

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 16 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ  | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย  | 87    | 65.90  |
| หญิง | 45    | 34.10  |
| รวม  | 132   | 100.00 |

จากตาราง 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ คัดเป็นร้อยละ 65.90 และเพศหญิง คัดเป็นร้อยละ 34.10

ตาราง 17 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| อายุ          | จำนวน      | ร้อยละ        |
|---------------|------------|---------------|
| 21 - 25 ปี    | 12         | 9.10          |
| 26 - 30 ปี    | 18         | 13.60         |
| 31 - 35 ปี    | 20         | 15.20         |
| 36 - 40 ปี    | 8          | 6.10          |
| 41 - 45 ปี    | 18         | 13.60         |
| มากกว่า 45 ปี | 56         | 42.40         |
| <b>รวม</b>    | <b>132</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.20 อายุ 26 - 30 ปี และอายุ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 13 อายุ 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.10 และอายุ 36 - 40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.10

ตาราง 18 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส | จำนวน      | ร้อยละ        |
|-------------|------------|---------------|
| โสด         | 49         | 37.10         |
| สมรส        | 80         | 60.60         |
| หย่าร้าง    | 3          | 2.30          |
| <b>รวม</b>  | <b>132</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.60 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 37.10 และสถานภาพหย่าร้างมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.30

ตาราง 19 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา               | จำนวน      | ร้อยละ        |
|-----------------------------|------------|---------------|
| มัธยมศึกษาตอนปลาย           | 12         | 9.10          |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพ        | 6          | 4.50          |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | 17         | 12.90         |
| อนุปริญญา                   | 2          | 1.50          |
| ปริญญาตรี                   | 71         | 53.80         |
| ปริญญาโท                    | 19         | 14.40         |
| อื่นๆ                       | 5          | 3.80          |
| <b>รวม</b>                  | <b>132</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.40 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คิดเป็นร้อยละ 12.90 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) คิดเป็นร้อยละ 9.10 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 4.50 ระดับการศึกษาอื่นๆ ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) คิดเป็นร้อยละ 3.80 และระดับการศึกษานอนปริญญา มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตาราง 20 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

| ตำแหน่งปัจจุบัน         | จำนวน      | ร้อยละ        |
|-------------------------|------------|---------------|
| ลูกจ้างเหมาบริการ       | 28         | 21.20         |
| พนักงานราชการ           | 11         | 8.30          |
| ลูกจ้างประจำ            | 31         | 23.50         |
| ข้าราชการ ประเภททั่วไป  | 28         | 21.20         |
| ข้าราชการ ประเภทวิชาการ | 34         | 25.80         |
| <b>รวม</b>              | <b>132</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 25.80 รองลงมา คือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 23.50 ตำแหน่ง ข้าราชการ ประเภททั่วไปและลูกจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 21.20 และตำแหน่งพนักงานราชการมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.30

ตาราง 21 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

| รายได้                   | จำนวน      | ร้อยละ        |
|--------------------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน  | 0          | 0.00          |
| 5,001-10,000 บาท/เดือน   | 29         | 22.00         |
| 10,001-15,000 บาท/เดือน  | 16         | 12.10         |
| 15,001-20,000 บาท/เดือน  | 32         | 24.20         |
| 20,001-25,000 บาท/เดือน  | 23         | 17.40         |
| 25,001-30,000 บาท/เดือน  | 14         | 10.60         |
| 30,001-35,000 บาท/เดือน  | 8          | 6.10          |
| 35,001-40,000 บาท/เดือน  | 5          | 3.80          |
| 40,001-45,000 บาท/เดือน  | 3          | 2.30          |
| มากกว่า 45,000 บาท/เดือน | 2          | 1.50          |
| <b>รวม</b>               | <b>132</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ที่ 15,001-20,000บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 24.20 รองลงมาคือ รายได้ 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.00 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 17.40 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 12.10 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 10.60 รายได้ 30,001 - 35,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 6.10 รายได้ 35,001 - 40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 3.80 รายได้ 40,001 - 45,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และรายได้ที่มากกว่า 45,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงในตาราง 22 – 27

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ | $\bar{X}$ | S. D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-----------|-------|---------------|
| 1. ด้านการยอมรับทางสังคม                                  | 3.90      | .63   | มาก           |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน                                  | 3.91      | .64   | มาก           |
| 3. ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน                                  | 3.75      | .88   | มาก           |
| 4. ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง                            | 3.57      | .80   | มาก           |
| 5. ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์                     | 3.95      | .84   | มาก           |
| รวม   | 3.82      | .59   | มาก           |

