



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม

สำนักหอสมุดกลาง
กรมศุลกากร



โดย
นายธนกร ปุณีย์พงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

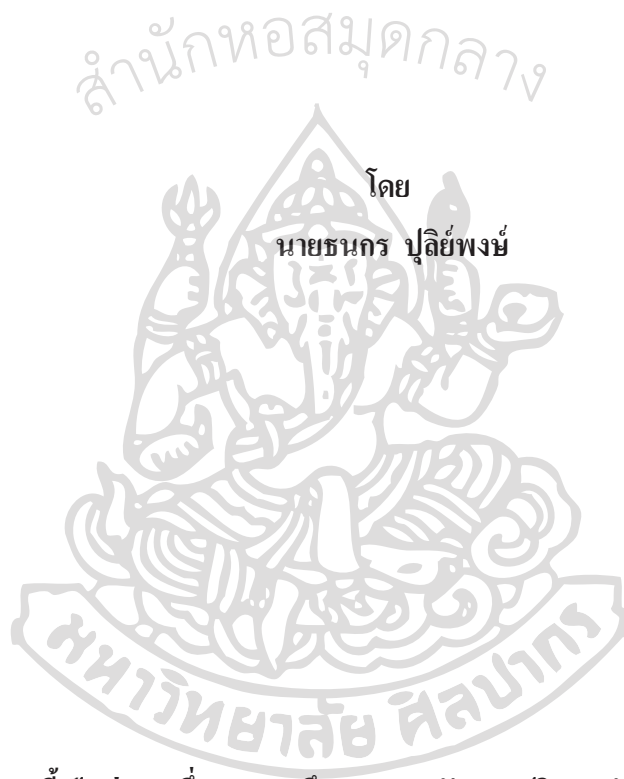
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

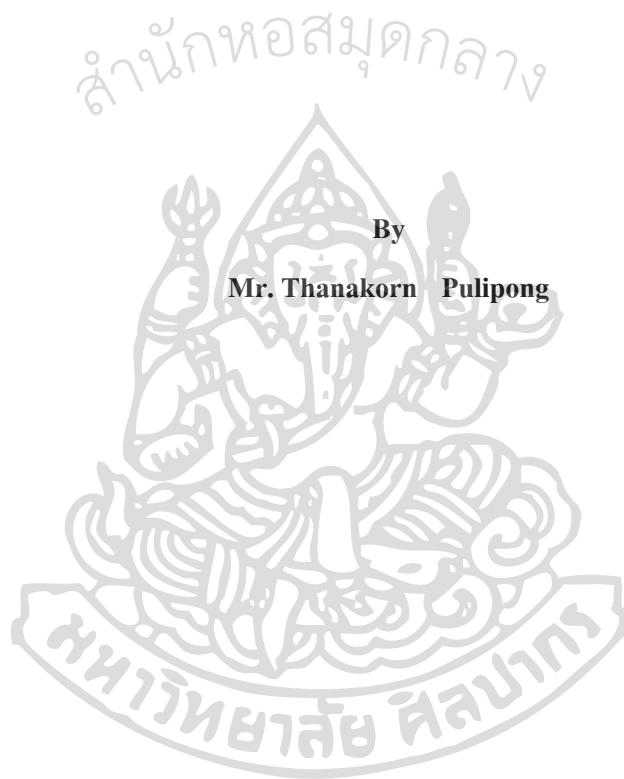
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม
กรมศุลกากร



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**JOB MOTIVATION OF CUSTOMS OFFICER IN INVESTIGATION AND
SUPPRESSION : A CASE STUDY OF INVESTIGATION BUREAU, CUSTOMS
DEPARTMENT**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Public Administration Program in Public Administration

Program of Public Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2011

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ” เสนอโดย นายชนกร ภูมิพงษ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารท์สนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตน์โชติ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา)

...../...../.....

53603725 : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชนกร ปุณย์พงษ์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ :
รศ.พรชัย เทพปัญญา. 129 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ประชากรที่ใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ศุลกากรสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร จำนวนทั้งหมด 325
คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่า
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทีและค่าความแปรปรวน
ทางเดียว สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1) เจ้าหน้าที่ศุลกากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน อายุระหว่าง 34 – 42 ปี การศึกษา
ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากรด้านการบังคับ
บัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านตัวงาน ด้านความสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า
ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการยอมรับ และด้าน
เงินเดือนอยู่ในระดับมาก

3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศุลกากรที่มีเพศ อายุ โดยภาพรวม ไม่มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่ศุลกากรที่มีระดับการศึกษา
ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

53603725 : MAJOR : PUBLIC ADMINISTRATION

KEY WORD : JOB MOTIVATION

THANAKORN PULIPONG : JOB MOTIVATION OF CUSTOMS OFFICER IN INVESTIGATION AND SUPPRESSION : A CASE STUDY OF INVESTIGATION BUREAU, CUSTOMS DEPARTMENT. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST. PROF.PORNCHAI THEPPANYA. 129 pp.

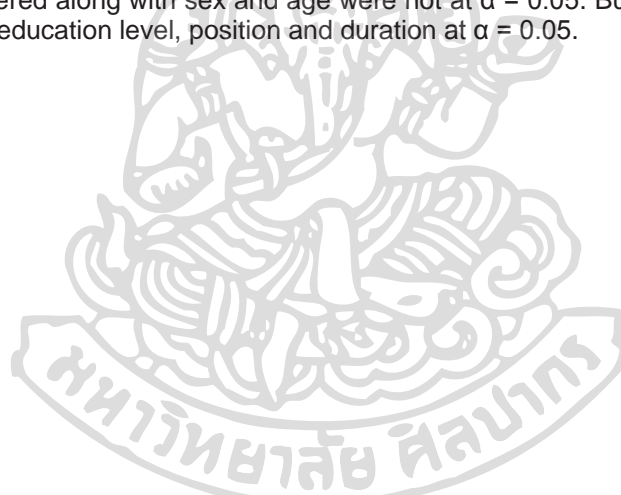
This research aimed to study 1) the job motivation of customs officer in Bureau of Investigation and Enforcement, and 2) the level of job motivation of customs officer in Bureau of Investigation and Enforcement, Customs department. The samples were 325 customs officers. Research Instrument was questionnaires. The statistics used for describing the data were frequency, percentage, average, standard deviation (S.D). The hypotheses had been tested by t-test and one way ANOVA at $\alpha = 0.05$

The results were found that :

1) Majority of customs officers were male, bureaucrat, aged 34 – 42 years old, bachelor degree of education level and 1 – 5 years of operation duration.

2) The overall job motivation of customs officer was high. When considered in the details, it was found that job motivation of customs officer in command was in the highest level. And at the job design, success, working condition, relationships between supervisors, colleagues and subordinators, job security, progress, responsibility, policy and management of the organization, acceptance and salary were high.

3) The results of hypothesis tested was found that the customs officer had significantly differed along with sex and age were not at $\alpha = 0.05$. But for the customs officers that different in education level, position and duration at $\alpha = 0.05$.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม รัตนโชติ และ อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ซึ่งเป็นอาจารย์กรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก อาจารย์ ดร.สุวิชาวรรวิเชียรวงษ์ และ อาจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการทำการค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จาก นายรามพ ศรีสุภอรรถ ผอ.สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ตลอดจนเจ้าหน้าที่สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อวัชรินทร์ คุณแม่สาริกา และสมาชิกครอบครัวบุลย์พงษ์ ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และเป็นกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

ขอขอบพระคุณ เพื่อนๆ แม่โจ้ และพี่ๆเพื่อนๆ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 1 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจเสมอมา

สารบัญ

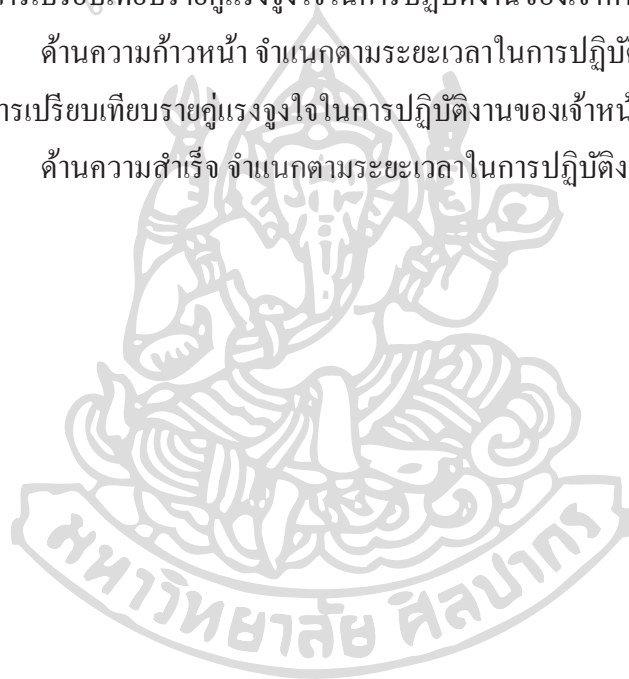
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่ได้รับ	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	13
ความหมายของแรงจูงใจ.....	13
องค์ประกอบของแรงจูงใจ	14
มูลเหตุจูงใจในการทำงาน.....	16
ประโยชน์ของการจูงใจ	17
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ.....	18
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	18
ทฤษฎีความต้องการของแมคเคล็ลแลนด์	19
ทฤษฎี ERG	21
ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	22
ข้อมูลกรมศุลกากร	26
ข้อมูลสำนักสืบสวนและปราบปรามศุลกากร	28

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ระเบียบวิธีวิจัย	39
ประชากร.....	40
ตัวแปรที่ศึกษา.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่บุคลากร	46
ระดับแรงจูงใจระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	50
การทดสอบสมมุติฐาน	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะ.....	10
ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย.....	102
ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ.....	102
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	103
รายการอ้างอิง.....	104
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก	108
ภาคผนวก ข	115
ภาคผนวก ค	117
ประวัติผู้วิจัย.....	129

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร จำแนกตามส่วนงาน.....	40
2	ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่บุคลากร.....	46
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวน และปราบปราม กรมศุลกากร โดยภาพรวม	48
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวน และปราบปราม กรมศุลกากร โดยรายข้อ	49
5	การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรที่ มีเพศต่างกัน	50
6	การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่าง ไปตามอายุ.....	50
7	การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่าง ไปตามระดับการศึกษา.....	51
8	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	52
9	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	54
10	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา	55
11	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านความสำเร็จ จำแนกตามระดับการศึกษา	56
12	การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่าง ไปตามตำแหน่ง แยกตามรายข้อ.....	57

ตารางที่		หน้า
13	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านเงินเดือน จำแนกตามตำแหน่ง.....	58
14	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านความสำเร็จ จำแนกตามตำแหน่ง.....	58
15	การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่าง ไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	58
16	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	59
17	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	59
18	การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ด้านความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	60



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ล้วนมีการแข่งขันขององค์กรที่สูงมากไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันระหว่างองค์กร หรือภายในองค์กรเดียวกัน ถึงแม้ว่าองค์กรมีองค์ประกอบหลักที่คล้ายคลึงกัน ก็จะต้องมีบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหารงาน แต่สิ่งสำคัญคือ แรงจูงใจที่สามารถจะชักจูงให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น จากทรัพยากรต่างๆเป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงานขององค์กร เนื่องจากการทำงานของบุคลากรจะสามารถนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่สิ่งที่เป็นความท้าทายของการจัดการคือการจัดการไม่ใช่เพียงการบริหารงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการบริหารคนด้วย ซึ่งเป็นทรัพยากรที่จัดการยากที่สุด เนื่องจากคนมีชีวิตจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดที่อาจมีผลกระทบทั้งในแง่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรที่ดีต้องสามารถทำให้พนักงานใช้ศักยภาพ ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งรู้สึกอยากที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน (พัชสิริ ชมพุกา 2552) หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงย่อมจะสร้างผลงานที่ดี และสร้างสรรค์ให้กับองค์กรของตน ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เกิดการพัฒนา นอกเหนือไปกว่านั้นองค์กรจำเป็นต้องชักจูงหรือรักษาให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ตลอดจนสร้างผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

กรมศุลกากรเป็นส่วนราชการสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากรจากการนำสินค้าเข้าและส่งออก การเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวง การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร การส่งเสริมและการสนับสนุนการผลิตและการส่งออก โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยพิกัตอัตราศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดเก็บรายได้ให้กับประเทศ ปกป้องผลประโยชน์

ของประเทศและประชาชน อำนาจความสะดวกด้านการค้าระหว่างประเทศแก่ผู้นำเข้าและผู้ส่งออก รวมถึงเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางการค้าของประเทศ (กระทรวงการคลัง 2554) กรมศุลกากรจึงเป็นองค์การที่มีความสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของประเทศในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดในด้านการขนส่ง และมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจภายในประเทศในปัจจุบัน กรมศุลกากรจึงเปรียบเสมือนรั้วของประเทศในการนำสินค้าเข้า - ออกประเทศจึงผ่านศุลกากรแทบทั้งสิ้น

