่มเข้ารับราชการก่อนปี 2551 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคำตอบจากคำถามปลายเปิด พบว่าผู้เข้ารับราชการก่อนปี 2551 เห็นว่างานราชการเป็นงานที่มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีระเบียบที่เข้มงวดคอยกำกับขั้นตอนวิธีการทำงานไว้เพื่อป้องกันความผิดพลาดต่างๆ แม้บรรยากาศในการทำงานมีเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี แต่โอกาสเสนอความคิดเห็นหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานมีน้อย ขณะที่ผู้เข้ารับราชการหลังปี 2551 เห็นว่างานราชการกดดันน้อยกว่างานภาคเอกชน ไม่ต้องแข่งขันตลอดเวลา ไม่ต้องกระตือรือร้นหรือโดนบีบบังคับให้สร้างผลงาน ได้ทำงานตามศักยภาพของตน เป็นตัวของตัวเองรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เวลาทำงานน้อยกว่าจึงสร้างสมดุลชีวิตงานกับชีวิตครอบครัวได้ง่ายกว่า เมื่ออายุงานมากขึ้นงานอยู่ตัวเงินเดือนก็สูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นสองปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการของทั้งสองกลุ่ม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคำตอบจากคำถามปลายเปิด ทำให้ทราบว่าทั้งสองกลุ่มเห็นว่า แม้เงินเดือนจะสูงขึ้นเทียบเท่ากับภาคเอกชนระดับหนึ่งแล้วก็ตาม ระดับเงินเดือนกับปริมาณงานไม่เหมาะสมกัน (รู้สึกว่าการทำงานหนักกว่าเงินเดือนที่ได้รับ) และค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ นอกจากนี้สวัสดิการที่พึงพอใจ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล จำนวนวันลาและวันหยุด ชั่วโมงทำงาน แต่สวัสดิการอื่นๆ เห็นว่ายังสู้ภาคเอกชนไม่ได้ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานนั้น พบว่าแม้จะมีเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อขึ้นตำแหน่งชัดเจน แต่มีปัญหาเรื่องความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก และเห็นว่างานราชการทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตได้แค่ระดับปานกลาง เพราะความก้าวหน้าเป็นไปตามกรอบงาน

และตามอาวุโส ไม่ใช่ตามความรู้ความสามารถอย่างภาคเอกชน ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องแก้ไขที่ค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้

กล่าวได้ว่าสิ่งที่ ก.พ.พยายามปรับปรุงสาระสำคัญของ พระราชบัญญัติฯ ในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ รวมทั้งความก้าวหน้าในงาน ไม่ได้ส่งผลหรือเป็นปัจจัยจูงใจที่ดึงดูดให้คนรุ่นใหม่สนใจเข้ารับราชการอย่างที่คาดหวังไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Suggestions research)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการ มักกล่าวเสมอว่า ความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสก้าวหน้าในงานที่ช้ากว่าภาคเอกชน เป็นสาเหตุของการเกิดคอร์รัปชันในวงราชการ และเกิดปัญหาขาดแคลนคนเก่งเข้ามารับราชการ จึงให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นตำแหน่งมาโดยตลอด ในอีกด้านหนึ่งก็มีผู้คัดค้านว่าผลตอบแทนของข้าราชการเพิ่มสูงขึ้นมากแล้วจากในอดีต โดยเงินเดือนขั้นต้นสูงกว่าภาคเอกชนด้วยซ้ำ แต่ปัญหาคอร์รัปชันกลับไม่ได้ลดลง ขณะที่ประสิทธิภาพการทำงานกลับแย่ลง ดังนั้นปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในงานซึ่งถือเป็นปัจจัยจูงใจจากภายนอก (extrinsic rewards) จึงยังไม่ใช่วางแก้ปัญหายั่งยืน

ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันเช่นกันว่า บุคลากรของสพฐ. ทั้ง 2 กลุ่มเลือกรับราชการไม่ใช่เพราะด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในงาน ทั้งที่มีการแก้ไขให้ดีขึ้นตามพระราชบัญญัติฯ ปี 2551 แต่เพราะเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ได้รับการยอมรับและมีเกียรติ ดังนั้นนอกจากปัจจัยจูงใจจากภายนอกแล้ว ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงภาพลักษณ์ของงานราชการ และการปลูกฝังค่านิยมจิตสาธารณะให้แก่คนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจจากภายใน (intrinsic rewards) ที่ต้องการมุ่งมั่นทำประโยชน์เพื่อประเทศชาติอันเป็นเป้าหมายระยะยาวอย่างที่เราเห็นในประเทศแถบเอเชียตะวันออก เช่น จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ รวมทั้งสิงคโปร์ ที่คนเก่งมีความสามารถสูง เรียนจบจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง แข่งขันกันสอบเข้ารับราชการ เพราะประเทศเหล่านี้มีการคอร์รัปชันน้อย หรือมีมาตรการปราบปรามอย่างจริงจัง ข้าราชการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการ



พัฒนาประเทศเป็นที่ประจักษ์ งานราชการจึงเป็นงานที่มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจทั้งตนเองและวงศ์ตระกูล (Ko and Han, 2013, pp. 191-193; Houston, 2011, pp. 761-763) บางคนอาจจะแย้งว่าเพราะประเทศเหล่านั้นมีวัฒนธรรมขงจื้อที่ให้ความสำคัญกับระบบข้าราชการ แต่อย่าลืมว่าประเทศไทยในอดีตก็เคยทำได้เช่นกัน

อนึ่ง งานวิจัยชิ้นนี้มีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการเพียง 3 ปัจจัยหลักเท่านั้น ที่สำคัญไม่ได้รวมปัจจัยแรงจูงใจจิตสาธารณะ (public service motivation) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานราชการ นอกจากนี้วิธีการวิจัยเลือกเก็บข้อมูลเฉพาะ