จากตาราง 22 พบว่า ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.82, S.D. = .59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D. = .84) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = .63) ด้านการยอมรับทางสังคม ( $\bar{X}$  = 3.89, S.D. = .63) ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ( $\bar{X}$  = 3.75, S.D. = .88) และด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ( $\bar{X}$  = 3.57, S.D. = .79) ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อด้านการยอมรับทางสังคม

| ด้านการยอมรับทางสังคม   | $\bar{X}$   | S.D.       | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-------------|------------|---------------|
| 1. การเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สร้างความเคารพนับถือและไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้รับบริการ | 3.99        | .81        | มาก           |
| 2. การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกับองค์กรและประชาชนผู้รับบริการ                 | 3.86        | .80        | มาก           |
| 3. การเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้รับบริการ  | 3.82        | .84        | มาก           |
| 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความเจริญก้าวหน้า มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอย่างเหมาะสม    | 3.89        | .77        | มาก           |
| 5. มีจิตสำนึกในความกล้าหาญ ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต                                  | 3.95        | .83        | มาก           |
| 6. มีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เพื่อนร่วมงานและประชาชน มีความรักใคร่ สามัคคี ประองดองกัน                          | 3.92        | .90        | มาก           |
| 7. การเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญ และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของการพัฒนา          | 3.88        | .86        | มาก           |
| <b>รวม</b>  | <b>3.90</b> | <b>.63</b> | <b>มาก</b>    |

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านการยอมรับทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สร้างความเคารพนับถือและไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ มีจิตสำนึกในความกล้าหาญ ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D. = 0.83) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและประชาชน มีความรักใคร่ สามัคคีประองดองกัน ( $\bar{X}$  = 3.92, S.D. = 0.90) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 3.89, S.D.

= 0.77) การเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญ และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในทุกกิจกรรมของการพัฒนา ( $\bar{X}$  = 3.88, S.D. = 0.86) การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกับองค์กรและประชาชนผู้รับบริการ ( $\bar{X}$  = 3.86, S.D. = 0.80) การเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้รับบริการ ( $\bar{X}$  = 3.82, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อต้านความ ก้าวหน้าในงาน

| ด้านความก้าวหน้าในงาน   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-----------|------|---------------|
| 1. มีความเอาใจใส่กับทุกประเด็นของปัญหา เสียสละเวลา เป็นธรรม โปร่งใส ในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย            | 3.95      | .80  | มาก           |
| 2. มีการนำหลักคุณธรรมจริยธรรม เข้ามาสู่การ ปฏิบัติในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ                             | 3.89      | .82  | มาก           |
| 3. เป็นผู้ที่นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                                       | 3.95      | .80  | มาก           |
| 4. มีการฝึกอบรม พัฒนา ต่อยอดเพื่อให้ตนเองเกิด ทักษะ และความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานอย่าง รอบด้าน          | 3.79      | .80  | มาก           |
| 5. มุ่งมั่น ทุ่มเท อุดหนุน และตระหนักถึงการทำงาน เป็นทีม โดยเน้นหลักของการเรียนรู้ร่วมกันอย่าง มีส่วนร่วม | 3.96      | .86  | มาก           |
| 6. ยึดมั่นในเป้าหมาย ที่จะพัฒนาตั้งแต่ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน   | 3.91      | .84  | มาก           |
| รวม   | 3.90      | .63  | มาก           |

จากตาราง 24 พบว่า ความคิดเห็นต่อต้านความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยข้อมุ่งมั่น ทุ่มเท อุดหนุน และตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมโดยเน้นหลักของการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.96, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ มีความเอา

ใจใส่กับทุกประเด็นของปัญหา เสียสละเวลา เป็นธรรม โปร่งใสในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเป็นผู้ที่นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D. = 0.80) ยึดมั่นในเป้าหมายที่จะพัฒนาตั้งแต่ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน ( $\bar{X}$  = 3.91, S.D. = 0.84) มีการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาสู่การปฏิบัติในหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 3.89, S.D. = 0.82) และมีการฝึกอบรม พัฒนา ต่อยอดเพื่อให้ตนเอง เกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานอย่างรอบด้าน ( $\bar{X}$  = 3.79, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อด้านการเพิ่มค่าตอบแทน

| ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-----------|------|---------------|
| 1. การเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ไม่ลำเอียง จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน  | 3.86      | 1.04 | มาก           |
| 2. การส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติงานดี ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม เพื่อสร้างต้นแบบที่ดีในการทำงานของบุคลากร                       | 3.77      | .99  | มาก           |
| 3. พิจารณาถึงการเพิ่มค่าตอบแทน ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่องค์การและบุคลากรทุกคนให้เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน                                      | 3.77      | 1.01 | มาก           |
| 4. การเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท และเสียสละ   | 3.73      | .97  | มาก           |
| 5. การปรึกษาหารือ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เท่าเทียม และเป็นธรรม | 3.64      | .97  | มาก           |
| รวม   | 3.75      | .88  | มาก           |

จากตาราง 25 พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านการเพิ่มค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.75, S.D. = 0.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ไม่ลำเอียง จะก่อให้เกิด



ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.86, S.D. = 1.04) รองลงมา คือ การส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติงานดี ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม เพื่อสร้างต้นแบบที่ดีในการทำงานของบุคลากร ( $\bar{X}$  = 3.77, S.D. = 0.99) และพิจารณาถึงการเพิ่มค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบที่องค์กรและบุคลากรทุกคน ให้เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{X}$  = 3.77, S.D. = 1.01) การเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่เมท และเสียสละ ( $\bar{X}$  = 3.73, S.D. = 0.97) และการปรึกษาหารือเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เท่าเทียม และเป็นธรรม ( $\bar{X}$  = 3.64, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง

| ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|--|-----------|------|---------------|
| 1. การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก เป็นไปตามกรอบหรือระบบ ในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำกำหนด                                      | 3.64      | .89  | มาก           |
| 2. อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงต่อภัยพิบัติในหน้าที่ของผู้ที่มีสิทธิได้รับตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ | 3.39      | 1.03 | ปานกลาง       |
| 3. การจ่ายเงินประจำตำแหน่งที่เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน  | 3.56      | 1.05 | มาก           |
| 4. การที่บุคลากรทุกคนได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เป็นไปตามกรอบและระบบ จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกและตระหนักที่จะใส่ใจถึงการให้บริการแก่ประชาชนอย่างจริงจัง | 3.63      | .95  | มาก           |

ตาราง 26 (ต่อ)

| ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-----------|------|---------------|
| 5. องค์กรและบุคลากรทุกคน ควรมีจิตวิญญาณในการเป็นหน่วยงานราชการที่จะต้องยึดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคนให้อยู่ดีมีสุข อย่างแท้จริงและเท่าเทียม | 3.65      | .93  | มาก           |
| รวม   | 3.57      | .79  | มาก           |

จากตาราง 26 พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ข้อองค์กรและบุคลากรทุกคนควรมีจิตวิญญาณในการเป็นหน่วยงานราชการที่จะต้องยึดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคนให้อยู่ดีมีสุขอย่างแท้จริงและเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.93) รองลงมาคือ การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลกเป็นไปตามกรอบหรือระบบในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำกำหนด ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.89) การที่บุคลากรทุกคนได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เป็นไปตามกรอบและระบบจะเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกและตระหนักที่จะใส่ใจถึงการให้บริการแก่ประชาชนอย่างจริงใจ ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.95) การจ่ายเงินประจำตำแหน่งที่เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมถือเป็นแรงจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 1.05) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือข้ออัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงต่อภัยพิบัติในหน้าที่ของผู้ที่มีสิทธิได้รับตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 1.03)

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

| ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์  | $\bar{X}$   | S.D.       | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-------------|------------|---------------|
| 1. การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นมงคลสูงสุดต่อบุคคลและวงศ์ตระกูลเพื่อให้สมเกียรติ ผู้ที่ได้รับควรมีจิตสำนึกและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม                               | 3.98        | .91        | มาก           |
| 2. ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ควรเป็นบุคคลที่องค์การและบุคลากร ตลอดจนประชาชนให้การยอมรับและเคารพนับถือ                                    | 3.92        | .91        | มาก           |
| 3. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติ และความสามารถของบุคคล ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ ที่จะนำมาซึ่งแรงจูงใจสูงสุดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติชอบในสิ่งที่ดีงาม    | 3.90        | .94        | มาก           |
| 4. การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะเป็นเสมือนสัญลักษณ์ที่คอยเตือนใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเท และเสียสละที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนและคนในสังคม | 3.96        | .95        | มาก           |
| 5. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะนำมาซึ่งความรัก ที่จะธำรงรักษาไว้ ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน   | 3.98        | 1.02       | มาก           |
| <b>รวม</b>  | <b>3.95</b> | <b>.84</b> | <b>มาก</b>    |

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นมงคลสูงสุดต่อบุคคลและวงศ์ตระกูลเพื่อให้สมเกียรติ ผู้ที่ได้รับควรมีจิตสำนึกและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.91) และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะนำมาซึ่งความรักที่จะธำรงรักษาไว้ ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 1.02) รองลงมาคือ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะเป็นเสมือนสัญลักษณ์ที่คอยเตือนใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเท

และเสียสละที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนและคนในสังคม ( $\bar{X}$  = 3.96, S.D. = 0.95) ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ควรเป็นบุคคลที่องค์การและบุคลากร ตลอดจนประชาชนให้การยอมรับ และเคารพนับถือ ( $\bar{X}$  = 3.92, S.D. = 0.91) และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติ และความสามารถของบุคคลถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ ที่จะนำมาซึ่งแรงจูงใจสูงสุดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติชอบในสิ่งที่ดีงาม ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 28 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการ<br>เข้ารับราชการตำแหน่ง<br>ประเภทวิชาการ | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t    | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|------|------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |      |      |
| 1. ด้านการยอมรับทางสังคม  | 3.92      | .65  | 3.85      | .59  | .62  | .53  |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน  | 3.91      | .67  | 3.90      | .55  | .03  | .95  |
| 3. ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน  | 3.77      | .81  | 3.70      | .01  | .43  | .66  |
| 4. ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง                                    | 3.58      | .77  | 3.54      | .84  | .27  | .78  |
| 5. ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์                             | 3.94      | .81  | 3.96      | .90  | -.08 | .93  |
| รวมเฉลี่ย   | 3.83      | .59  | 3.80      | .60  | .335 | .73  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับทางสังคม จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับ<br>ราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ<br>(ด้านการยอมรับทางสังคม)                                       | เพศชาย      |            | เพศหญิง     |            | t          | Sig.       |
|--|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
|  | $\bar{X}$   | S.D.       | $\bar{X}$   | S.D.       |            |            |
| 1. การเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่<br>สร้างความเคารพนับถือและไว้วางใจ<br>ให้กับเพื่อนร่วมงาน และประชาชน<br>ผู้รับบริการ | 4.02        | .86        | 3.93        | .72        | .59        | .55        |
| 2. การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และ<br>กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกับ<br>องค์กรและประชาชนผู้รับบริการ                      | 3.90        | .82        | 3.80        | .78        | .64        | .51        |
| 3. การเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อน<br>ร่วมงานและประชาชนผู้รับบริการ   | 3.83        | .86        | 3.80        | .81        | .17        | .86        |
| 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำ<br>ความเจริญก้าวหน้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิด<br>ประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอย่าง<br>เหมาะสม      | 3.90        | .79        | 3.89        | .74        | .05        | .95        |
| 5. มีจิตสำนึกในความกล้าหาญ ทำสิ่งที่<br>ถูกต้องดีงาม และยึดมั่นในความซื่อสัตย์<br>สุจริต                                       | 3.93        | .90        | 3.98        | .69        | -.33       | .76        |
| 6. มีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เพื่อน<br>ร่วมงานและประชาชน มีความรักใคร่<br>สามัคคี ประองตองกัน                                | 3.99        | .93        | 3.78        | .82        | 1.27       | .20        |
| 7. การเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญ และกระตุ้นให้<br>เพื่อนร่วมงานและประชาชนเข้ามามีส่วน<br>ร่วมในทุกกิจกรรมของการพัฒนา               | 3.92        | .87        | 3.80        | .84        | .75        | .45        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>   | <b>3.92</b> | <b>.65</b> | <b>3.85</b> | <b>.59</b> | <b>.62</b> | <b>.53</b> |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับทางสังคม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สร้างความเคารพนับถือและไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้รับบริการ ข้อการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกับองค์กรและประชาชน ผู้รับบริการข้อการเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้รับบริการ ข้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอย่างเหมาะสม ข้อมีจิตสำนึกในความกล้าหาญ ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ข้อมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและประชาชน มีความรักใคร่สามัคคี ประองดองกัน และข้อการเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญ และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของการพัฒนาพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ (ด้านความก้าวหน้าในงาน)                      | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t    | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|------|------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |      |      |
| 1. มีความเอาใจใส่กับทุกประเด็นของปัญหา เสียสละเวลา เป็นธรรม โปร่งใส ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย          | 3.99      | .78  | 3.87      | .84  | .82  | .41  |
| 2. มีการนำหลักคุณธรรมจริยธรรม เข้ามาสู่การปฏิบัติในหน้าที่การงาน ที่รับผิดชอบ                          | 3.91      | .87  | 3.87      | .72  | .27  | .78  |
| 3. เป็นผู้ที่นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                                     | 3.91      | .84  | 4.02      | .72  | -.77 | .44  |
| 4. มีการฝึกอบรม พัฒนา ต่อยอดเพื่อให้ตนเองเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานอย่างรอบด้าน         | 3.80      | .79  | 3.76      | .83  | .33  | .74  |
| 5. มุ่งมั่น ทุ่มเท อดทน และตระหนักถึงการ ทำงานเป็นทีม โดยเน้นหลักของการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม | 3.90      | .95  | 4.09      | .63  | 1.38 | .16  |

ตาราง 30 (ต่อ)