หน่วยงานป้องกันและปราบปรามของกรมศุลกากร มีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างมากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการอุดช่องโหว่ของการกระทำผิดทางศุลกากรของผู้ประกอบการทั้งรายใหญ่และรายย่อย ซึ่งก่อให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับผู้ประกอบการที่สุจริตในการเอารัดเอาเปรียบของผู้ประกอบการที่ทุจริตในการลักลอบกระทำผิดทางศุลกากร บทบาทในงานป้องกันและปราบปรามที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนให้การจัดเก็บรายได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริง

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคคลที่มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องรู้จักวิธีสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การ เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรักความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การหากบุคลากรในองค์การ ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากบุคคลมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธา และเชื่อมั่นหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้

ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชาที่มีความเสถียร และรับมืองานอย่างเต็มความสามารถ (Steer and Porter อ้างถึงใน วราภรณ์ คำเพชรดี , 2552)

ดังนั้น แรงจูงใจจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนการป้องกันและปราบปรามของศุลกากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และสามารถกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญมากต่อการทำงานที่มีความเสี่ยงสูงของการปราบปรามผู้กระทำความผิดทางศุลกากร ส่งผลให้เกิดการตอบตกลงเข้าร่วมภารกิจหรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และถือเป็นงานส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องจูงใจเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการศึกษาแรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นใช้ความพยายามกระทำการอย่างหนึ่ง และสาเหตุที่เจ้าหน้าที่ยื่นหยัดในการทำงานที่มีความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนช่วยในการอธิบายถึงทิศทางเชิงพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ” ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ศุลกากร รวมถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากรอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลจากผลการศึกษาไปเป็น แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากรให้มีการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากรแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากรด้านเงินเดือนแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงาน
แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงใน
งานแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการ
บริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชา
แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์
ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบ
แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับ
แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้า
แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ
แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานแตกต่าง
ไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่าง
ไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงาน
แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงใน
งานแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 5.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม

สมมติฐานที่ 5.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานแตกต่างไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร โดยกำหนดประชากรคือ เจ้าหน้าที่บุคลากรสังกัดสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร มีทั้งหมด 325 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ความรับผิดชอบ การยอมรับ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และตัวงาน

3. ระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เริ่มการวิจัยประมาณเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2555

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในตัวของเจ้าหน้าที่บุคลากร ที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของผู้ที่จูงใจต้องการให้เกิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แม้ว่าการกระตุ้นนั้นเจ้าหน้าที่บุคลากรที่ถูกจูงใจจะต้องการหรือไม่ต้องการก็ตาม แรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการชักจูงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เกิดแนวทางไปสู่เป้าหมายในอนาคต

เจ้าหน้าที่บุคลากร หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร หมายถึง เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประทับใจประกอบให้เจ้าหน้าที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม โดยที่ปัจจัยไฮยีนที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางลบ ซึ่งจะก่อให้เกิดการป้องกันความไม่พึงพอใจในตัวของเจ้าหน้าที่บุคลากร รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวกคือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามเพิ่มสูงขึ้น นั่นเอง หากมีทั้งสองปัจจัยนี้ควบคู่กันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในตัวของเจ้าหน้าที่บุคลากร และเป็นการกระตุ้นเขาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ได้ ประกอบด้วย

- เงินเดือน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดหาไว้ให้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล และเงินรางวัล
- สภาพการทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่บุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน
- นโยบายและการบริหารจัดการขององค์การ คือ การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน
- การบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องคือ การติดต่อทั้งกิริยาหรือวาจาระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

- ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจความรับผิดชอบในงานนั้นๆอย่างเต็มที่

- การยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ

- ความก้าวหน้า คือ การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษา หรือได้รับการฝึกอบรม

- ความสำเร็จ คือ การที่เจ้าหน้าที่สุลตากรได้ทำงานตามหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมายทั้งตัวเองและหน่วยงาน

- ด้วงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

ประโยชน์ที่ได้รับ

การได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สุลตากร และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สุลตากร จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สุลตากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมสุลตากร ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ให้กับกรมสุลตากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ซึ่งจะเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.3 มूलเหตุจูงใจในการทำงาน
 - 1.4 ประโยชน์ของการจูงใจ
2. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
 - 2.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลิลแลนด์
 - 2.3 ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG Theory)
 - 2.4 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์
3. ข้อมูลกรมศุลกากร
4. ข้อมูลสำนักสืบสวนและปราบปรามศุลกากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554) กล่าวว่า ในทางจิตวิทยานั้น แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (Goal) นักจิตวิทยาที่ความเชื่อว่ามีมนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่ออยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

วันชัย มีชาติ (2551) สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย

สมศักดิ์ กิจธนาวัฒน์ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) คือการจัดสภาพการณ์ต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจ แสงสว่าง (2545) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งที่นำพฤติกรรมหรือการจูงเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม ลักษณะพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจูงใจเป็นส่วนที่ทำให้เป็นแรงหรือพลังงานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเป็นอัตโนมัติ มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบความล้มเหลว จะไม่กระทำการใดโดยไร้จุดมุ่งหมาย พฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์ล้วนแล้วแต่มีจุดมุ่งหมายโดยตรงต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ การจูงใจจะเข้ามามีบทบาทเป็นรูปภาพให้เห็น มิใช่สิ่งง่ายนักที่จะกระตุ้นให้มนุษย์เคลื่อนไหวโดยให้เคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้เฉพาะเจาะจง เป้าหมายทั้งหมดจะประสบความสำเร็จได้ก็ย่อมต้องใช้เวลาอันยาวนาน

สาโรช เนติธรรมกุล (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้จูงใจต้องการ โดยใช้ความต้องการของมนุษย์เป็นสื่อ

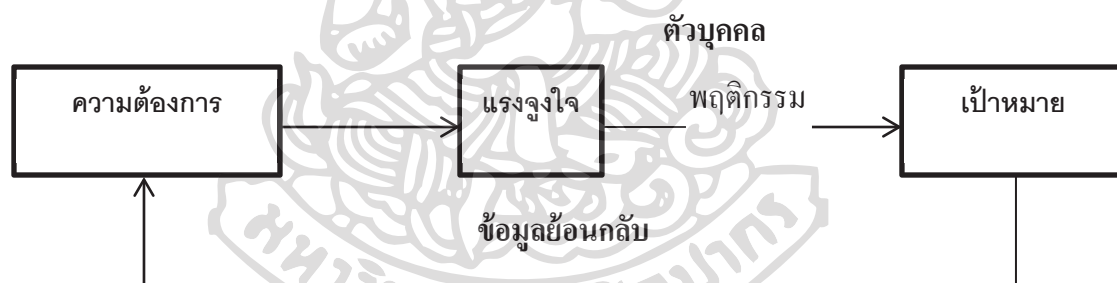
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน

ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความสำเร็จสูงสุด

จากความหมายของแรงจูงใจ ผู้วิจัยขอสรุปไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงขับเคลื่อนในตัวของผู้ทำหน้าที่บุคลากร ที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของผู้ที่จูงใจต้องการให้เกิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แม้ว่าการกระตุ้นนั้นเจ้าหน้าที่บุคลากรที่ถูกจูงใจจะต้องการหรือไม่ต้องการก็ตาม แรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการชักจูงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เกิดแนวทางไปสู่เป้าหมายในอนาคต

1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ฟงส์ หรดาล (2540) แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในตัวบุคคลซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการของคนสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความ ต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ 1. ความหิว 2. ความกระหาย 3. ความต้องการทาง

เพศ 4. อุณหภูมิที่เหมาะสม 5. การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด 6. ความต้องการพักผ่อนและหลับนอน
7. ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ และ 8. ความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) การจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับโดยแยกออกได้ดังนี้ คือ 1. ความต้องการที่เกิดจากสังคม และ 2. ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึงสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นนี้เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ 1. จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และ 2. จะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

แรงขับ (Drives) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับ หรือแรงจูงใจก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และแรงขับสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drives) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคน ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้ยังแบ่งออกได้ 2 อย่างคือ 1. แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และ 2. แรงขับทั่วไป เช่น ความรู้ อยากเห็น ความกลัว เป็นต้น

2. แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drives) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้หรือบางทีอาจเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่าตำแหน่งงาน เกียรติยศชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

เป้าหมาย (Goals) หมายถึงจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พึงพอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

จากการศึกษาองค์ประกอบของการจูงใจทำให้ทราบว่าหลักการจูงใจเพื่อให้นักศึกษทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. **ผู้รับการจูงใจ** เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ

2. **วิธีการจูงใจ** เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์

3. **เป้าหมายของการจูงใจ** เป็นพฤติกรรมที่ผู้จะจูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการจะทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

1.3 มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน สมศักดิ์ กิจชนวัฒน์, 2548) การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมวลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. **สิ่งแวดล้อมในการทำงาน** เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน สีของข้าว บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2. **เศรษฐกิจ** เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว มีผลต่อการทำงาน

3. **ฐานะทางสังคม** เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน แต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. **เจตคติต่องาน** ความรู้ถึงงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นการรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5. **ความอิสระในการทำงาน** ความสามารถใช้ ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

จากมวลเหตุจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยขอสรุปไว้ว่ามวลเหตุจูงใจในการทำงานนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการทำงาน เพราะการที่ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรนั้นจะทำงานบรรลุเป้าหมายได้จำเป็นต้องมีมวลเหตุจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

มูลเหตุจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เศรษฐกิจหรือผลตอบแทนในการทำงาน ฐานะทางสังคม เจตคติต่องาน ความอิสระในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้จะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้เกิดการทำงานที่ดีและราบรื่นมากขึ้น จนส่งผลเกิดประโยชน์กับองค์การต่อไป

1.4 ประโยชน์ของการจูงใจ

ศาสตราจารย์ เนติธรรมกุล (2542) องค์การที่มีสิ่งจูงใจที่ดีย่อมก่อให้เกิดประโยชน์หลายอย่าง กับองค์การหลายประการ คือ

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์การ
2. เสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีแก่องค์การ
3. บุคลากรจะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ
4. ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกฎระเบียบ วินัยและข้อบังคับขององค์การ
5. ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
6. ทำให้เกิดศรัทธา ความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และเกิดความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน
7. ทำให้องค์การได้คนที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย
8. ขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน
9. เอื้ออำนวยต่อการสั่งการในองค์การ

จากประโยชน์ของการจูงใจ ผู้วิจัยขอสรุปไว้ว่าประโยชน์ของการจูงใจสามารถก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์การได้หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจ ความจงรักภักดีแก่องค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รวมถึงทำงานได้เต็มความสามารถและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เป็นต้น การจูงใจล้วนจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์การในหลายๆด้าน การจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg และคณะ (อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล ,2554) ประมาณปี 1966 ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและการเพิ่มผลผลิตของวิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน ในการศึกษาครั้งนี้จะให้พนักงานแต่ละคนคิดถึงเหตุการณ์เมื่อพวกเขาารู้สึกดีเป็นพิเศษเกี่ยวกับงานของพวกเขา และคิดถึงเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดีหรือแย่เป็นพิเศษเกี่ยวกับงานของพวกเขา และให้อธิบายว่า อะไรที่ทำให้พวกเขามีความรู้สึกแบบนั้น การวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานอธิบายเงื่อนไขที่ทำให้เขารู้สึกดีหรือแย่แตกต่างกัน และจากผลการวิจัยครั้งนี้ Herzberg สรุปเป็นสองปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

ปัจจัยอาชีวอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยอาชีวอนามัย หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางลบ ประกอบด้วย เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง และการบังคับบัญชา ปัจจัยอาชีวอนามัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Environment) และเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานเหมือนกับปัจจัยสุขอนามัยของร่างกายที่เป็นเพียงการป้องกัน แต่ไม่ได้ทำให้เจริญเติบโตหรือแข็งแรง เช่นการปรองพองทุกวัน เป็นการป้องกันฟันผุ หรือการสูญเสียฟัน แต่ไม่ได้ทำให้ฟันแข็งแรงขึ้น Herzberg อธิบายว่า ถ้าเราให้ปัจจัยอาชีวอนามัย เราไม่ได้ทำให้คนมีแรงจูงใจ เราเพียงแต่ป้องกันความไม่พึงพอใจ อย่างไรก็ตาม Herzberg เชื่อว่าปัจจัยอาชีวอนามัยมีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ถ้าปัจจัยอาชีวอนามัยได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจ คนจะทำงานโดยใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 น้อยกว่าความสามารถทั้งหมดของพวกเขา แต่ถ้าพวกเขาไม่พึงพอใจก็จะใช้ความสามารถเพียงร้อยละ 60 ผลการปฏิบัติงานก็จะลดลง ดังนั้นปัจจัยอาชีวอนามัยไม่ได้ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพียงแต่เป็นการป้องกันผลผลิตลดลง