สพฐ. เท่านั้น ซึ่งในอนาคตหากสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า ก็จะทำให้ได้ข้อมูลปัจจัยการเลือกอาชีพรับราชการที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgments)

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ที่ปรึกษาสพฐ. ด้านนโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (อดีตบุคลากรระดับ 8) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล และบุคลากรของสพฐ. ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ซึ่งช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้

บรรณานุกรม (Bibliography)

- คนยุคใหม่เลือกรับราชการ ชี “ปึกตู” แม่เหล็กดูด “เงินดี มันคงสูง”. (19 กันยายน 2557). ผู้จัดการ, 1-4.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทีมข่าวการศึกษา. (19 เมษายน 2558). จับตาจัดทัพปึกศึกษาธิการ ล้างบางขบวนการหาเงินกับครู. กรุงเทพธุรกิจ. 13.
- นิยม ยะติน. (2553). แรงจูงใจของนิสิตในการเข้าเป็นข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปนัดดา อุปะละ. (2547). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประวิณ ณ นคร. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 พร้อมด้วยสรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ผลวิจัยชี้ระบบข้าราชการไทย กำลังคน-งบ พุง ประสิทธิภาพต่ำ. (31 มกราคม 2558). กรุงเทพธุรกิจ. 1-2.
- ไพรัตน์ เพชรยวน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา. (2558). ข้อเท็จจริง 10 ปี ระบบข้าราชการไทย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา.
- วิโรจน์ สันติประภพ. (11 มีนาคม 2558). ระเบิดเวลา ประเทศไทย. กรุงเทพธุรกิจ. 18.
- สมปอง รักษาธรรม. (2540). การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขต 12. ชลบุรี: สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12.
- เสาวภา ธรรมบุตร. (2525). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู: ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สม.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). ประเด็นสำคัญในการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับพกพา). กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.



- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551**. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.
- อเนก สุแตนันต์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Bohm, T. and Riedel, N. (2013). On selection into public civil service. *CESifo Economic Studies*, 59 (1), 34-71.
- Bozeman, B., and Su, X. (2014). Public service motivation concepts and theory: A critique. *Public Administration Review*, 75 (5), 700-710.
- Bright, L. (2005). Public employees with high levels of public service motivation: Who are they, where are they, and what do they want? *Review of Public Personnel Administration*, 25 (2), 138-154.
- Houston, D.J. (2000). Public service motivation: A multivariate test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20 (4), 713-728.
- Houston, D.J. (2011). Implications of occupational locus and focus for public service motivation: Attitudes toward work motives across nations. *Public Administration Review*, 71 (5), 761-771.
- Ko, K. and Han, L. (2013). An empirical study on public service motivation of the next generation civil servants in China. *Public Personnel Management*, 42 (2), 191-222.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2005). **Trends in human resources management policies in OECD countries: An analysis of the results of the OECD survey on strategic human resources management**. Paris: OECD Publishing.
- Perry, J.L. and Wise, L.R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50 (3), 367-373.
- Perry, J.L., Hondelghem, A., and Wise, L.R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public Administration Review*, 70 (5), 681-690.
- Triudomsin, N. (1996). **Trends and Perspectives in the Government Official Career**. MA.Thesis, Economics, Thammasat University.

Translated Thai References

- Anek Sutanen. (2012). **Factors influencing the decision to work under local government: A case study of official of Chiang Rai sub-district administration organization**. Master thesis, Public Administration, University of Phayao, Phayao.
- Education News Team. (19 April 2015). Watch out the reshuffle of high-ranking officials of Ministry of Education, wipe out the tricky movement with teachers. *Krungthep Turakij*. 13.
- Jeeranun Waisriseang. (2009). **Factors affecting decision making of undergraduate students in public and private university on occupation selection in Bangkok**. Master thesis, School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration, Bangkok.
- New generations choose civil servant careers, "Big Tuu" is the magnet "good salary, high job security". (September 19, 2014). *Manager*. 1-4.



- Niyom Yatin. (2010). **The motivation of the legal officers to be the judicial officers.** Independent study, Department of Political Science and Public Administration, Kasetsart University, Bangkok.
- Office of the Civil Service Commission (2007). **The important issues of amendments of the Civil Service Act (Portable version).** Bangkok: Airborne Print.
- Office of the Civil Service Commission (2008). **The essence of the Civil Service Act B.E. 2551 (A.D.2008).** Bangkok: Airborne Print.
- Pairat Petyuan. (2008). **Motivation to work as government officers of the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior.** Independent study, Graduate School of Public Administration, Burapha University, Chonburi.
- Panadda Upala. (2004). **Morale of the government officials of the Office the Permanent Secretary, Ministry of Education in Bangkok.** Master thesis, Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok.
- Praween Na Nakorn. (2008). **Civil Service Act B.E. 2551 (A.D. 2008), A summary and explanations.** Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Saowapa Dhamabutra. (1982). **Factors influencing the teacher occupation selection: A case of teacher's collage in Bangkok.** Master thesis, Department of Sociology and Anthropology, Thammasat University, Bangkok.
- Sompong Raksatham. (1997). **Decision making toward career selection of last year students of Ministry of Education Institutes in Regional Education Office No.12.** Chonburi: Regional Education Office No.12.
- Thailand Future Foundation. (2515). **The 10 years fact of Thai bureaucracy system.** Bangkok: Thailand Future Foundation.
- The research points out the Thai bureaucracy system, both manpower and budget have increased, but performance is low. (31 January 2015). **Krungthep Turakij.** 1-2.
- Veerathai Santiprapob. (11 March 2015). **Time bomb, Thailand.** **Krungthep Turakij.** 18.