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับ<br>ราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ<br>(ด้านความก้าวหน้าในงาน)                        | เพศชาย |     | เพศหญิง |     | t   | Sig. |
|---|--------|-----|---------|-----|-----|------|
|   |        |     |         |     |     |      |
| 6. ยึดมั่นในเป้าหมาย ที่จะพัฒนาตั้งแต่<br>ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มี<br>ความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน | 3.95   | .90 | 3.82    | .71 | .85 | .39  |
| รวมเฉลี่ย   | 3.91   | .67 | 3.90    | .55 | .05 | .95  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อมีความเอาใจใส่กับทุกประเด็นของปัญหา เสียสละเวลา เป็นธรรม โปร่งใส ในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ข้อมีการนำหลักคุณธรรมจริยธรรม เข้ามาสู่การปฏิบัติในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ข้อเป็นผู้ที่นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ข้อมีการฝึกอบรม พัฒนา ต่อยอดเพื่อให้ตนเองเกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานอย่างรอบด้าน ข้อมุ่งมั่น ทุ่มเท อุดหนุน และตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมโดยเน้นหลักของการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ข้อยึดมั่นในเป้าหมายที่จะพัฒนาตั้งแต่ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับ<br>ราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ<br>(ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน)   | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t    | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|------|------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |      |      |
| 1. การเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นไปอย่าง<br>เหมาะสม เป็นธรรม ไม่ลำเอียง จะ<br>ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการ<br>ปฏิบัติงาน   | 3.90      | 1.00 | 3.78      | 1.12 | .61  | .53  |
| 2. การส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้ที่มีความ<br>ประพฤติดี ปฏิบัติงานดี ได้รับ<br>ค่าตอบแทนเพิ่ม เพื่อสร้างต้นแบบที่ดีใน<br>การทำงานของบุคลากร                          | 3.83      | .97  | 3.67      | 1.02 | .88  | .38  |
| 3. พิจารณาถึงการเพิ่มค่าตอบแทน ต้อง<br>เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่องค์กร<br>และบุคลากรทุกคน ให้เห็นชอบไปใน<br>ทิศทางเดียวกัน   | 3.78      | .99  | 3.73      | 1.05 | .25  | .79  |
| 4. การเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อ<br>บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น<br>ทุ่มเท และเสียสละ   | 3.75      | .90  | 3.69      | 1.10 | .32  | .74  |
| 5. การปรึกษาหารือ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน<br>ของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานในเรื่อง<br>ของการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อให้การ<br>ทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เท่าเทียม<br>และเป็นธรรม | 3.63      | .94  | 3.67      | 1.04 | -.19 | .84  |
| รวมเฉลี่ย  | 3.77      | .81  | 3.70      | 1.01 | .43  | .66  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 31 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรมชาติ ไม่ลำเอียง จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ข้อการส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติงานดี ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม เพื่อสร้างต้นแบบที่ดีในการทำงานของบุคลากร ข้อพิจารณาถึงการเพิ่มค่าตอบแทน ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่องค์กรและบุคลากรทุกคน ให้เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน ข้อการเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท และเสียสละ ข้อการปรึกษาหารือ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เท่าเทียม และเป็นธรรมชาติ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ<br>ตำแหน่งประเภทวิชาการ<br>(ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง)                                  | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t    | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|------|------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |      |      |
| 1. การเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรมชาติ ไม่ลำเอียง จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน                | 3.74      | .81  | 3.44      | 1.01 | 1.79 | .07  |
| 2. การส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติงานดี ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม เพื่อสร้างต้นแบบที่ดีในการทำงานของบุคลากร | 3.44      | 1.03 | 3.29      | 1.03 | .78  | .43  |
| 3. พิจารณาถึงการเพิ่มค่าตอบแทน ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่องค์กรและบุคลากรทุกคน ให้เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน                | 3.53      | 1.05 | 3.62      | 1.05 | -.48 | .63  |

ตาราง 32 (ต่อ)

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ<br>ตำแหน่งประเภทวิชาการ<br>(ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง)  | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t    | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|------|------|
|   | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |      |      |
| 4. การเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อบุคลากร<br>ที่ปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท และ<br>เสียสละ   | 3.60      | .99  | 3.69      | .87  | -.52 | .60  |
| 5. การปรึกษาหารือ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน<br>ของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานในเรื่อง<br>ของการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อให้การ<br>ทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เท่าเทียม และ<br>เป็นธรรม | 3.63      | .95  | 3.69      | .90  | -.33 | .74  |
| รวมเฉลี่ย   | 3.58      | .77  | 3.54      | .84  | .27  | .78  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ไม่ลำเอียง จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ข้อการส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติงานดี ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม เพื่อสร้างต้นแบบที่ดีในการทำงานของบุคลากร ข้อพิจารณาถึงการเพิ่มค่าตอบแทน ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ระเบียบที่องค์กรและบุคลากรทุกคน ให้เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน ข้อการเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท และเสียสละ และข้อการปรึกษาหารือเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เท่าเทียม และเป็นธรรม พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ<br>ตำแหน่งประเภทวิชาการ<br>(ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์)  | เพศชาย      |             | เพศหญิง     |            | t           | Sig.       |
|--|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|
|  | $\bar{X}$   | S.D.        | $\bar{X}$   | S.D.       |             |            |
| 1. การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นมงคลสูงสุดต่อบุคคลและวงศ์ตระกูลเพื่อให้สมเกียรติ ผู้ที่ได้รับควรมีจิตสำนึกและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม                                | 3.95        | .91         | 4.04        | .92        | -.53        | .59        |
| 2. ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ควรเป็นบุคคลที่องค์การและบุคลากร ตลอดจนประชาชนให้การยอมรับ และเคารพนับถือ                                    | 3.93        | .88         | 3.91        | .97        | .118        | .90        |
| 3. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติ และความสามารถของบุคคล ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ ที่จะนำมาซึ่งแรงจูงใจสูงสุดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติชอบในสิ่งที่ดีงาม     | 3.87        | .93         | 3.96        | .95        | -.47        | .63        |
| 4. การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะเป็นเสมือนสัญลักษณ์ที่คอยเตือนใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเสียสละที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนและคนในสังคม | 3.97        | .95         | 3.96        | .95        | .05         | .95        |
| 5. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะนำมาซึ่งความรู้รัก ที่จะธำรงรักษาไว้ ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน   | 4.01        | 1.00        | 3.93        | 1.05       | .41         | .67        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>   | <b>3.94</b> | <b>.811</b> | <b>3.96</b> | <b>.90</b> | <b>-.08</b> | <b>.93</b> |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่ง ประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือเป็นมงคลสูงสุดต่อบุคคลและวงศ์ตระกูลเพื่อให้สมเกียรติ ผู้ที่ได้รับควรมีจิตสำนึกและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ข้อผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ควรเป็นบุคคลที่องค์การและบุคลากร ตลอดจนประชาชนให้การยอมรับ และเคารพ นับถือ ข้อเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติ และความสามารถของบุคคล ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ ที่จะนำมาซึ่งแรงจูงใจสูงสุดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติชอบในสิ่งที่ดีงาม ข้อการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะเป็นเสมือนสัญลักษณ์ที่คอยเตือนใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ทুমเท และเสียสละที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนและคนในสังคม และข้อเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะนำมาซึ่งความรักที่จะธำรงรักษาไว้ ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ |              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|---|--------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| 1. ด้านการยอมรับทางสังคม                                  | ระหว่างกลุ่ม | 1.243          | 5   | .249        | .614  | .689 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 50.967         | 126 | .404        |       |      |
|   | รวม          | 52.209         | 131 |             |       |      |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน                                  | ระหว่างกลุ่ม | .794           | 5   | .159        | .382  | .861 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 52.446         | 126 | .416        |       |      |
|   | รวม          | 53.240         | 131 |             |       |      |
| 3. ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน                                  | ระหว่างกลุ่ม | 1.890          | 5   | .378        | .474  | .795 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 100.419        | 126 | .797        |       |      |
|   | รวม          | 102.309        | 131 |             |       |      |
| 4. ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง                            | ระหว่างกลุ่ม | 2.484          | 5   | .497        | .780  | .566 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 80.298         | 126 | .637        |       |      |
|   | รวม          | 82.782         | 131 |             |       |      |
| 5. ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์                     | ระหว่างกลุ่ม | 3.703          | 5   | .741        | 1.045 | .395 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 89.346         | 126 | .709        |       |      |
|   | รวม          | 93.050         | 131 |             |       |      |
| รวมเฉลี่ย   | ระหว่างกลุ่ม | 1.376          | 5   | .275        | .770  | .573 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 45.055         | 126 | .358        |       |      |
|   | รวม          | 46.431         | 131 |             |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตาม สถานภาพสมรส