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวก ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การยอมรับ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะเจริญเติบโต ความสำเร็จ และตัวงานเอง Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (Work Itself) เป็นสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น ก่อนการจูงใจพนักงานจะใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 แต่เมื่อเราให้ตัวจูงใจ

เช่น การยอมรับ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะเติบโต ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาอาจจะเพิ่มขึ้น
เกือบที่จะเต็มศักยภาพของพวกเขาทีเดียว กล่าวโดยสรุปคือ ปัจจัยจูงใจทำให้ศักยภาพในการทำงาน
เพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประทับใจประกอบให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่
ปัจจัยอาชีวอนามัยที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางลบ ซึ่งจะทำให้เกิดการป้องกันความไม่พึง
พอใจในตัวของบุคคล รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวกคือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำ
ให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น นั่นเอง หากมีทั้งสองปัจจัยนี้ควบคู่กันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิด
ความไม่พอใจในตัวของเจ้าหน้าที่บุคลากร และเป็นการกระตุ้นเขาให้มีการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้

2.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลันด์ (McClelland's Theory of Needs)

พัชสิทธิ์ ชมพุกำ(2552) แมคเคลลันด์ใช้เครื่องมือทดสอบบุคลิกภาพที่เรียกว่าแบบ
Thematic Apperception Test ที่ให้ผู้ถูกศึกษาดูภาพหลายๆภาพ แล้วบอกความรู้สึก พร้อมให้เขียน
เรื่องราวออกมา เพื่อใช้วัดความแตกต่างของคนในแง่ความต้องการ และได้เสนอว่าความต้องการ
ของคนทั่วไปสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการหลักๆคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เขียนย่อว่า nAch) คือความ
ต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง มักจะมีลักษณะดังนี้

- ชอบแก้ปัญหา
- เมื่อตั้งเป้าหมายจะตั้งเป้าหมายที่สูงปานกลาง เพราะหากตั้งเป้าหมายที่สูงมากเกินไป
แล้วโอกาสจะบรรลุความสำเร็จอาจเป็นไปได้ยาก

- อยากได้ข้อมูลย้อนกลับในงานเพื่อปรับปรุงให้ผลงานดีขึ้น

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) คือความ
ต้องการที่จะเป็นที่รักใคร่ผูกพัน และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งบุคคลมี
ความต้องการนี้สูง มักมีลักษณะ ดังนี้

- ปรารถนาที่จะสร้างสังคมกับผู้อื่น
- ใฝ่ใจในการรักษาความสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน
- ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เขียนย่อว่า nPow) คือความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการนี้สูง มักจะมีลักษณะดังนี้

- อยากได้และอยากใช้อำนาจ
- ชอบที่จะโน้มน้าวชักนำผู้อื่น
- อยากควบคุมและต้องการชนะในการโต้แย้ง

ซึ่งความต้องการมีอำนาจนี้เป็นไปได้ 2 ทาง คือ ในทางลบที่จะใช้อำนาจครอบงำผู้อื่นเพื่อนำมาซึ่งผลประโยชน์และพวกพ้องของตน และในทางบวกที่จะใช้อำนาจเพื่อจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์โดยรวม

ตามแนวคิดของแมคเคล็ลแลนดี้ คนมีความต้องการทั้ง 3 ประการ แต่จะมีความต้องการทั้งสามในระดับที่มาก-น้อยแตกต่างกัน ความต้องการใดที่มีมากที่สุดก็จะเป็นสิ่งจูงใจของบุคคลนั้น และแมคเคล็ลแลนดี้ ยังเชื่อว่าความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้ (Learned Need) นั่นคือ สามารถใช้กลไกภายนอกผลักดันให้คนมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งสูงได้ ในระยะแรกๆ แมคเคล็ลแลนดี้จัดอบรมสัมมนาเพื่อทำให้ผู้จัดการที่เข้าอบรมมีความต้องการความสำเร็จสูงสุด เพราะเชื่อว่าการมีความต้องการด้านนี้สูงจะทำให้มีประสิทธิผลในการบริหารจัดการ แต่ในตอนที่แมคเคล็ลแลนดี้ได้เปลี่ยนความคิดนั้น เพราะพบว่าคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการดูแลพัฒนาผู้อื่น ซึ่งเป็นงานสำคัญของผู้จัดการ แมคเคล็ลแลนดี้ จึงเสนอแนวคิดใหม่ว่า น่าจะเป็นความต้องการอำนาจในทางบวกที่ส่งผลดีต่อการทำงานของผู้จัดการ อย่งไรก็ตามแนวคิดนี้ก็ยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนักในเชิงวิชาการ เพราะถูกตั้งข้อสงสัยในกระบวนการได้มาของผลการวิจัย

จากทฤษฎีความต้องการของ แมคเคล็ลแลนดี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความต้องการของคนทั่วไปสามารถแบ่งออกได้ 3 ประการ คือความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ แต่ละคนจะมีความต้องการระดับที่ต่างกันจะสามารถใช้กลไกภายนอกผลักดันให้คนมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งสูงได้

2.3 ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG Theory)

วันชัย มีชาติ (2551) แนวความคิดนี้เสนอโดย Clayton Alderfer ซึ่งพูดถึงความต้องการของมนุษย์ในองค์กร โดยจัดกลุ่มลำดับความต้องการของ Maslow ออกเป็น 3 ประเภท

แนวความคิดของ Alderfer จึงเป็นแนวความคิดที่อาศัยความคิดของ Maslow เป็นพื้นฐานในการพัฒนา โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence : E) เป็นความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ความต้องการขั้นนี้ได้แก่ ความต้องการในลำดับที่ 1 และ 2 ของแนวความคิดลำดับขั้นของความต้องการ Maslow คือ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R) คือ ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นการทำงานที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ในขั้นนี้คนจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ

แนวความคิด ERG ของ Alderfer เชื่อว่า ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นจาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับความพอใจเท่านั้น จึงจะเป็นแรงจูงใจ แนวความคิด ERG เชื่อว่า ความต้องการของคนไม่ได้เป็นลำดับขั้นในทิศทางเดียวกันเท่านั้น (คือจากลำดับต่ำไปสู่ลำดับที่สูงกว่าเท่านั้น) แต่จะมีความต้องการที่ถดถอย (จากความต้องการลำดับสูงกลับไปสู่ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่า) ได้ด้วย ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ถูกสกัดกั้น กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความต้องการในลำดับที่สูงกว่า แต่ความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ไม่ได้รับความพึงพอใจหรือถูกสกัดกั้น คนก็จะเกิดความคับข้องใจ และจะหันไปมีความต้องการในลำดับต่ำ โดยการกลับไปมีความต้องการในลำดับต่ำนี้ จะมีความต้องการที่รุนแรงกว่าในครั้งแรกที่มีความต้องการในด้านนี้ (แล้วได้รับการตอบสนองจนความต้องการเคลื่อนไปสู่ความต้องการที่สูงกว่า)

จากทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้นจาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence : E)
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R)
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth : G)

ทั้งนี้เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับความพอใจเท่านั้น จึงจะเป็นแรงจูงใจ นอกจากนี้ทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงมีความต้องการขั้นต่อไป แต่ทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความเจริญเติบโตก็ได้ ถึงแม้จะไม่ได้รับความพึงพอใจของทั้งสองขั้นต้นก็ตาม

2.4 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of needs)

อำนาจ แสงสว่าง (2545) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เริ่มจากสมมติฐานที่มีเหตุผล 2 ประการ

ประการที่ 1 มนุษย์มีความต้องการในหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน มีช่วงห่างกันนับจากระดับความต้องการขั้นต่ำทางสรีระ จนถึงระดับความต้องการขั้นสูงทางจิตวิทยา

ประการที่ 2 ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นความต้องการ ดังนั้นก่อนที่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ก่อนที่จะทำการจูงใจ และก่อให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมอย่างน้อยที่สุดก็จะต้องทำให้เกิดความรู้สึกบางส่วนที่มีความพอใจในความต้องการของมนุษย์ในระดับขั้นต่ำเสียก่อน มาสโลว์จะให้คำตอบได้ว่า อะไรเป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับสูง

มาสโลว์กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ระดับต่ำสุดที่เป็นระดับความต้องการของมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐาน เป็นความต้องการทางสรีระที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่รอดได้ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยา รักษาโรค และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs) เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาให้มีความมั่นคงและความปลอดภัย มีความอบอุ่นทางด้านร่างกายและทางจิตใจ เช่น ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น เป็นลำดับความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองอย่างมีความพอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทางสรีระและความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยจนเป็นที่พอใจแล้ว ตามธรรมชาติของมวลโลว์มนุษย์ก็ไม่ได้มีความต้องการที่จะต้องมีการมุ่งใจทางด้านพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการทางสังคมจึงกลายเป็นตัวกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความป็นมิตร เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือหรือความต้องการอีโก (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการคือ

ประการที่ 1 ความต้องการเหล่านั้นเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรภาพ ความสำเร็จ และความรู้

ประการที่ 2 ความต้องการเหล่านั้นมีส่วนเกี่ยวกับการมีชื่อเสียง เป็นความต้องการตำแหน่ง การยอมรับ การยกย่องชมเชย และการนับถือจากเพื่อน

ความต้องการของอีโก (Ego needs) ไม่ค่อยจะได้รับความพอใจมากนัก ตามธรรมชาติของมวลโลว์กล่าวว่า มนุษย์มีความมั่นคง มีความต้องการไม่มีขอบเขตจำกัด ต้องการความสำเร็จมากขึ้น ต้องการมีความรู้มากขึ้นและต้องการการยอมรับมากขึ้น ในอีกทางด้านหนึ่งความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมมีขอบเขตจำกัด มนุษย์สามารถได้รับความต้องการดังกล่าวอยู่ในระดับที่น่าพอใจบ่อยๆ ดังนั้นความต้องการของอีโกสามารถจูงใจมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมได้ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง เป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ปรารถนาที่จะค้นพบว่า ตัวเราแท้จริงเป็นใคร และสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพได้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้ ความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับ

นับถือรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งมาสโลว์เรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้สำเร็จ ถ้าทราบใดที่ความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ

1. ความต้องการทางสรีระ
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการการยอมรับนับถือหรือความต้องการอิโก
5. ความต้องการความสำเร็จ

ซึ่งมาสโลว์มีการคาดคะเนว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนเป็นเหมือนกันหมด และความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น สามารถเรียงลำดับขั้นได้จากต่ำไปสูง **ทฤษฎีมาสโลว์และความจงใจในการทำงาน**

ในปัจจุบันความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และสามารถจัดเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับขั้นต่ำไปสู่ระดับที่สูงได้ กระทำได้โดยการจงใจในการทำงานตามทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้โดยตรง

การจงใจในการทำงานเป็นการเรียกร้องความตั้งใจ ความจริงที่ว่า ตราบใดที่แต่ละบุคคลยังไม่มีความพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว เขาจะไม่สามารถมีความตั้งใจในการทำงานได้หลักทั่วไปในการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ตราบใดที่พนักงานยังมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความพอใจต่อความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ความมั่นคงในงานอาชีพมีความสุขในการติดต่อสัมพันธ์กันทางสังคมกับบุคคลอื่น ก็จะไม่สามารถที่จะตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไปได้ แม้กระทั่งในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เต็มที่ในระยะสั้น ไม่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง และรวมถึงผลผลิตด้วย หลักการที่ใช้เป็นหลักปฏิบัติทั่วไปสำหรับพนักงานทุกคนและทุกระดับ แต่บางครั้งอาจจะเห็นเป็นกรณีพิเศษสำหรับการปฏิบัติต่อพนักงานที่มีการทำงานสร้างสรรค์และมีความต้องการการทำงานมาก แต่ก็มีพนักงานที่ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงทั้งตัวพนักงานเอง และองค์กรด้วย เช่น เป็นพนักงานที่มีความพอใจในการ

