

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพและการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยน
สายงานโดยราชการส่วนกลาง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

Opinions towards Career Advancement and Selection Tests Change of
work by Central Government of Local Officials in Pak Kret District
Nonthaburi Province.

จิรวรรณ บุญสุข¹

พิพัฒน์ ไทยอารี²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1). เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (2.) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3.) เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 191 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน และ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ตามลำดับ และมีความเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความยุติธรรม ความโปร่งใส มาตรฐานการทดสอบ การพัฒนากรอบความคิด ระเบียบหลักเกณฑ์ และการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² อาจารย์ที่ปรึกษา

2. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ในอาชีพ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

3. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็น ความก้าวหน้าในอาชีพ การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง

บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา) ได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจ ถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทน ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง และสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทน เกี่ยวกับภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ นั้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้จำนวนบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ราชการส่วนกลางจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่น โดยมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีอิสระ เช่น ให้อำนาจหน้าที่ในการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น อำนาจหน้าที่ในการจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน อำนาจหน้าที่ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และอำนาจหน้าที่ในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เป็นต้น

ต่อมา คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560 เป็นต้นไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116. ตอนที่ 120 ก. หน้า 1) เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดสอบแข่งขันการสอบคัดเลือก และการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น แทน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตาม หลักคุณธรรม ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

การปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเช่นนี้ ย่อมมีผลต่อความก้าวหน้า ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในหลายด้าน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่ง และการเปลี่ยนสายงาน เนื่องจากเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นในสังกัดมีคุณสมบัติครบตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่จะสามารถเลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนสายงาน ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถที่จะดำเนินการสรรหาโดยวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานเองได้ และเมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้ผ่านการสรรหา โดยวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้แล้ว ยังสามารถปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองสังกัดอยู่ได้ ซึ่งเป็นการส่งผลดีต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ในอาชีพ และการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ของข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ว่าการจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดย ราชการส่วนกลาง มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นอย่างไร ซึ่งจะเป็น ประโยชน์สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในด้านการปฏิบัติงาน และความรู้ที่จำเป็นในสายอาชีพ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์ ที่ เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงเป็นข้อมูลเพื่อชี้แนะผู้บริหารหรือผู้มีส่วนกำหนด นโยบายในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการสอบคัดเลือกเพื่อ เปลี่ยน สายงานโดยราชการส่วนกลาง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัด นนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน โดยราชการ ส่วนกลาง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ณัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546, น. 9) ได้ให้ความหมายของ ความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึงการได้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ

หรือโอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

นฤมล นิราทร (2534, น. 2) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า (Career Progression) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทน ทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือ เงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่าประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นเหตุผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

พงศ์ หรดาล (2540, น. 70) ได้กำหนดเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบตำแหน่งที่ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริมและสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผู้ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถตามสายงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นตามสายงาน มีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติที่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนโดยปกติ หรือพิเศษนั้นย่อมพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ

ประกกร ฤทธิญาติ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

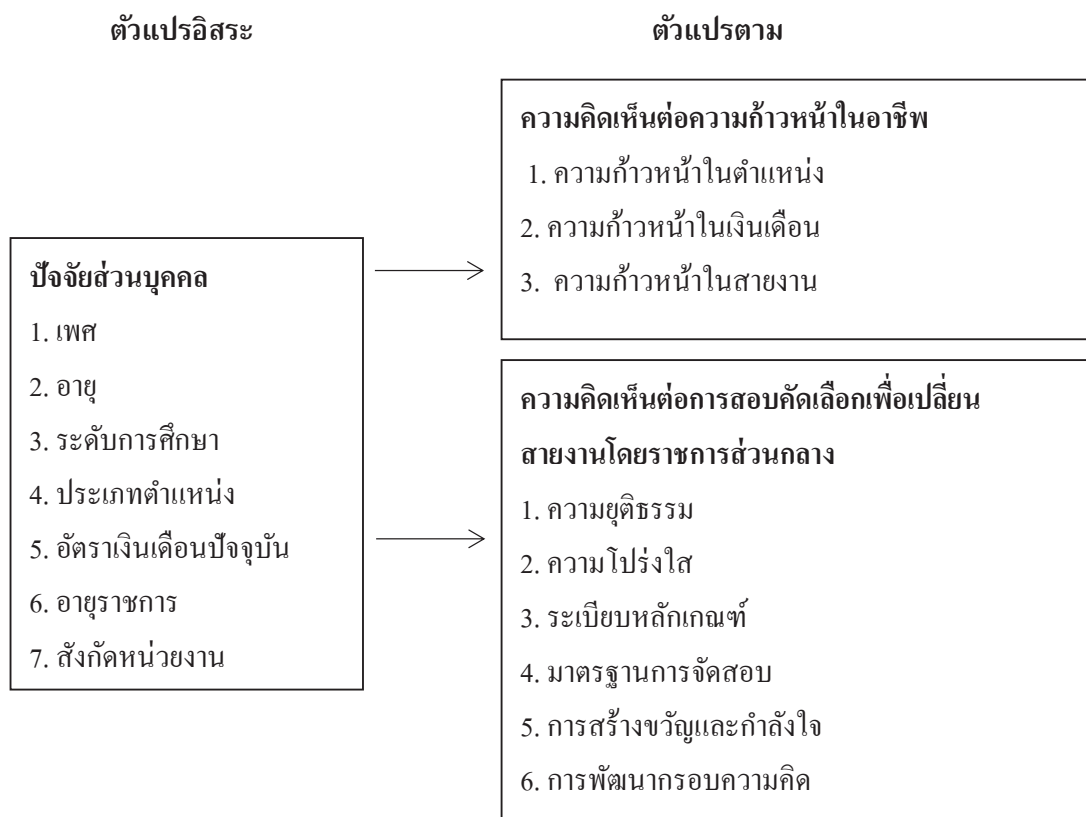
จวีรัตน์ จอมวุฒิ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

สิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปิยวรรณ เสนจันทร์มิไชย (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่อาจมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพและการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ดังนี้



ประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 8 แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 364 คน (สถิติข้อมูลจากระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ซึ่งรับรองข้อมูลในระดับจังหวัด ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี)

กลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 8 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 191 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

การสุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรทั้งหมด 8 แห่ง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยผู้วิจัยได้กำหนดโควตาของจำนวนประชากรแต่ละสังกัดหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 53 ต่อแห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีลักษณะแบบปลายปิด ปลายเปิด และประเภทเพื่อเลือก โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็นจำนวน 4 ตอน ซึ่งผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และทำการทดลองใช้กับข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นสังกัด เทศบาลตำบลไทรมา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ในคำถามตอนที่ 2 ได้ค่าเท่ากับ 0.750 และในคำถามตอนที่ 3 ได้ค่าเท่ากับ 0.718

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อัตราเงินเดือนปัจจุบัน อายุราชการ และสังกัดหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้คำถามปลายปิดแบบเพื่อเลือก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการสอบคัดเลือก เพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง โดยใช้คำถามปลายปิดแบบเพื่อเลือก

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยใช้คำถามปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยน สายงานโดยราชการส่วนกลาง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการ ส่วนกลาง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

อภิปรายผล

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยพบว่า (1.) การจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลางเป็นการส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในอาชีพแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม อยู่ในระดับมาก (2.) การจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง จะช่วยให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (3.) ในกรณีราชการส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน จะช่วยให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีโอกาสก้าวหน้า ในสายงานและเป็นไปตามระบบคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และ (4.) การจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยน สายงานโดยราชการส่วนกลาง จะช่วยให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีโอกาสก้าวหน้าในเงินเดือนที่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกร ฤทธิญาติ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองตามสายงาน ความก้าวหน้าในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ควรได้รับการส่งเสริมด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติไปเป็นสายงานผู้บริหาร หรือการได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยระบบคุณธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยวรรณ เสนจันทร์มิไชย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่า การกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทุกประเภท โดยเฉพาะนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

2. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า (1.) กระบวนการจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ช่วยให้เกิดความยุติธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุด (2.) การจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลางจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นด้านความโปร่งใสแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก (3.) มาตรฐานของการจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลางอยู่ในระดับมาก (4.) การจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ช่วยให้กรอบความคิดของข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความคิดกว้างกว่าการสอบในท้องที่ของตนเอง อยู่ในระดับมาก (5.) ระเบียบหลักเกณฑ์การจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลางมีความเหมาะสมต่อข้าราชการส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง และ (6.) การจัดสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุฒิ (2540, น. 98 -100) ได้อธิบายไว้ว่า บุคคลทุกคนไม่อาจเติบโตก้าวหน้าตามแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดไว้ได้ หากแต่ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือสายงานของแต่ละองค์การเป็นหลัก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีรัตน์ จอมวุฒิ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอ เมืองตาก จังหวัดตาก ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีได้อยู่ที่ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น แต่อยู่ที่ผู้ใช้ระบบ ซึ่งผู้ใช้ระบบจะสามารถนำระบบการบริหารงานบุคคลไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจของผู้ใช้ระบบเป็นสำคัญ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน และอายุราชการ ต่างกัน มีความเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ ที่ใช้กำหนดเงินเดือนหรือคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนสายงานในระดับที่สูงขึ้น เช่น ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จะมีโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นต้น ส่งผลทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาและ

ประเภทตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมือง ฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ชั้นยศ และคุณวุฒิทางการศึกษา ที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สังกัดหน่วยงาน ต่างกัน อาจเป็นเพราะหน่วยงานสังกัด เทศบาล เป็นหน่วยงานที่มีฐานะสูงกว่า และมีรูปแบบโครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในระดับที่สูงกว่าหน่วยงานสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่สังกัดหน่วยงานเทศบาล มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าหน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงส่งผลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีมุมมองด้านความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น ต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการ ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง อัตราเงินเดือนปัจจุบัน และอายุราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการ ส่วนกลาง ไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน โดยราชการส่วนกลาง ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา สุภาพ (2545 น. 132) ได้อธิบายไว้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียนซึ่งในการแสดงออกนั้นจะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคลก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้ ดังนั้น ระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงาน จึงถือเป็นพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ ที่มีผลต่อการแสดงออกทางด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการ ส่วนกลางของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานโดยราชการส่วนกลาง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหาร หรือฝ่ายบริหารงานบุคคล ควรมีการเสริมสร้าง และพัฒนาความรู้ที่จำเป็นใน สายอาชีพแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในสังกัด เพื่อให้สามารถเติบโตก้าวหน้าในอาชีพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหาร หรือ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ควรมีการเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในสังกัดให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดฝึกอบรม เป็นต้น

3. ราชการส่วนกลาง หรือผู้ที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพิจารณาหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานให้เหมาะสมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน และสายงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น กับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงและเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นต่อไป

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในด้านความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปปรับใช้กับระเบียบของหน่วยงาน

3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สนับสนุนต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- จूरรัตน์ จอมวุฒิ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่น ในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ณัฐพงศ์ บัวจันทร์. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหาร ประทวน: ศึกษากรณีของกองทัพบกที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาวิทยลัยเกษตรศาสตร์.
- दनัย เทียนพุด. (2540). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- นฤมล นิราทร. (2534). การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ. งานวิจัยเสริมหลักสูตร สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประกร ฤทธิญาตี. (2558). ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปิยวรรณ เสนจันทร์มิไชย. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหำบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี.

พงศ์ ทรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: เจริญศิลป์.

สืบตำรวจโทสิทธิพงษ์ นาคเด่น. (2556). ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ
ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.
วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และ
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.