

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ  
 สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่  
 ผู้เขียน นางสาวจิตภา ป้อมป่อง  
 ปรึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ ระดับ 3 ขึ้นไป จำนวน 130 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและต้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย จำนวน 5 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ เห็นว่า เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมระบบเครือญาติ ที่เคยชินกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด ประกอบกับระบบการศึกษาที่มีระบบการรับน้อง รุ่นพี่จะต้องทำหน้าที่ในการดูแล และคอยช่วยเหลือแก่รุ่นน้องในระหว่างที่ศึกษาอยู่ ดังนั้นจึงส่งผลให้นักศึกษาเกิดความผูกพัน และจำต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา ถึงแม้จะจบการศึกษาไปแล้วก็ตาม เมื่อจบการศึกษาไปประกอบอาชีพแล้ว รุ่นพี่ที่มาทำงานก่อนจึงคอยให้ความช่วยเหลือ คำจูงใจให้รุ่นน้องเกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้

ความก้าวหน้าของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยมีความความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง, อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน, การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น, ระยะเวลาที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และการได้ศึกษาดูงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ และระดับการศึกษาแรกเริ่มบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุราชการ

แตกต่างกันมีความความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง, การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ระดับซี), อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน, การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และการได้รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา/ระดับตำแหน่งแรกเริ่มบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษา/ระดับตำแหน่งแรกเริ่มบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการแตกต่างกันมีความความก้าวหน้าในด้านอัตราเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละระดับตำแหน่งใช้ระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ระดับซี) และใช้ระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นนายอำเภอ มีความหวังหรือเป้าหมายสูงสุด จะได้ดำรงตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด เพราะสามารถบริหารงบประมาณ และบุคลากร ภายในจังหวัด ได้อย่างเต็มที่ วิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตำแหน่งที่ต้องการ โดยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการและการเมืองการปกครอง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน

สำหรับผู้บริหารระดับต้น ที่ในปัจจุบันดำรงตำแหน่งในตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ และปลัดอำเภอ มีความคาดหวังและมีเป้าหมายสูงสุดที่จะดำรงตำแหน่งเป็นนายอำเภอ เพราะต้องการทำหน้าที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ตามอุดมการณ์ของนักปกครอง มีวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย ในตำแหน่งที่ต้องการ โดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ทำงานตามนโยบายให้สำเร็จอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

นอกจากนี้ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า สถาบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เพราะสถาบันถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบอุปถัมภ์ ที่ปฏิเสธไม่ได้ว่า รุ่นพี่ที่จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน เมื่อมีรุ่นน้องที่จบสถาบันการศึกษาเดียวกันเข้ามาทำงานด้วย ก็จะทำให้ความช่วยเหลือ เอื้ออำนวย ให้รุ่นน้องมีความก้าวหน้าด้วย

<b>Independent Study Title</b>	The Career Path of Officers in the Ministry of Interior, Chiang Mai Province
<b>Author</b>	Miss Jedaba Pompong
<b>Degree</b>	Master of Public Administration
<b>Independent Study Advisor</b>	Associate Professor Seksin Srivatananukulkit

### ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate the career path of officers in the Ministry of Interior, Chiang Mai Province, who graduated in Political Science and Public Administration from the institutions in Thailand and to analyze factors affecting their career path. This study was a quantitative research employing questionnaires to collect data from 130 government officers from level 3 onward and an interview with 5 junior and middle executives in the government organizations under the Ministry of Interior in Chiang Mai Province, who graduated in Political Science and Public Administration from the institutions in Thailand.

According to the study, it indicated that the majority of the samples argued that the Thai society, relative system society, was used to the practice of helping one another. Moreover, the educational system with “Welcoming First Year Students” custom inspired the senior students to assist and take care of the junior students while they were studying. These brought about the good relationships among the students to help one another unceasingly even though they graduated. The senior students who had graduated and started working before would support the junior students to gain career advancement.

In addition, the result showed that government officers graduating in Political Science and Public Administration from the institutions in Thailand gained different career advancement in terms of position level, present salary rate, double level of salary promotion, period of double level of salary promotion, and study tour at the 0.05 level of significance.

With regard to the personal factor in terms of period of work and starting education qualification, the study found that officers from Ministry of Interior in Chiang Mai Province who had different period of work obtained different advancement in position level, level promotion

(Classification Level), present salary rate, double level of salary promotion, and allowance to attend training courses and meetings at the 0.05 level of significance.

According to the personal factor relating to education/starting position, the findings showed that officers from Ministry of Interior in Chiang Mai Province who had different education/starting position obtained different advancement in present salary rate at the 0.05 level of significance.

Additionally, it was found that officers from Ministry of Interior in Chiang Mai Province in each level took different length of time in level promotion (Classification Level) and double level of salary promotion at the 0.05 level of significance.

Due to the interview with 5 junior and middle executives working in Chiang Mai Provincial government offices who were heads of district, they had the ultimate goal to be the governor because this position would authorize them to entirely manage the budget and personnel in the province. In order to achieve to the goal, they believed that they should try their best in studying on the subject concerning Public Administration and Political Science, concentrate on their work with honesty and do the job for the benefit of people.

As for the junior executives who were, at present, head of the office and Assistant District Officer, they had the ultimate goal to be the District Officer because they wanted to do their duty in alleviating troubles and supporting prosperity for people as the ideology said by the governorship. In order to achieve to the goal, they believed that they should try their best in their work making their boss trusted and work according to the policy to be successfully and in line with the regulation.

Finally, the junior and middle executives both agreed that the institution affected the advancement in the government service of Ministry of Interior. This was because the institution was a part of a patronage system that could not be refused that the formerly graduated students would advocate and support the succeeding students from the same institution for the career advancement.