ทำงานในระดับต่ำ เป็นพนักงานที่มีความขาดแคลนทางด้านความต้องการของมนุษย์ พนักงานดังกล่าวนี้จะไม่สามารถทำการพัฒนาทั้งในด้านทักษะ ฝีมือ และการใช้สติปัญญาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ องค์กรทั้งหลายต่างก็ทราบความจริงดังกล่าวนี้ ดังนั้นในระดับบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ตั้งแต่ผู้จัดการ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ หรือนักศิลปะ โดยทั่วไปจะได้ค่าจ้างเงินเดือนสูงมาก มีความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง และมีผลประโยชน์ค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการอีกจำนวนมาก เป็นผลทำให้ผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวสามารถตั้งใจจริงจังในการทำงาน จนก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานจนเป็นที่น่าพอใจมากในแต่ละสาขาวิชาชีพ รู้จักใช้ประสบการณ์ค้นคว้าทดลอง การฝึกอบรมและรู้จักใช้สติปัญญาทฤษฎีมาสโลว์ได้เน้นความสำคัญในการจัดวางตำแหน่งของบุคลากรให้มีความถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งหลายและยังช่วยในการให้คำอธิบายว่าทำไมจะต้องปฏิบัติต่อตัวบุคลากรเหล่านี้ โดยให้การยอมรับนับถือ และการมีน้ำใจดี ซึ่งจะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นอย่างดี

ทฤษฎีมาสโลว์ ได้ให้ความสำคัญต่อความจริงที่ว่า บริษัทต่างๆ มีความจำเป็นที่ต้องเกี่ยวข้องกับความต้องการหลายอย่างของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ ดังนี้

1. **ความต้องการทางสรีระ** บริษัทที่สามารถจัดการได้โดยกำหนดให้ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่พอเพียง ถ้าเป็นไปได้ก็ควรจัดให้มีเวลาพักผ่อนในระหว่างวันทำงานให้พอเพียง จัดให้มีโปรแกรมการออกกำลังกาย และการบริหารร่างกายเป็นประจำ
2. **ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย** บริษัทสามารถจัดให้มีได้โดยการจัดสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย จัดให้มีการประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน
3. **ความต้องการทางสังคม** บริษัทสามารถจัดให้มีได้ เช่น จัดกิจกรรม งานสร้างสรรค์งานกิจกรรมแข่งขันกีฬา เพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจทางด้านความต้องการทางสังคม
4. **ความต้องการการยอมรับนับถือความต้องการอิโก** บริษัทสามารถจัดให้มีได้ เช่น จัดให้รางวัลเป็นการจัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น จัดให้ความสำคัญแก่

สัญลักษณ์ของตำแหน่งพนักงาน เช่น จัดสร้างห้องทำงานเป็นส่วนบุคคลเฉพาะราย จัดให้มีสถานที่ เป็นสนามกีฬา เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจต่อความต้องการการยอมรับนับถือ

5. ความต้องการความสำเร็จ บริษัทสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มี การใช้ ความสามารถทางสร้างสรรค์ และทำงานให้ได้รับผลสำเร็จ บริษัทอาจจะทำให้พนักงานสามารถ ค้นพบความสำเร็จด้วยตนเองในการทำงานของเขา และเกิดความพอใจในความต้องการความสำเร็จ ด้วยตนเอง

3. ข้อมูลกรมศุลกากร

3.1 ภารกิจหลักกรมศุลกากร

กรมศุลกากร(2554) กรมศุลกากรเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงการคลัง ปฏิบัติ ภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากรจากการนำสินค้าเข้าและส่งออก และการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่า ด้วยพิกัดอัตราศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษี อากรต่อกระทรวงการคลัง การส่งเสริมและการสนับสนุนการผลิตและการส่งออก และการปกป้อง ผลประโยชน์ของประเทศและประชาชน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. เสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรในทางศุลกากรต่อกระทรวง
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตและการส่งออกโดยมาตรการทางภาษีอากร
4. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่ กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.2 รายละเอียดภารกิจหลักที่กรมศุลกากรปฏิบัติ

วิสัยทัศน์ : ศุลกากรมาตรฐานโลก เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และปกป้องสังคม

พันธกิจ

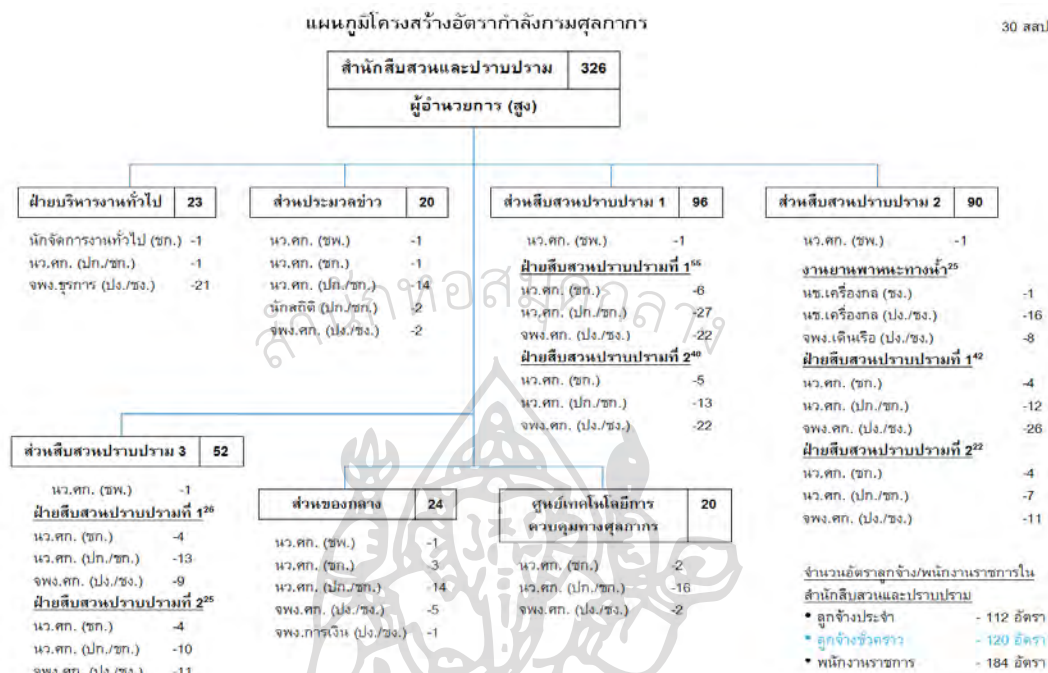
1. ให้บริการทางศุลกากรที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ได้มาตรฐานโลก
2. ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการแข่งขันของประเทศด้วยมาตรการทางศุลกากร
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมทางศุลกากรเพื่อปกป้องสังคม
4. จัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

3.3 การแบ่งส่วนราชการ

กรมศุลกากรแบ่งโครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. สำนักบริหารกลาง
2. ด้านศุลกากร ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
3. สำนักกฎหมาย
4. สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
5. สำนักงานศุลกากรตรวจของผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
6. สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
7. สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าลาดกระบ้ง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
8. สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ
9. สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
10. สำนักงานศุลกากรภาคที่ 1- 4 ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
11. สำนักตรวจสอบอากร
12. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
13. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
14. สำนักแผนและการต่างประเทศ
15. สำนักพิทักษ์อัตราศุลกากร
16. สำนักมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร
17. สำนักสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร
18. สำนักสืบสวนและปราบปราม

4. ข้อมูลสำนักสืบสวนและปราบปรามศุลกากร



ภาพที่ 3 แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังสำนักสืบสวนและปราบปราม

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดทางศุลกากร
2. สืบสวน ป้องกัน และปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางศุลกากร เพื่อการควบคุมทางศุลกากร
4. เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือ เก็บรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการสืบสวนและปราบปราม และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร
5. ดำเนินการเกี่ยวกับของกลางที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางศุลกากร

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานออกเป็น ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่

- ปฏิบัติงานสารบรรณ และงานธุรการ
- ดำเนินการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่การปฏิบัติงาน
- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ
- จัดทำโครงการ/แผนงาน และแผนปฏิบัติงานตามโครงการ/แผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารของกรมศุลกากร รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินการ
- ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ และพัสดุครุภัณฑ์
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคลากร

2. ส่วนประมวลข่าว มีหน้าที่ดังนี้

- กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดทางศุลกากร
- ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนด้านการสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดทางศุลกากร
- ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางศุลกากร เพื่อการควบคุมทางศุลกากร
- ควบคุม และตรวจสอบทางศุลกากรสำหรับการนำเข้าและส่งออกสินค้าที่มีความเสี่ยงในการลักลอบหรือหลีกเลี่ยงศุลกากร หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงหรือสิ่งแวดล้อม
- วิเคราะห์ ประเมินผล และติดตามผลการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- เป็นศูนย์กลางรับแจ้งเบาะแส และรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางศุลกากร
- เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการสืบสวนปราบปรามกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

- เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการสืบสวนและปราบปราม จัดทำรายงานสถิติการจับกุมการกระทำความผิดทางศุลกากร รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการสืบสวนปราบปราม

- เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวเนื่องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา น้ำมันเชื้อเพลิง การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศ

3. ส่วนสืบสวนปราบปราม 1 มีหน้าที่ดังนี้

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั่วราชอาณาจักร

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวเนื่องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา น้ำมันเชื้อเพลิง การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคม และความมั่นคงของประเทศทั่วราชอาณาจักร

แบ่งงานภายใน ดังนี้

3.1 ฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 1 มีหน้าที่

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั่วราชอาณาจักร

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวเนื่องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา น้ำมันเชื้อเพลิง การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศทั่วราชอาณาจักร

- ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวเนื่องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา น้ำมันเชื้อเพลิง การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศ

3.2 ฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 2 มีหน้าที่เช่นเดียวกับฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 1

4. ส่วนสืบสวนปราบปราม 2 มีหน้าที่ดังนี้

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั่วราชอาณาจักร และรวมถึงเขตต่อเนื่องของราชอาณาจักรไทย

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา น้ำมันเชื้อเพลิง การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคม และความมั่นคงของประเทศทั่วราชอาณาจักร และรวมถึงเขตต่อเนื่องของราชอาณาจักรไทย

- ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันปาล์ม และการกระทำผิดทางทะเล

- ควบคุม กำกับ ดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับยานพาหนะที่ใช้ทางน้ำ
แบ่งงานภายใน ดังนี้

4.1 ฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 1 มีหน้าที่

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั่วราชอาณาจักร และรวมถึงเขตต่อเนื่องของราชอาณาจักรไทย

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา น้ำมันเชื้อเพลิง การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคม และความมั่นคงของประเทศทั่วราชอาณาจักร และรวมถึงเขตต่อเนื่องของราชอาณาจักรไทย

- ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันปาล์มและการกระทำผิดทางทะเล

4.2 ฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 2 มีหน้าที่เช่นเดียวกับฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 1

4.3 งานยานพาหนะทางน้ำ มีหน้าที่

- ควบคุม กำกับ ดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับยานพาหนะที่ใช้ทางน้ำ

5. ส่วนสืบสวนปราบปราม 3 มีหน้าที่ดังนี้

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั่วราชอาณาจักร

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา น้ำมันเชื้อเพลิง การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคม และความมั่นคงของประเทศทั่วราชอาณาจักร

- ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคม และความมั่นคงของประเทศ

แบ่งงานภายใน ดังนี้

5.1 ฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 1 มีหน้าที่

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั่วราชอาณาจักร

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา น้ำมันเชื้อเพลิง การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติดรวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคม และความมั่นคงของประเทศทั่วราชอาณาจักร

- ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสืบสวนและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา การฟอกเงิน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคม และความมั่นคงของประเทศ

5.2 ฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 2 มีหน้าที่เช่นเดียวกับฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 1

6. ส่วนของกลาง มีหน้าที่ดังนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรับ เก็บรักษา และการจำหน่ายของกลาง
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้จากการจำหน่ายของกลาง
- ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดราคาสุลกากร และการคำนวณภาษีอากรของกลาง และกรณีตรวจพบความผิดจากใบขนสินค้า หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำความผิดทางศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. ศูนย์เทคโนโลยีการควบคุมทางศุลกากร มีหน้าที่ดังนี้

- ควบคุม และกำกับดูแลการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์อื่นๆ ในการควบคุมทางศุลกากร และการป้องกันและปราบปรามการทำความผิดทางศุลกากร
- ศึกษา และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ในการควบคุมทางศุลกากร และการป้องกันปราบปรามการทำความผิดทางศุลกากร
- เป็นศูนย์กลางในการควบคุม ประสานงาน เก็บรวบรวมข้อมูลการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์อื่นๆ รวมทั้งเชื่อมโยงโครงการที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการควบคุมทางศุลกากร
- กำหนดมาตรฐาน ติดตาม และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์อื่นๆ ที่ใช้ในการตรวจสอบสินค้า และการควบคุมทางศุลกากร
- วางแผน จัดหา และซ่อมบำรุงเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ และควบคุมทางศุลกากร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัลลี จันทเรนทร์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 7 ด้าน

ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน อันดับที่ 2 ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา อันดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อันดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้าย ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

วันเพ็ญ หินขาว (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และระดับปานกลางด้านเดียวคือ ด้านความก้าวหน้า

สุพล เห็น โสภา (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ศิริวรรณ หมิ่นหัส (2539) ได้ศึกษาสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย มีสัมพันธภาพต่อกันในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับสัมพันธภาพและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ระดับสัมพันธภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สัมพันธภาพของ

เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชาลิสา สุขคนธพงศ์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านด้านที่ต่ำที่สุดคือด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ผลของการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และอายุที่แตกต่างกัน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ศิริศักดิ์ ศรีสุวรรณ (2551) ศึกษาย่บ่นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านปัจจัยแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในระดับมาก 1 ด้านคือ ความสำเร็จ/สัมฤทธิ์ผลของงาน ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า

ด้านปัจจัยแวดล้อมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในระดับมาก 2 ด้าน คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

อายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วัชร บัญพลอด (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พนักงานมีเพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลา

การปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน เรื่องระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนานก็ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่า คนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

กัลยา ยศคำ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อวันและจำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วรรณณา ระย้างาม (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปทุมธานี เพื่อสันติ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการสำนักงานปทุมธานีเพื่อสันติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปทุมธานีเพื่อสันติ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จ และความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ส่วนข้าราชการสำนักงานปทุมธานีเพื่อสันติที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการ

ยอมรับนับถือ ถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ศรัณญา ขงรัตนกิจ (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพโดยตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เกริกวิช เกิดสว่าง (2554) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ บุคลากรมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังพบว่า บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งข้อมูลพื้นฐานของสำนักป้องกันและปราบปรามศุลกากร จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพื่อจะส่งผลให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแรงผลักดันและพลังกระตุ้นให้

เจ้าหน้าที่บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังที่ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้เสนอไว้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ 1.เงินเดือน 2.สภาพการทำงาน 3.ความมั่นคงในงาน 4.นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร 5.การบังคับบัญชา 6.ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง 7.ความรับผิดชอบ 8.การยอมรับ 9.ความก้าวหน้า 10. โอกาสที่จะเติบโต 11.ความสำเร็จ 12.ตัวงาน แต่ทว่าผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์ประกอบระหว่างความก้าวหน้า กับโอกาสที่จะเติบโตนั้นมีความหมายคล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงเลือกใช้เพียงองค์ประกอบเดียวคือ องค์ประกอบความก้าวหน้า จึงเหลือเพียง 11 องค์ประกอบอันได้แก่ 1.เงินเดือน 2.สภาพการทำงาน 3.ความมั่นคงในงาน 4.นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร 5.การบังคับบัญชา 6.ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง 7.ความรับผิดชอบ 8.การยอมรับ 9.ความก้าวหน้า 10.ความสำเร็จ 11.ตัวงาน เมื่อเจ้าหน้าที่บุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหล่านี้ ย่อมจะมีส่วนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังเสริมสร้างความ เป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนความมั่นคงในชีวิตการทำงาน รวมถึงจะเป็นการเกื้อหนุนและจูงใจให้เจ้าหน้าที่กรมศุลกากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆขององค์กร และทำให้เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในสำนักป้องกันและปราบปรามศุลกากรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในสำนักป้องกันและปราบปรามศุลกากรดำเนินไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย
2. ประชากร
3. ตัวแปรที่ศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร เป็นหน่วยวิเคราะห์ ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหาแนวทางเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2. ประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร คือ เจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ในปีงบประมาณ 2555 ซึ่งศึกษาประชากรทั้งหมดจำนวน 325 คน (ณ วันที่ 8 กันยายน 2554) จำแนกตามส่วนงานได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร
จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวน (คน)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	23
ส่วนประมวลข่าว	20
ส่วนสืบสวนและปราบปราม 1	96
ส่วนสืบสวนและปราบปราม 2	90
ส่วนสืบสวนและปราบปราม 3	52
ส่วนของกลาง	24
ศูนย์เทคโนโลยีการควบคุมทางศุลกากร	20
รวม	325

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ศุลกากร ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ความรับผิดชอบ การยอมรับ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ต้วงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วน (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ค)

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists) เป็นข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 11 ปัจจัย ดังนี้

1. เงินเดือน	5 ข้อ
2. สภาพการทำงาน	5 ข้อ
3. ความมั่นคงในงาน	5 ข้อ
4. นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร	5 ข้อ
5. การบังคับบัญชา	5 ข้อ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง	5 ข้อ
7. ความรับผิดชอบ	5 ข้อ
8. การยอมรับ	5 ข้อ
9. ความก้าวหน้า	5 ข้อ
10. ความสำเร็จ	5 ข้อ
11. ต้วงาน	5 ข้อ

แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากรเป็นแบบสอบถามจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคอร์ต (Likert's Five Rating Scale, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540.) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินการปฏิบัติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร และผู้วิจัยกำหนดคะแนนของช่วงน้ำหนัก เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- ระดับที่ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก 1 คะแนน
- ระดับที่ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร
อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก 2 คะแนน
- ระดับที่ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร
อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก 3 คะแนน
- ระดับที่ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร
อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก 4 คะแนน
- ระดับที่ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร
อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร โดยใช้เกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

$$\text{อัตราก้าวขึ้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้นที่ต้องการ}}$$

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน

$$\text{อัตราก้าวขึ้น} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร อยู่ในระดับมากที่สุด

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ” ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูล แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร ตำรา หนังสือ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามงานวิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามโดยการพัฒนาแบบสอบถามตามแนวทางของ วรพจน์สิงหาราช, 2548 และพัชยา เพ็ชรจริง, 2550

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามลงในแบบประเมินความสอดคล้อง แล้วนำผลมาประเมินหาค่าความสอดคล้องเป็นรายชื่อพิจารณาตามเกณฑ์ โดยข้อที่มีค่าความสอดคล้องมากกว่า .50 ถือว่าใช้ได้ ส่วนข้อที่ค่าความสอดคล้องต่ำกว่า .50 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.976 (แสดงในภาคผนวก ก)

ขั้นที่ 5 นำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ผู้วิจัยจะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ศุลกากรสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร จำนวนทั้งหมด 325 คน

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในด้านแรงจูงใจจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการเรียบเรียงข้อมูลและอธิบายผลการศึกษาวิจัย

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยกำหนดให้ สำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นพื้นที่เป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้

2.2 ส่งหนังสือถึงสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามวันเวลาที่วางแผนไว้ในตาราง โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยไปให้กับเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ” ครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) โดยการคำนวณหาค่าสถิติตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages)

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Independent sample t-test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance : One way ANOVA) รวมถึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีเจ้าหน้าที่ศุลกากรสังกัดสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากรทั้งสิ้น 325 คน ซึ่งในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัย โดยลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร ทั้ง 11 ด้าน
3. การทดสอบสมมุติฐาน

1. ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร

ระดับแรงจูงใจตามความแตกต่างทางข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร

N = 325

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	202	62.2
หญิง	123	37.8
รวม	325	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

N = 325

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	9	2.8
25 – 33 ปี	101	31.1
34 – 42 ปี	113	34.8
43 – 51 ปี	75	23.1
51 ปีขึ้นไป	27	8.3
รวม	325	100.0
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	19	5.8
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	51	15.7
อนุปริญญาหรือปวส.	53	16.3
ปริญญาตรี	168	51.7
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	34	10.5
รวม	325	100.0
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง		
ลูกจ้างประจำ	90	27.7
ลูกจ้างชั่วคราว	47	14.5
พนักงานราชการ	62	19.1
ข้าราชการ	126	38.8
รวม	325	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

N = 325

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม		
1 – 5 ปี	210	64.6
6 – 10 ปี	76	23.4
11 – 15 ปี	21	6.5
16 – 20 ปี	12	3.7
20 ปีขึ้นไป	6	1.8
รวม	325	100.0

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร จะได้ว่า

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศชายจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 จากผลการวิจัยพบว่าเพศชาย มีจำนวนมากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่าเพศชายมีจำนวนมากที่สุด คือ 202 คน เนื่องจาก สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร มีลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่เพศชายเพื่อปราบปรามการทุจริตต่างๆด้วยความหนักแน่น ซึ่งเป็นเพศปฏิบัติงานในลักษณะนี้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 34 – 42 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 25 – 33 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และอายุระหว่าง 43 – 51 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และมีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 จากผลการวิจัยพบว่าอายุระหว่าง 34 – 42 ปี มีจำนวนมากที่สุด เนื่องจากเป็นวัยทำงานที่ต้องการแสวงหาความมั่นคงให้และความท้าทายกับชีวิตมากกว่าการหาประสบการณ์ จึงนิยมปฏิบัติงานอยู่กับสำนักสืบสวนและปราบปรามไปนานๆ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาเป็นระดับอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และมีมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ทั้งนี้เนื่องจากระดับปริญญาตรี เป็นขั้นพื้นฐานของการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งสามารถทำให้พวกเขาเหล่านั้นเลือกปฏิบัติงานได้ หลากหลายสาขากว่าระดับการศึกษาอื่น

ตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาก็คือตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และ พนักงานราชการ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 จากผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวนมากที่สุด เนื่องจาก กรมศุลกากรเป็นหน่วยงานราชการ รวมถึงสำนักสืบสวนและปราบปรามจำเป็นต้องมีผู้ที่มี ประสบการณ์และเชี่ยวชาญในงานที่มีความเฉพาะจึงจำเป็นต้องมีจำนวนข้าราชการมากกว่า ตำแหน่งอื่นๆ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาก็คือ 6 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และ 11 – 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และ 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เนื่องจากสำนักสืบสวนและปราบปรามมักจะมีการโยกย้ายการปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานตามพื้นที่ ต่างๆอยู่บ่อยครั้งในสายงานเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อการปรับเปลี่ยน เลื่อนขั้น และได้เงินเดือนที่สูงขึ้น โดยอาศัยผลงานของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก ทำให้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ยาวนานมากนัก

2. ระดับแรงจูงใจระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร จำแนกตามระดับแรงจูงใจ 11 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ความรับผิดชอบ การยอมรับ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และตัวตน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage)ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ได้ผลวิจัยดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร โดยภาพรวม

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
ด้านเงินเดือน	3.94	0.67	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.07	0.57	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.04	0.68	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร	4.00	0.54	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	4.30	0.68	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง	4.04	0.54	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.39	มาก
ด้านการยอมรับ	3.98	0.53	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.02	0.50	มาก
ด้านความสำเร็จ	4.17	0.63	มาก
ด้านตัวตน	4.18	0.49	มาก
เฉลี่ยโดยภาพรวม	4.07	0.44	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.30$, $\sigma = 0.68$) ส่วนอีกสิบด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านตัวงาน ($\bar{x} = 4.18$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.17$, $\sigma = 0.63$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.07$, $\sigma = 0.57$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ($\bar{x} = 4.04$, $\sigma = 0.54$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.04$, $\sigma = 0.68$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.02$, $\sigma = 0.50$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.01$, $\sigma = 0.39$) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ($\bar{x} = 4.00$, $\sigma = 0.54$) ด้านการยอมรับ ($\bar{x} = 3.98$, $\sigma = 0.53$) และด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 3.94$, $\sigma = 0.67$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายด้าน ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ความรับผิดชอบ การยอมรับ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และตัวงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร โดยรายข้อ