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ |              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|---|--------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| 1. ด้านการยอมรับทางสังคม                                  | ระหว่างกลุ่ม | .293           | 2   | .147        | .364  | .695 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 51.916         | 129 | .402        |       |      |
|   | รวม          | 52.209         | 131 |             |       |      |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน                                  | ระหว่างกลุ่ม | .059           | 2   | .030        | .072  | .931 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 53.181         | 129 | .412        |       |      |
|   | รวม          | 53.240         | 131 |             |       |      |
| 3. ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน                                  | ระหว่างกลุ่ม | 1.209          | 2   | .605        | .772  | .464 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 101.099        | 129 | .784        |       |      |
|   | รวม          | 102.309        | 131 |             |       |      |
| 4. ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง                            | ระหว่างกลุ่ม | 1.043          | 2   | .522        | .823  | .441 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 81.739         | 129 | .634        |       |      |
|   | รวม          | 82.782         | 131 |             |       |      |
| 5. ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์                     | ระหว่างกลุ่ม | 1.611          | 2   | .806        | 1.137 | .324 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 91.438         | 129 | .709        |       |      |
|   | รวม          | 93.050         | 131 |             |       |      |
| รวมเฉลี่ย   | ระหว่างกลุ่ม | .454           | 2   | .227        | .636  | .531 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 45.978         | 129 | .356        |       |      |
|   | รวม          | 46.431         | 131 |             |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ |              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|---|--------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| 1. ด้านการยอมรับทางสังคม                                  | ระหว่างกลุ่ม | 2.481          | 6   | .413        | 1.039 | .403 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 49.729         | 125 | .398        |       |      |
|   | รวม          | 52.209         | 131 |             |       |      |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน                                  | ระหว่างกลุ่ม | 3.323          | 6   | .554        | 1.387 | .225 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 49.917         | 125 | .399        |       |      |
|   | รวม          | 53.240         | 131 |             |       |      |
| 3. ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน                                  | ระหว่างกลุ่ม | 4.244          | 6   | .707        | .902  | .496 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 98.065         | 125 | .785        |       |      |
|   | รวม          | 102.309        | 131 |             |       |      |
| 4. ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง                            | ระหว่างกลุ่ม | 5.800          | 6   | .967        | 1.570 | .161 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 76.982         | 125 | .616        |       |      |
|   | รวม          | 82.782         | 131 |             |       |      |
| 5. ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์                     | ระหว่างกลุ่ม | 4.851          | 6   | .809        | 1.146 | .340 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 88.198         | 125 | .706        |       |      |
|   | รวม          | 93.050         | 131 |             |       |      |
| รวมเฉลี่ย   | ระหว่างกลุ่ม | 2.926          | 6   | .488        | 1.401 | .219 |
|   | ภายในกลุ่ม   | 43.506         | 125 | .348        |       |      |
|   | รวม          | 46.431         | 131 |             |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ |              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.  |
|---|--------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| 1. ด้านการยอมรับทางสังคม                                  | ระหว่างกลุ่ม | 3.673          | 4   | .918        | 2.403 | .053  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 48.536         | 127 | .382        |       |       |
|   | รวม          | 52.209         | 131 |             |       |       |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน                                  | ระหว่างกลุ่ม | 1.373          | 4   | .343        | .841  | .502  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 51.867         | 127 | .408        |       |       |
|   | รวม          | 53.240         | 131 |             |       |       |
| 3. ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน                                  | ระหว่างกลุ่ม | 1.001          | 4   | .250        | .314  | .868  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 101.308        | 127 | .798        |       |       |
|   | รวม          | 102.309        | 131 |             |       |       |
| 4. ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง                            | ระหว่างกลุ่ม | 1.814          | 4   | .453        | .711  | .586  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 80.968         | 127 | .638        |       |       |
|   | รวม          | 82.782         | 131 |             |       |       |
| 5. ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์                     | ระหว่างกลุ่ม | 11.375         | 4   | 2.844       | 4.422 | .002* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 81.674         | 127 | .643        |       |       |
|   | รวม          | 93.050         | 131 |             |       |       |
| รวมเฉลี่ย   | ระหว่างกลุ่ม | 1.606          | 4   | .401        | 1.137 | .342  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 44.826         | 127 | .353        |       |       |
|   | รวม          | 46.431         | 131 |             |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน และด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน



ตาราง 38 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

| ตำแหน่งปัจจุบัน                | $\bar{X}$ | ลูกจ้าง<br>เหมา<br>บริการ | พนักงาน<br>ราชการ | ลูกจ้าง<br>ประจำ | ข้าราชการ<br>ประเภท<br>ทั่วไป | ข้าราชการ<br>ประเภท<br>วิชาการ |
|--------------------------------|-----------|---------------------------|-------------------|------------------|-------------------------------|--------------------------------|
|                                |           | 3.75                      | 3.38              | 3.81             | 4.00                          | 4.37                           |
| 1. ลูกจ้างเหมาบริการ           | 3.75      | -                         | .191              | .767             | .259                          | .003*                          |
| 2. พนักงานราชการ               | 3.38      | -                         | -                 | .123             | .032*                         | .000*                          |
| 3. ลูกจ้างประจำ                | 3.81      | -                         | -                 | -                | .389                          | .006*                          |
| 4. ข้าราชการ ประเภท<br>ทั่วไป  | 4.00      | -                         | -                 | -                | -                             | .068                           |
| 5. ข้าราชการ ประเภท<br>วิชาการ | 4.37      | -                         | -                 | -                | -                             | -                              |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการมีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างเหมาบริการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการประเภททั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการมีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตาม รายได้

| แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ |              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.  |
|--|--------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| 1. ด้านการยอมรับทางสังคม                                   | ระหว่างกลุ่ม | 6.948          | 8   | .868        | 2.360 | .021* |
|  | ภายในกลุ่ม   | 45.262         | 123 | .368        |       |       |
|  | รวม          | 52.209         | 131 |             |       |       |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน                                   | ระหว่างกลุ่ม | 5.546          | 8   | .693        | 1.788 | .086  |
|  | ภายในกลุ่ม   | 47.694         | 123 | .388        |       |       |
|  | รวม          | 53.240         | 131 |             |       |       |
| 3. ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน                                   | ระหว่างกลุ่ม | 8.729          | 8   | 1.091       | 1.434 | .189  |
|  | ภายในกลุ่ม   | 93.580         | 123 | .761        |       |       |
|  | รวม          | 102.309        | 131 |             |       |       |
| 4. ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง                             | ระหว่างกลุ่ม | 10.372         | 8   | 1.297       | 2.202 | .032* |
|  | ภายในกลุ่ม   | 72.410         | 123 | .589        |       |       |
|  | รวม          | 82.782         | 131 |             |       |       |
| 5. ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์                      | ระหว่างกลุ่ม | 7.054          | 8   | .882        | 1.261 | .270  |
|  | ภายในกลุ่ม   | 85.996         | 123 | .699        |       |       |
|  | รวม          | 93.050         | 131 |             |       |       |
| รวมเฉลี่ย  | ระหว่างกลุ่ม | 5.677          | 8   | .710        | 2.142 | .037* |
|  | ภายในกลุ่ม   | 40.754         | 123 | .331        |       |       |
|  | รวม          | 46.431         | 131 |             |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับทางสังคม และด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 40 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับทางสังคม

| รายได้               | $\bar{X}$ | 5001      | 10001     | 15001     | 20001     | 25001     | 30001     | 35001     | 40001     | มากกว่า   |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                      |           | 10000 บาท | 15000 บาท | 20000 บาท | 25000 บาท | 30000 บาท | 35000 บาท | 40000 บาท | 45000 บาท | 45000 บาท |
|                      |           | 3.83      | 3.81      | 3.87      | 3.72      | 4.32      | 4.16      | 3.62      | 3.71      | 5.00      |
| 1. 5001-10000 บาท    | 3.38      | -         | .916      | .785      | .533      | .014*     | .178      | .489      | .748      | .010*     |
| 2. 10001-15000 บาท   | 3.81      | -         | -         | .737      | .665      | .022*     | .187      | .555      | .797      | .010*     |
| 3. 15001-20000 บาท   | 3.87      | -         | -         | -         | .373      | .022*     | .236      | .400      | .662      | .012*     |
| 4. 20001-25000 บาท   | 3.72      | -         | -         | -         | -         | .004*     | .084      | .744      | .973      | .005*     |
| 5. 25001-30000 บาท   | 4.32      | -         | -         | -         | -         | -         | .539      | .029*     | .115      | .144      |
| 6. 30001-35000 บาท   | 4.16      | -         | -         | -         | -         | -         | -         | .126      | .279      | .083      |
| 7. 35001-40000 บาท   | 3.62      | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | .847      | .008*     |
| 8. 40001-45000 บาท   | 3.71      | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | .022*     |
| 9. มากกว่า 45000 บาท | 5.00      | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างจาก

บุคลากรที่มีรายได้ 35,001-40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 45,000บาท มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 35,001-40,000 บาท และ40,001-45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง

| รายได้               | $\bar{X}$ | 5001         | 10001        | 15001        | 20001        | 25001        | 30001        | 35001        | 40001        | มากกว่า      |
|----------------------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                      |           | 10000<br>บาท | 15000<br>บาท | 20000<br>บาท | 25000<br>บาท | 30000<br>บาท | 35000<br>บาท | 40000<br>บาท | 45000<br>บาท | 45000<br>บาท |
|                      |           | 3.38         | 3.82         | 3.69         | 3.34         | 3.74         | 3.75         | 3.08         | 3.06         | 5.00         |
| 1. 5001-10000 บาท    | 3.38      | -            | .069         | .121         | .858         | .156         | .237         | .411         | .494         | .005*        |
| 2. 10001-15000 บาท   | 3.82      | -            | -            | .577         | .058         | .770         | .822         | .060         | .119         | .043*        |
| 3. 15001-20000 บาท   | 3.69      | -            | -            | -            | .102         | .842         | .853         | .099         | .178         | .021*        |
| 4. 20001-25000 บาท   | 3.34      | -            | -            | -            | -            | .131         | .204         | .481         | .552         | .004*        |
| 5. 25001-30000 บาท   | 3.74      | -            | -            | -            | -            | -            | .983         | .100         | .168         | .032*        |
| 6. 30001-35000 บาท   | 3.75      | -            | -            | -            | -            | -            | -            | .128         | .191         | .041*        |
| 7. 35001-40000 บาท   | 3.08      | -            | -            | -            | -            | -            | -            | -            | .981         | .003*        |
| 8. 40001-45000 บาท   | 3.06      | -            | -            | -            | -            | -            | -            | -            | -            | .007*        |
| 9. มากกว่า 45000 บาท | 5.00      | -            | -            | -            | -            | -            | -            | -            | -            | -            |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท 10,001-15,000 15,001-20,000 20,001-25,000 25,001-30,000 บาท 30,001-35,000 บาท 35,001-40,000 และ 40,001-45,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก**

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการยอมรับทางสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ากรการรับราชการเป็นอาชีพหนึ่งที่คุณคนส่วนใหญ่ให้การยอมรับนับถือ ด้วยภาพลักษณ์ที่ดีที่ได้ประจักษ์ต่อสายตาผู้อื่นมายาวนาน ถึงแม้จะเป็นอาชีพที่ไม่ได้สร้างกำไรทางเศรษฐกิจให้กับตนเองและประเทศชาติมากนัก แต่ก็สร้างกำไรชีวิตให้กับผู้คนมากมาย

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบุคลากรย่อมต้องการความก้าวหน้า ต้องการยศ ตำแหน่ง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในงาน และการเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

3. ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าค่าตอบแทนของข้าราชการน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับประสบการณ์ อายุการทำงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญในงานต้องใช้ความรู้ความสามารถขั้นสูง ความเชี่ยวชาญต่อความเสี่ยง หรือภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นในภาคหน้าหากไม่ระมัดระวัง หรือไม่มีความเชี่ยวชาญมากพอ ดังนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรกลุ่มนี้เป็นอย่างมากในการที่จะช่วยส่งเสริมภารกิจของหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ตำแหน่งวิศวกร นิติกร ฯลฯ

5. ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า บุคลากรที่เข้าสู่ระบบราชการแล้วแต่มีความภาคภูมิใจที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจ เป็นเสมือนหยาดทิพย์ชโลมใจ การได้รับการยกย่องสรรเสริญต่างๆ เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งไม่ใช่รางวัลที่อยู่ในรูปของตัวเงิน แต่จะเป็นสิ่งที่มีศักดิ์ มีศรีแก่ตนเอง เชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่ได้รับและวงศ์ตระกูล