

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมานหรือสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยออกมาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 4 ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.90 มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.40 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.80 ปัจจุบันตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 25.80 และมีรายได้ 15,001-20,000บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 24.20

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อจำแนกรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการยอมรับทางสังคม พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ด้านการยอมรับทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สร้างความเคารพนับถือและไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.99 และการเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.82

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อมุ่งมั่นทุ่มเท อุตุน และตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมโดยเน้นหลักของการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.96 และมีการฝึกอบรม พัฒนา ด้อยอดเพื่อให้ตนเองเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานอย่างรอบด้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.79

ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ไม่ลำเอียง จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.86 และการปรึกษาหารือ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เท่าเทียม และเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.64

ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อองค์กรและบุคลากรทุกคนควรมีจิตวิญญาณในการเป็นหน่วยงานราชการที่จะต้องยึดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคนให้อยู่ดีมีสุขอย่างแท้จริงและเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.65 ส่วนในข้ออัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงต่อภัยพิบัติในหน้าที่ของผู้ที่มีสิทธิได้รับตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถือเป็นมงคลสูงสุดต่อบุคคลและวงศ์ตระกูลเพื่อให้สมเกียรติ ผู้ที่ได้รับควรมีจิตสำนึกและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติ และความสามารถของบุคคล ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ ที่จะนำมาซึ่งแรงจูงใจสูงสุดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติชอบในสิ่งที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.90

ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก

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

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

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

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

บุคลากรที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน และด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการประเภททั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ แตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับทางสังคม และด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับทางสังคม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท/เดือน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท/เดือน 10,001-15,000 บาท/เดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน และ 20,001-25,000 บาท/เดือน และบุคลากรที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท/เดือน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 35,001-40,000 บาท/เดือน และบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 45,000บาท/เดือน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท/เดือน 10,001-15,000 บาท/เดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน 20,001-25,000 บาท/เดือน 35,001-40,000 บาท/เดือน และ40,001-45,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท/เดือน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท/เดือน 10,001-15,000 บาท/เดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน 20,001-25,000 บาท/เดือน 25,001-30,000 บาท/เดือน 30,001-35,000 บาท/เดือน 35,001-40,000 บาท/เดือน และ 40,001-45,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูยศ ศรีวรรณ (2553 : 8) ที่กล่าวว่า การจูงใจ เป็นการกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ และ คิวไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552 : 6) ที่กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำให้สิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูยศ ศรีวรรณ (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบ ในหน้าที่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ในระดับที่หนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจนั้นยังมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับความต้องการของมนุษย์ดังแนวคิดของ มาสโลว์ (2004 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ที่ได้จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ตามทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ดังนี้ ความต้องการทางกายภาพ (Physical /Basic Needs) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security / Safety Needs) ความต้องการที่จะผูกพันทางสังคม (Social / Love needs) ความต้องการฐานะเด่นได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการที่จะตระหนักความจริงในตน (Self Actualization) กล่าวได้ว่า ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับถัดไปอย่างไม่สิ้นสุด

จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้ โดยใช้สถิติ t-test และ F-test พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อรกุล (ม.ป.ป.) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานรายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

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

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

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

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ แตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นลูกจ้างเหมาบริการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการประเภททั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานราชการ แตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นข้าราชการประเภททั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Taylor (วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553 : 17 - 19) ที่กล่าวว่า การจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้น มีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือ โอกาสของการพัฒนาและความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เป็นต้น และยังสอดคล้องกับที่ พรพรรณราย ทรัพย์ประภา (2529: 48) ได้อธิบายตามทฤษฎีของ Maslow ว่าความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับทางสังคม และด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน และด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับทางสังคม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท/เดือน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท/เดือน 10,001-15,000 บาท/เดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน และ 20,001-25,000 บาท/เดือน และบุคลากรที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท/เดือน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 35,001-40,000 บาท/เดือน และบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 45,000บาท/เดือน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท/เดือน 10,001-15,000 บาท/เดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน 20,001-25,000 บาท/เดือน 35,001-40,000 บาท/เดือน และ40,001-45,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท/เดือน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท/เดือน 10,001-15,000 บาท/เดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน 20,001-25,000 บาท/เดือน

25,001-30,000 บาท/เดือน 30,001-35,000 บาท/เดือน 35,001-40,000 บาท/เดือน และ 40,001-45,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ ถนอมรัฐ ชลอสเลิศ (2549 :18) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่งและฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น นอกจากแรงจูงใจทางสังคมแล้ว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ก็เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม พยายามอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

จากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลกมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ด้านการยอมรับทางสังคม การรับราชการเป็นอาชีพหนึ่งที่ผู้คนส่วนใหญ่ให้การยอมรับนับถือ ด้วยภาพลักษณ์ที่ดีที่ได้ประจักษ์ต่อสายตาผู้อื่นมายาวนาน ถึงแม้จะเป็นอาชีพที่ไม่ได้สร้างกำไรทางเศรษฐกิจให้กับตนเองและประเทศชาติมากนัก แต่ก็สร้างกำไรชีวิตให้กับผู้คนมากมาย เนื่องจากเป็นอาชีพที่ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้เกิดเป็นรูปธรรมเพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติ และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กลับมาสู่สภาวะปกติ ตัวอย่างการแก้ไขปัญหาตามภารกิจของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 เช่น การเตือนภัย / ช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง การเตือนภัย/ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม-ดินถล่ม การช่วยเหลือผู้ไม่มีน้ำประปาใช้ในการอุปโภคบริโภค โดยการสนับสนุนและการจัดหาแหล่งน้ำธรรมชาติ ทั้งน้ำจากเหนือดินและใต้ดิน การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำธรรมชาติขนาดเล็ก (อ่างเก็บน้ำ ระบบกระจายน้ำ) การอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ ล้วนแล้วแต่เป็นภารกิจที่ช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนชาวไทยทั้งสิ้น

ด้านความก้าวหน้าในงาน บุคลากรย่อมต้องการความก้าวหน้า ต้องการยศ ตำแหน่ง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในงาน และการเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ อันจะแสดงให้เห็นถึงการจัดการทางด้านสายอาชีพ จึงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัว และการทำงานเป็นที่ร่วมด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับ

ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน ค่าตอบแทนของข้าราชการน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับ ประสพการณ์ อายุการทำงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร ควรมีการเพิ่ม ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมาย จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

ด้านการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญในงานต้องใช้ความรู้ความสามารถขั้นสูง ความเชี่ยวชาญต่อความเสี่ยง หรือภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นในกายภาคหน้าหากไม่ระมัดระวัง หรือไม่มีความเชี่ยวชาญมากพอ ดังนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรกลุ่มนี้เป็นอย่างมากในการที่จะ ช่วยส่งเสริมภารกิจของหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในงานมากยิ่งขึ้น อาทิ เช่น ตำแหน่งวิศวกร นิติกร ฯลฯ

ด้านการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ บุคลากรที่เข้าสู่ระบบราชการล้วนแล้วแต่มีความ ภาคภูมิใจที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจ เป็นเสมือนหยาดทิพย์ขโลมใจ การได้รับการยกย่องสรรเสริญต่างๆ เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เกิด ความภาคภูมิใจ ซึ่งไม่ใช่รางวัลที่อยู่ในรูปของตัวเงิน แต่จะเป็นสิ่งที่มีศักดิ์ มีศรีแก่ตนเอง เชิดชู เกียรติแก่ผู้ที่ได้รับและวงศ์ตระกูล การยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น การได้รับคำชมจากผู้อื่น ทำให้ รู้สึกสดชื่น มีความสุขกับคำชมนั้นๆ ในบางครั้งการทำงานแม้ไม่มีรางวัลอะไรให้มากมาย แต่ถ้า ได้ยินเพียงคำชม ก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รางวัลอันทรงเกียรตินี้คือ ให้มีเงินทองมากแค่ไหน ก็มีอาจะหาซื้อจากที่ไหนได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานภาครัฐ ควรมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับประสพการณ์ อายุ การทำงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร ภาระหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากข้าราชการรุ่นหลังมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าผู้ที่บรรจุมานาน กล่าวคือส่วนใหญ่มีการ ปรับฐานเงินเดือนและขึ้นเงินเดือนของผู้ที่เงินเดือนน้อยและอายุงานน้อย ส่วนผู้ที่บรรจุมานาน หรืออายุงานมาก เงินเดือนไม่ค่อยปรับขึ้นมากนัก เมื่อเทียบกับอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่ ดียิ่งขึ้น หากกล่าวในภาพรวมพบว่า ปัจจัยพื้นฐานไม่ได้ก่อให้เกิดนัยสำคัญ แต่มีบางประเด็นที่ ต้องนำมาเสนอเป็นหัวข้อในการวิจัย อาทิเช่น ค่าตอบแทน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่บ่งชี้ชัดเจน ถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรต่อการเข้ารับราชการตำแหน่งประเภทวิชาการกรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก ในครั้งนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ครบถ้วนแล้ว ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์เพิ่มเติมต่อสำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก จึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของผู้รับบริการ และหน่วยงานที่มีการติดต่อประสานงาน เพื่อหาแนวทาง ขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก และผู้สนใจต่อไป