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
1. ด้านเงินเดือน			
1.1 เงินเดือน/เงินรางวัล เพียงพอกับการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน	3.92	0.78	มาก
1.2 เงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของท่าน	3.83	0.74	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
1.3 เงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับตำแหน่ง และงานในความรับผิดชอบของท่าน	3.88	0.73	มาก
1.4 ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.88	0.72	มาก
1.5 รายได้จากการทำงานในสำนักสืบสวน และปราบปราม ทำให้ครอบครัวของท่าน มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น	4.23	0.90	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	0.67	มาก
2. ด้านสภาพการทำงาน			
2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ทำให้ท่านทำงาน สะดวกสบาย	4.08	0.69	มาก
2.2 เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะในสำนักสืบสวนและปราบปราม มีอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	3.91	0.89	มาก
2.3 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม	4.00	0.78	มาก
2.4 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานของในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นอย่างดี	4.41	0.72	มากที่สุด
2.5 ในการทำงานของท่านมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.57	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
3. ด้านความมั่นคงในงาน			
3.1 ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติ	4.15	0.81	มาก
3.2 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านก่อให้เกิดรายได้ที่มั่นคง	4.14	0.94	มาก
3.3 การทำงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.06	0.86	มาก
3.4 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจ เกียรติยศ และชื่อเสียง	4.21	0.75	มากที่สุด
3.5 ลักษณะการทำงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่านไม่เสี่ยงต่ออันตราย	3.64	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.68	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร			
4.1 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักสืบสวนและปราบปรามจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.31	0.80	มากที่สุด
4.2 นโยบายการดำเนินงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	3.94	0.57	มาก
4.3 นโยบาย สำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.92	0.56	มาก
4.4 การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	3.92	0.63	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
4.5 การประสานงานระหว่างฝ่าย/หน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.54	มาก
5. ด้านการบังคับบัญชา			
5.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุน การปฏิบัติงานของท่านในสำนักสืบสวนและปราบปราม	4.32	0.79	มากที่สุด
5.2 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ใน การทำงานของท่านในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นอย่างดี	4.31	0.80	มากที่สุด
5.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผล	4.29	0.81	มากที่สุด
5.4 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.37	0.76	มากที่สุด
5.5 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีส่วนช่วยให้การ ปฏิบัติการปฏิบัติงานของท่านประสบผลสำเร็จ	4.23	0.72	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.30	0.68	มากที่สุด
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง			
6.1 บุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปราม ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.98	0.62	มาก
6.2 เพื่อนร่วมงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ของท่านทุกคนไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.88	0.70	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
6.4 ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน	4.15	0.66	มาก
6.5 ท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	4.00	0.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.54	มาก
7. ด้านความรับผิดชอบ			
7.1 ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ให้ประสบความสำเร็จได้	4.02	0.47	มาก
7.2 ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.11	0.59	มาก
7.3 ความรับผิดชอบของท่านในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปราม	3.95	0.52	มาก
7.4 ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ให้ประสบความสำเร็จได้	4.00	0.49	มาก
7.5 ท่านรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านทั้งด้านบวกและด้านลบ	3.95	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.39	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
8. ด้านการยอมรับ			
8.1 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	4.30	0.81	มากที่สุด
8.2 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	4.05	0.68	มาก
8.3 เพื่อนร่วมงานและบุคลากรรอบข้างของท่าน มักมาปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	3.84	0.57	มาก
8.4 ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.60	มาก
8.5 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่มาติดต่อ/รับบริการในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่านเป็นอย่างดี	3.84	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.53	มาก
9. ด้านความก้าวหน้า			
9.1 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.96	0.70	มาก
9.2 งานในหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่านให้สูงขึ้น	4.22	0.70	มากที่สุด
9.3 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.08	0.65	มาก
9.4 ท่านได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเสมอ	3.92	0.59	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
9.5 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.91	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.50	มาก
10. ด้านความสำเร็จ			
10.1 ท่านได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม	3.98	0.82	มาก
10.2 ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม	4.14	0.92	มาก
10.3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำชมเชยและกำลังใจในผลงานในการปฏิบัติงานของท่าน	4.28	0.79	มากที่สุด
10.4 เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำชมเชยและกำลังใจในผลงานในการปฏิบัติงานของท่าน	4.00	0.72	มาก
10.5 ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปราม	4.44	0.68	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.63	มาก
11. ด้านตัวงาน			
11.1 งานที่ท่านปฏิบัติในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ทำทนายความรู้ ความสามารถ	4.11	0.61	มาก
11.2 งานที่ท่านรับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.59	มาก
11.3 งานที่ท่านรับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน	4.19	0.67	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากร		
	\bar{x}	σ	แปลความหมาย
11.4 งานในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระในการคิดพัฒนางานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	4.04	0.58	มาก
11.5 งานที่ท่านได้รับมอบหมายในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	4.51	0.70	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	0.49	มาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.07	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $\sigma = 0.44$) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้ง 11 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.30$, $\sigma = 0.68$) ส่วนอีกสิบด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านตัวงาน ($\bar{x} = 4.18$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.17$, $\sigma = 0.63$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.07$, $\sigma = 0.57$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ($\bar{x} = 4.04$, $\sigma = 0.54$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.04$, $\sigma = 0.68$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.02$, $\sigma = 0.50$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.01$, $\sigma = 0.39$) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ($\bar{x} = 4.00$, $\sigma = 0.54$) ด้านการยอมรับ ($\bar{x} = 3.98$, $\sigma = 0.53$) และด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 3.94$, $\sigma = 0.67$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชา ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านในสำนักสืบสวนและปราบปรามอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, $\sigma = 0.79$) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ในการทำงานของท่านในสำนัก

สืบสวนและปราบปรามเป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31, \sigma = 0.80$) ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29, \sigma = 0.81$) และผู้บังคับบัญชาของท่าน มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติการปฏิบัติงานของท่านประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.23, \sigma = 0.72$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18, \sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงาน ในเรื่องงานที่ท่านได้รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51, \sigma = 0.70$) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่าง ประกอบกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19, \sigma = 0.67$) งานที่ท่านปฏิบัติในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ทำทนายความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11, \sigma = 0.61$) งานในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระในการคิดพัฒนางานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04, \sigma = 0.58$) และงานที่ท่านได้รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านตัวงาน ($\bar{x} = 4.03, \sigma = 0.59$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17, \sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ ในเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปรามอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.44, \sigma = 0.68$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำชมเชยและกำลังใจในผลงานในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28, \sigma = 0.79$) ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14, \sigma = 0.92$) เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำชมเชยและกำลังใจในผลงานในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00, \sigma = 0.72$) และท่านได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.98, \sigma = 0.82$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงาน ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานของในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นอย่างคืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานสะดวกสบายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, $\sigma = 0.69$) สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $\sigma = 0.78$) ในการทำงานของท่านมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, $\sigma = 0.61$) และเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะในสำนักสืบสวนและปราบปราม มีอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.91$, $\sigma = 0.89$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ในเรื่องบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่านเต็มไปด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $\sigma = 0.79$) รองลงมา คือ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $\sigma = 0.66$) ท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $\sigma = 0.55$) บุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปราม ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างคืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $\sigma = 0.62$) และเพื่อนร่วมงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ของท่านทุกคนไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ($\bar{x} = 3.88$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงาน ในเรื่องการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจ เกียรติยศ และชื่อเสียงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา

คือ ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15, \sigma = 0.81$) การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านก่อให้เกิดรายได้ที่มั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14, \sigma = 0.94$) การทำงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06, \sigma = 0.86$) และลักษณะการทำงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่านไม่เสี่ยงต่ออันตรายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.64, \sigma = 0.86$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้า ในเรื่องงานในหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่านให้สูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22, \sigma = 0.70$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08, \sigma = 0.65$) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96, \sigma = 0.70$) ท่านได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92, \sigma = 0.59$) และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.91, \sigma = 0.61$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01, \sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบ ในเรื่องท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11, \sigma = 0.59$) รองลงมา คือ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ให้ประสบความสำเร็จได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02, \sigma = 0.47$) ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ให้ประสบความสำเร็จได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00, \sigma = 0.49$) และสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ความรับผิดชอบของท่านในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปรามอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{x} = 3.95$, $\sigma = 0.52$) และท่านรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านทั้งด้านบวกและด้านลบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การในเรื่องท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักสืบสวนและปราบปรามจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$, $\sigma = 0.80$) รองลงมา คือ นโยบายการดำเนินงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $\sigma = 0.57$) การประสานงานระหว่างฝ่าย/หน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, $\sigma = 0.69$) และสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ นโยบายสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, $\sigma = 0.56$) และการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, $\sigma = 0.63$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับ ในเรื่องท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา คือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $\sigma = 0.68$) ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, $\sigma = 0.60$) และสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เพื่อนร่วมงานและบุคลากรรอบข้างของท่าน มักมาปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, $\sigma = 0.57$) และท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่มาติดต่อ/รับบริการในสำนักสืบสวนและปราบปราม ของท่านเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ในเรื่องรายได้จากการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ครอบครัวของท่าน มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $\sigma = 0.90$) รองลงมา คือ เงินเดือน/เงินรางวัล เพียงพอกับการดำรงชีวิตประจำวันของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, $\sigma = 0.78$) และสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากันรองลงมาคือ เงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับตำแหน่งและงานในความรับผิดชอบของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, $\sigma = 0.73$) และท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, $\sigma = 0.72$) และสุดท้าย คือ เงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของท่านอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 3.83$, $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ

จากผลการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากว่า สำนักสืบสวนและปราบปรามมีเจ้าหน้าที่ตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวนมากที่สุด ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีมากกว่าแรงจูงใจสิบด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านตัวงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการยอมรับ และด้านเงินเดือน

3. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 สมมุติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับเพศ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรที่มีเพศต่างกัน

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร	เพศ	N	\bar{x}	σ	t	Sig.	ทดสอบสมมุติฐาน
ด้านเงินเดือน	ชาย	202	3.99	0.59	1.45	0.145	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	3.87	0.78			
ด้านสภาพการทำงาน	ชาย	202	4.09	0.50	0.72	0.471	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	4.04	0.67			
ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	202	4.05	0.66	0.34	0.727	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	4.02	0.71			
ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร	ชาย	202	4.01	0.47	0.34	0.727	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	3.99	0.63			
ด้านการบังคับบัญชา	ชาย	202	4.36	0.59	1.77	0.078	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	4.22	0.80			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง	ชาย	202	4.08	0.48	1.77	0.077	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	3.97	0.61			
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	202	4.03	0.37	1.51	0.131	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	3.96	0.43			
ด้านการยอมรับ	ชาย	202	4.02	0.48	1.54	0.124	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	3.92	0.58			
ด้านความก้าวหน้า	ชาย	202	4.06	0.47	1.72	0.085	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	3.96	0.54			
ด้านความสำเร็จ	ชาย	202	4.24	0.55	2.44	0.015*	แตกต่าง
	หญิง	123	4.06	0.74			
ด้านตัวงาน	ชาย	202	4.20	0.48	1.13	0.258	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	4.14	0.51			
แรงจูงใจโดยรวม	ชาย	202	4.10	0.39	1.73	0.085	ไม่แตกต่าง
	หญิง	123	4.01	0.50			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 ที่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.10, \sigma = 0.39$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.01, \sigma = 0.50$)

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 3.99, \sigma = 0.59$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 3.87, \sigma = 0.78$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.09, \sigma = 0.50$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.04, \sigma = 0.67$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.05, \sigma = 0.66$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.02, \sigma = 0.71$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ($\bar{x} = 4.01, \sigma = 0.47$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ($\bar{x} = 3.99, \sigma = 0.63$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.36, \sigma = 0.59$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.22, \sigma = 0.80$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ($\bar{x} = 4.08, \sigma = 0.48$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ($\bar{x} = 3.97, \sigma = 0.61$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.03, \sigma = 0.37$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.96, \sigma = 0.43$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับ ($\bar{x} = 4.02, \sigma = 0.48$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับ ($\bar{x} = 3.92, \sigma = 0.58$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.06, \sigma = 0.47$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.96, \sigma = 0.54$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้านั้นมากกว่าเจ้าหน้าที่บุคลากรเพศหญิง โดยพบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.24, \sigma = 0.55$) และเจ้าหน้าที่บุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.06, \sigma = 0.74$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวตนไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านตัวตน ($\bar{x} = 4.20, \sigma = 0.48$) และหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านตัวตน ($\bar{x} = 4.14, \sigma = 0.51$)

3.2 สมมุติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับอายุ

ตารางที่ 6 การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่างกันไปตามอายุ

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.757	4	0.189	0.967	0.426
	ภายในกลุ่ม	62.662	320	0.196		
	รวม	63.419	324			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.697	4	0.174	0.380	0.823
	ภายในกลุ่ม	146.796	320	0.459		
	รวม	147.492	324			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.617	4	0.654	2.000	0.094
	ภายในกลุ่ม	104.671	320	0.327		
	รวม	107.288	324			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.128	4	0.782	1.672	0.156
	ภายในกลุ่ม	149.709	320	0.468		
	รวม	152.837	324			
ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.064	4	0.516	1.764	0.136
	ภายในกลุ่ม	93.592	320	0.292		
	รวม	95.656	324			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.100	4	1.525	3.326	0.011*
	ภายในกลุ่ม	146.724	320	0.459		
	รวม	152.824	324			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.369	4	0.342	1.170	0.324
	ภายในกลุ่ม	93.650	320	0.293		
	รวม	95.020	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 (ต่อ)

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.269	4	0.317	2.043	0.088
	ภายในกลุ่ม	49.686	320	0.155		
	รวม	50.956	324			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.557	4	0.389	1.390	0.237
	ภายในกลุ่ม	89.583	320	0.280		
	รวม	91.140	324			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.882	4	0.220	0.867	0.484
	ภายในกลุ่ม	81.301	320	0.254		
	รวม	82.183	324			
ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.886	4	0.471	1.156	0.330
	ภายในกลุ่ม	130.487	320	0.408		
	รวม	132.372	324			
ด้านตัวงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.418	4	0.355	1.441	0.220
	ภายในกลุ่ม	78.711	320	0.246		
	รวม	80.129	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.426 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนไม่แตกต่างกันไปตามอายุ ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.823 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันตามอายุ ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.484 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกันตามอายุ ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.330 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกันตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานไม่แตกต่างกันตามอายุ ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.220 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานไม่แตกต่างกันตามอายุ คือค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\bar{x} = 4.44$, $\sigma = 0.622$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอายุอื่นๆเล็กน้อย

3.3 สมมุติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับการศึกษา

ตารางที่ 7 การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่างกันตามระดับการศึกษา

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.185	4	0.546	2.854	0.024*
	ภายในกลุ่ม	61.234	320	0.191		
	รวม	63.419	324			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.638	4	1.159	2.597	0.036*
	ภายในกลุ่ม	142.855	320	0.446		
	รวม	147.492	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 (ต่อ)

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.246	4	1.062	3.297	0.011*
	ภายในกลุ่ม	103.042	320	0.322		
	รวม	107.288	324			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.853	4	1.213	2.624	0.035*
	ภายในกลุ่ม	147.984	320	0.462		
	รวม	152.837	324			
ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.168	4	1.042	3.644	0.006*
	ภายในกลุ่ม	91.488	320	0.286		
	รวม	95.656	324			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.476	4	1.619	3.540	0.008*
	ภายในกลุ่ม	146.349	320	0.457		
	รวม	152.824	324			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.343	4	0.336	1.147	0.334
	ภายในกลุ่ม	93.676	320	0.293		
	รวม	95.020	324			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.148	4	0.037	0.233	0.920
	ภายในกลุ่ม	50.807	320	0.159		
	รวม	50.956	324			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.895	4	0.474	1.698	0.150
	ภายในกลุ่ม	89.246	320	0.279		
	รวม	91.140	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 (ต่อ)

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.681	4	0.420	1.671	0.156
	ภายในกลุ่ม	80.501	320	0.252		
	รวม	82.183	324			
ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	5.828	4	1.457	3.684	0.006*
	ภายในกลุ่ม	126.544	320	0.395		
	รวม	132.372	324			
ด้านตัวงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.153	4	0.288	1.168	0.325
	ภายในกลุ่ม	78.976	320	0.247		
	รวม	80.129	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา				
	1.	2.	3.	4.	5.
1. มัธยมศึกษาตอนต้น		-0.413	-0.165	0.026	0.278
2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.			-0.124	0.672	0.320
3. อนุปริญญาหรือปวส.				0.191	0.443*
4. ปริญญาตรี					0.252
5. ปริญญาโทหรือสูงกว่า					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระดับศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงาน มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงาน

แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา				
	1.	2.	3.	4.	5.
1. มัธยมศึกษาตอนต้น		0.070	0.028	0.017	0.391
2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.			-0.041	-0.053	0.322
3. อนุปริญญาหรือปวส.				-0.012	0.363
4. ปริญญาตรี					0.375*
5. ปริญญาโทหรือสูงกว่า					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า ระดับการศึกษาต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา				
	1.	2.	3.	4.	5.
1. มัธยมศึกษาตอนต้น		0.173	0.087	0.163	0.577
2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.			-0.086	-0.011	0.404
3. อนุปริญญาหรือปวส.				0.075	0.490*
4. ปริญญาตรี					0.415*
5. ปริญญาโทหรือสูงกว่า					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชา มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.334 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.920 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.156 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา				
	1.	2.	3.	4.	5.
1. มัธยมศึกษาตอนต้น		0.079	0.055	0.149	0.520
2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.			-0.025	0.070	0.441*
3. อนุปริญญาหรือปวส.				0.094	0.466*
4. ปริญญาตรี					0.372*
5. ปริญญาโทหรือสูงกว่า					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ระดับศึกษาอนุปริญญา หรือปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานไม่แตกต่างไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.325 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานไม่แตกต่างไปตามระดับการศึกษา

3.4 สมมุติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตำแหน่ง

ตารางที่ 12 การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.666	3	0.555	2.887	0.036*
	ภายในกลุ่ม	61.753	321	0.192		
	รวม	63.419	324			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.677	3	1.559	3.504	0.016*
	ภายในกลุ่ม	142.816	321	0.445		
	รวม	147.492	324			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.176	3	1.059	3.264	0.022*
	ภายในกลุ่ม	104.112	321	0.324		
	รวม	107.288	324			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.412	3	0.471	0.998	0.394
	ภายในกลุ่ม	151.425	321	0.472		
	รวม	152.837	324			
ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.716	3	0.572	1.955	0.121
	ภายในกลุ่ม	93.940	321	0.293		
	รวม	95.656	324			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.129	3	0.710	1.512	0.211
	ภายในกลุ่ม	150.695	321	0.469		
	รวม	152.824	324			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.195	3	0.398	1.363	0.254
	ภายในกลุ่ม	93.824	321	0.292		
	รวม	95.020	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 (ต่อ)

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.534	3	0.178	1.134	0.335
	ภายในกลุ่ม	50.421	321	0.157		
	รวม	50.956	324			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.443	3	0.814	2.947	0.033*
	ภายในกลุ่ม	88.698	321	0.276		
	รวม	91.140	324			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.859	3	0.620	2.476	0.061
	ภายในกลุ่ม	80.324	321	0.250		
	รวม	82.183	324			
ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	8.758	3	2.919	7.581	0.000*
	ภายในกลุ่ม	123.615	321	0.385		
	รวม	132.372	324			
ด้านตัวตน	ระหว่างกลุ่ม	2.964	3	0.988	4.111	0.007*
	ภายในกลุ่ม	77.165	321	0.240		
	รวม	80.129	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			
	1.	2.	3.	4.
1. ลูกจ้างประจำ		0.152	0.350*	0.096
2. ลูกจ้างชั่วคราว			0.198	-0.056
3. พนักงานราชการ				-0.254
4. ข้าราชการ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า ตำแหน่งต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน มากกว่าตำแหน่งพนักงานราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.394 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.211 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.254 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.335 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทั้งสองระดับการศึกษา แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันตามตำแหน่ง เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันตามตำแหน่ง จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			
	1.	2.	3.	4.
1. ลูกจ้างประจำ		0.241	0.478*	0.144
2. ลูกจ้างชั่วคราว			0.237	-0.096
3. พนักงานราชการ				-0.334*
4. ข้าราชการ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร

ด้านความสำเร็จ มากกว่า ตำแหน่งพนักงานราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ ต่ำกว่า ตำแหน่งข้าราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 สมมุติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 15 การทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.752	4	0.688	3.630	0.007*
	ภายในกลุ่ม	60.667	320	0.190		
	รวม	63.419	324			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.781	4	0.695	1.537	0.191
	ภายในกลุ่ม	144.712	320	0.452		
	รวม	147.492	324			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.114	4	1.279	4.004	0.003*
	ภายในกลุ่ม	102.174	320	0.319		
	รวม	107.288	324			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.418	4	2.354	5.253	0.000*
	ภายในกลุ่ม	143.419	320	0.448		
	รวม	152.837	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 (ต่อ)

N = 325

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.686	4	0.922	3.206	0.013*
	ภายในกลุ่ม	91.970	320	0.287		
	รวม	95.656	324			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.526	4	1.382	3.001	0.019*
	ภายในกลุ่ม	147.298	320	0.460		
	รวม	152.824	324			
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และ ลูกน้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.192	4	0.298	1.016	0.399
	ภายในกลุ่ม	93.828	320	0.293		
	รวม	95.020	324			
ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.328	4	0.582	3.830	0.005*
	ภายในกลุ่ม	48.628	320	0.152		
	รวม	50.956	324			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.994	4	0.749	2.717	0.030*
	ภายในกลุ่ม	88.146	320	0.275		
	รวม	91.140	324			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.660	4	1.165	4.809	0.001*
	ภายในกลุ่ม	77.523	320	0.242		
	รวม	82.183	324			
ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	7.487	4	1.872	4.796	0.001*
	ภายในกลุ่ม	124.886	320	0.390		
	รวม	132.372	324			
ด้านตัวตน	ระหว่างกลุ่ม	2.612	4	0.653	2.696	0.031*
	ภายในกลุ่ม	77.517	320	0.242		
	รวม	80.129	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือนไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคง
ในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
	1.	2.	3.	4.	5.
1. 1 – 5 ปี		0.263	0.558*	0.375	0.191
2. 6 – 10 ปี			0.295	0.111	-0.072
3. 11 – 15 ปี				-0.183	-0.367
4. 16 – 20 ปี					-0.183
5. 21 ปีขึ้นไป					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงาน มากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการ

บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.399 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้าน
ความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
	1.	2.	3.	4.	5.
1. 1 – 5 ปี		0.081	0.406*	-0.004	-0.437
2. 6 – 10 ปี			0.324	-0.085	-0.518
3. 11 – 15 ปี				-0.410	-0.843*
4. 16 – 20 ปี					-0.433
5. 21 ปีขึ้นไป					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้า มากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้า ต่ำกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
	1.	2.	3.	4.	5.
1. 1 – 5 ปี		0.255	0.463*	0.130	-0.270
2. 6 – 10 ปี			0.208	-0.125	-0.525
3. 11 – 15 ปี				-0.333	-0.733
4. 16 – 20 ปี					-0.400
5. 21 ปีขึ้นไป					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ มากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟไม่พบว่าระดับการศึกษาใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ศุลกากรสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ในปีงบประมาณ 2555 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 325 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรตามได้ค่าเท่ากับ 0.89 และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามตามส่วนงานทั้ง 7 ส่วนงานเป็นจำนวน 325 ชุด โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากรทั้ง 11 ด้าน
3. การทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 34 – 42 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 25 – 33 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และอายุระหว่าง 43 – 51 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และมีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาเป็นระดับอนุปริญญา , ปวส. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และมัธยมศึกษาตอนปลาย , ปวช. จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และพนักงานราชการ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และ 11 – 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และ 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้ง 11 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้ง 11 ด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนอีก 10 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านตัวงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 ด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และด้านเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชา ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.37 และผู้บังคับบัญชาของท่าน มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติกรปฏิบัติงานของท่านประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าน้อยที่สุดในด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.23

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านตัวงาน ในเรื่องงานที่ท่านได้รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ท่านภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 4.51 และงานที่ท่านได้รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าน้อยที่สุดในด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จ ในเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปรามอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดใน

ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.44 และท่านได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.98

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านสภาพการทำงาน ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานของในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.41 และเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะในสำนักสืบสวนและปราบปราม มีอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ในเรื่องบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่านเต็มไปด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง มีค่าเฉลี่ย 4.18 และเพื่อนร่วมงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ของท่านทุกคนไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง มีค่าเฉลี่ย 3.88

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงาน ในเรื่องการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจ เกียรติยศ และชื่อเสียงอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21 และลักษณะการทำงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่านไม่เสี่ยงต่ออันตรายอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความก้าวหน้า ในเรื่องงานในหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่านให้สูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.22 และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.91

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความรับผิดชอบ ในเรื่องท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.11 และสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ความรับผิดชอบของท่านในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปรามอยู่ในระดับมาก และท่านรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านทั้งด้านบวกและด้านลบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.95

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรในเรื่องท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักสืบสวนและปราบปรามจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.31 และสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ นโยบาย สำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.92

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการยอมรับ ในเรื่องท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านมี

ผลการปฏิบัติงานคืออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 4.30 และสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เพื่อนร่วมงานและบุคลากรรอบข้างของท่าน มักมาปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมออยู่ในระดับมาก และท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่มาติดต่อ/รับบริการในสำนักสืบสวนและปราบปราม ของท่านเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.84

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ในเรื่องรายได้จากการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ครอบครัวของท่าน มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 4.23 และเงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพของท่านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.83

3. การทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านตัวงานไม่แตกต่างกันไปตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ ด้านตัวงานไม่แตกต่างกันไปตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบว่าอายุใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า และด้านตัวงาน ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม และด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ แตกต่างไปตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าโดยรวม ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษานุปริญญา , ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีระดับปริญญาตรีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ด้านการบังคับบัญชา ระดับการศึกษานุปริญญา , ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า และด้านความสำเร็จ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. ระดับการศึกษานุปริญญา , ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จ ด้านตัวงาน แตกต่างไปตามตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับ และด้านตัวงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเงินเดือน ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำแหน่งพนักงานราชการ และด้านความสำเร็จ ตำแหน่ง

ลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำแหน่งพนักงานราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า ตำแหน่งข้าราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ และด้านตัวงาน แตกต่างไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านตัวงานไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ด้านความก้าวหน้า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป และด้านความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่บุคลากร สำนักสืบสวนและปราบปรามได้รับแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด อีกทั้งงานด้านสืบสวนและปราบปรามมีลักษณะงานที่ทำหยาบต่อความสามารถ และเป็นอิสระของเจ้าหน้าที่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่บุคลากรเหล่านั้นเกิดแรงกระตุ้นภายในตัวของพวกเขา ก่อให้เกิดความตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำให้หน่วยงานและองค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ วัลลีย์ จันทเรนทร์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน กล่าวคือหน้าที่หลักของตำรวจคือการป้องกันปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย และปฏิบัติงานตามหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านนั้น ข้าราชการตำรวจได้รับตอบสนองเป็นอย่างดีจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ หินขาว (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านการบังคับบัญชา ส่วนอีกสี่ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านตัวงาน ด้านความสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการยอมรับ และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพล เห็นโสภา (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรที่มี เพศ อายุ โดยภาพรวม ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ส่วนเจ้าหน้าที่บุคลากรที่มี ระดับ

การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม และ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และ ลูกน้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านตัวงานไม่แตกต่างกันไปตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนึกสืบสวนและปรามปรามมีลักษณะการบริหารงานที่ให้ความสำคัญในเรื่องความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศในการทำงาน มีนโยบายในการบริหารงานที่มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกันและทั่วถึง ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายและหญิงเป็นไปด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป จนทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันไปตามเพศ แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันไปตามเพศ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่บุคลากรเพศชายซึ่งเป็นผู้นำครอบครัว ส่งผลให้มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่บุคลากรเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ หมั่นหัต (2539) สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาลิสสา สุคนธ์พงศ์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ และด้านตัวงานไม่แตกต่างกันไปตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบว่าอายุใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้

ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละช่วงอายุย่อมมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน รวมถึงสำนักสืบสวนและปราบปรามมีความยุติธรรมในการแบ่งงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆอย่างเป็นธรรม ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรไม่แตกต่างกันตามอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริศักดิ์ ศิริสุวรรณ (2551) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภูมิศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี พบว่า อายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชระ บุญปลอด (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยายศำ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า และด้านตัวตน ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม และด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ แตกต่างไปตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายกลุ่ม พบว่าโดยรวม ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงานไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาบ่งบอกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่ง และเป็นตัวที่จะกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงความคาดหวังของแต่ละระดับการศึกษาจะมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณณา ระย้างาม (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมาณเพื่อสันติ พบว่า ข้าราชการสำนักงานประมาณเพื่อสันติ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จ ด้านตัวงาน แตกต่างไปตามตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับ และด้านตัวงานไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านความสำเร็จแตกต่างกันตามตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักสืบสวนและปราบปรามให้ความสำคัญกับการทำงานในระดับของโครงสร้างหน่วยงาน และกระบวนการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการประสานงานกัน และร่วมกันทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แต่ไม่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จในการทำงานได้เต็มที่เพราะความเป็นองค์กรภาครัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีธัญญา ยงรัตนกิจ (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันสองด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ไม่แตกต่างกันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ และด้านตัวงาน แตกต่างไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานจะได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน และมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ส่งผล

กระทบต่อหน่วยงาน และการได้รับมอบหมายงานต้องใช้ความสามารถ รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในงานที่รับผิดชอบได้เป็นผลสำเร็จจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ เกริกวิช เกิดสว่าง (2554) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมี ประสบการณ์การทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้าน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยทำให้ทราบว่า เจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม มี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็น เครื่องมือที่สำคัญต่อเจ้าหน้าที่ศุลกากร เพื่อเสริมสร้างให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของตนได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเมื่อเจ้าหน้าที่ศุลกากร ได้รับการตอบสนองความต้องการ ด้วยแรงจูงใจในด้านต่างๆอย่างเพียงพอและเหมาะสม ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

กรมศุลกากรควรกำหนดนโยบายในการเพิ่มผลประโยชน์ต่างนอกเหนือจากเงินเดือน ที่เจ้าหน้าที่ศุลกากรได้รับ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

1. จากการศึกษพบว่ากลุ่มประชากรบางส่วนเห็นว่า ค่าตอบแทนด้านเงินเดือน/เงิน รางวัล ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานในความรับผิดชอบ รวมถึงความสามารถของพวกเขา ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุงระบบการปรับเงินเดือน ตามผลการปฏิบัติงานและกระจาย ผลประโยชน์ให้เกิดความยุติธรรมอย่างแท้จริง
2. ควรมีกิจกรรมที่เน้นการประสานสัมพันธ์ภายใน และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ศุลกากร มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและการยอมรับในการทำงาน ของตัวเจ้าหน้าที่ในสำนักสืบสวนและปราบปราม

3. ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน จนก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย รวมถึงการทำงานที่ราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

4. ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยจัดให้เข้ารับการสัมมนาทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างวิสัยทัศน์ ตลอดจนเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องให้กว้างขวางขึ้น

5. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และจะต้องประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่เจ้าหน้าที่บุคลากร

6. ควรจัดให้มีการประชุมประจำเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความต้องการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร เพื่อประโยชน์สูงสุดในการวางแผนงาน และเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่บุคลากรมีกำลังใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

7. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่บุคลากรมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เพื่อลดความรู้สึกถูกบังคับจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงทำให้รู้สึกผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ

8. มีการพัฒนาความมีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงาน ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง จนกระทั่งเจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะลดการเกี่ยงงาน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้หน่วยงานมีความราบรื่นในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ในระดับองค์กร และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจทั่วทั้งองค์กร รวมถึงหาวิธีเสริมสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่บุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปรามที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ความเชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะด้าน

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2554). กรมศุลกากร. เข้าถึงเมื่อ 20 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก
http://www.mof.go.th/home/service_link/index.php/2011-02-02-07-42-17
- กัลยา ยศคำ. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.”
 วิทยานิพนธ์ปริญญามนุษยศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกริกวิช เกิดสว่าง. (2554). “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต
 กระทรวงการคลัง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒน
 ทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดกระบี่.”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชาลิสตา สุคนธ์พงศ์. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงาน ภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 จัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พัชชา เพียรจริง. (2550). “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท
 ลำพูนซึ่งเด่นเกิน จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2552). มนุษย์สัมพันธ์ :พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ คำเพชรดี. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่
 อุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรรณณา ระย้างาม. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปทุมธานีเพื่อสันติ.” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชระ บุญปลอด. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา.” การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริน.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลดี จันทรินทร์. (2551). “ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” รายงานการวิจัย สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรัณญา ขงรัตนกิจ. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริวรรณ หมั่นหัส. (2539). “สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

ศิริศักดิ์ ศรีสุวรรณ. (2551). “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). **จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, 2554.

สมศักดิ์ กิจธนาวัฒน์. (2548). **จิตวิทยาธุรกิจ**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สาโรช เนติธรรมกุล. (2542). **พฤติกรรมองค์กร**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุธรรม รัตนโชติ. (2551). **การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ท้อป.

สุพล เห็นโสภา. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก.” รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อำนวยการ แสงสว่าง. (2545). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.

สำนักหอสมุดกลาง



สำนักหอสมุดกลาง



ภาคผนวก ก

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย ของความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
	ด้านเงินเดือน				
1.	เงินเดือน/เงินรางวัล เพียงพอกับการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน	1	1	1	1
2.	เงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของท่าน	1	1	1	1
3.	เงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับตำแหน่งและงานในความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1
4.	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1
5.	รายได้จากการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ครอบครัวของท่าน มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น	1	1	1	1
	ด้านสภาพการทำงาน				
6.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานสะดวกสบาย	1	1	1	1
7.	เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะในสำนักสืบสวนและปราบปราม มีอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
8.	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม	1	1	1	1
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานของในสำนักสืบสวนและปราบปรามเป็นอย่างดี	1	1	1	1

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย ของความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
10.	ในการทำงานของท่านมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
	ด้านความมั่นคงในงาน				
11.	ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านกำลังปฏิบัติ	1	1	1	1
12.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านก่อให้เกิดรายได้ที่มั่นคง	0	1	1	0.67
13.	การทำงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	1	1	1	1
14.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจ เกียรติยศ และชื่อเสียง	1	1	1	1
15.	ลักษณะการทำงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่านไม่เสี่ยงต่ออันตราย	1	1	1	1
	ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร				
16.	ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักสืบสวนและปราบปรามจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	1	1	1	1
17.	นโยบายการดำเนินงานในสำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	1	1	1	1
18.	นโยบาย สำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1
19.	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	1

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย ของความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
20.	การประสานงานระหว่างฝ่าย/หน่วยงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
	ด้านการบังคับบัญชา				
21.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของท่านในสำนักสืบสวนและ ปราบปราม	1	1	1	1
22.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ในการทำงาน ของท่านในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นอย่าง ดี	1	1	1	1
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความมีเหตุผล	1	1	1	1
24.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	1	1	1	1
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติการ ปฏิบัติงานของท่านประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง				
26.	บุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปราม ส่วนใหญ่ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1
27.	เพื่อนร่วมงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม ของ ท่านทุกคนไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1
28.	บรรยากาศในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและ ปราบปราม ของท่านเต็มไปด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	1	1	1
29.	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานใน สำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน	1	1	1	1

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย ของความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
30.	ท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	1	1	1	1
	ด้านความรับผิดชอบ				
31.	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ให้ประสบความสำเร็จได้	1	1	1	1
32.	ท่านมีโอกาสดในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	1	1	1
33.	ความรับผิดชอบของท่านในสำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปราม	1	1	1	1
34.	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ให้ประสบความสำเร็จได้	1	1	1	1
35.	ท่านรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านทั้งด้านบวกและด้านลบ	0	1	1	0.67
	ด้านการยอมรับ				
36.	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	1	1	1	1
37.	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	1	1	1	1
38.	เพื่อนร่วมงานและบุคลากรรอบข้างของท่าน มักมาปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	1	1	1	1
39.	ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย ของความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
40.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่มาติดต่อ/รับ บริการในสำนักสืบสวนและปราบปราม ของท่าน เป็นอย่างดี	1	1	1	1
	ด้านความก้าวหน้า				
41.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้น	1	1	1	1
42.	งานในหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและ ปราบปราม ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของท่านให้สูงขึ้น	1	1	1	1
43.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1
44.	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเสมอ	1	1	1	1
45.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่าน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1
	ด้านความสำเร็จ				
46.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในการ ปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม	1	1	1	1
47.	ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานใน สำนักสืบสวนและปราบปราม	0	1	1	0.67
48.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำชมเชยและกำลังใจใน ผลงานในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1
49.	เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำชมเชยและกำลังใจใน ผลงานในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย ของความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
50.	ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรในสำนักสืบสวนและปราบปราม	0	1	1	0.67
	ด้านตัวงาน				
51.	งานที่ท่านปฏิบัติในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ทำทนายความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1
52.	งานที่ท่านได้รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
53.	งานที่ท่านได้รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน	1	1	1	1
54.	งานในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระในการคิดพัฒนางานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1
55.	งานที่ท่านได้รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	1	1	1	1

มีค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) มีค่าเท่ากับ 0.976

สำนักหอสมุดกลาง



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก	อาจารย์ประจำ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์	อาจารย์ประจำ สำนักหอสมุดกลาง สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. อาจารย์ ดร. ธนินทร์ฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ	อาจารย์ประจำ สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



สำนักหอสมุดกลาง



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists) เป็นข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่บุคลากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรโดยมีการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบในแต่ละข้อ

ทั้งนี้ ขอความกรุณาทุกท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ธนกร ภูเก็ตพงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงตามคุณสมบัติของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 25 ปี

2) 25 – 33 ปี

3) 34 – 42 ปี

4) 43 – 51 ปี

5) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) มัธยมศึกษาตอนต้น

2) มัธยมศึกษาตอนปลาย , ปวช.

3) อนุปริญญา , ปวศ.

4) ปริญญาตรี

5) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. ตำแหน่ง

1) ลูกจ้างประจำ

2) ลูกจ้างชั่วคราว

3) พนักงานราชการ

4) ข้าราชการ

5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม

 1) 1 – 5 ปี 2) 6 – 10 ปี 3) 11 – 15 ปี 4) 16 – 20 ปี 5) 20 ปีขึ้นไป

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องละ 1 ช่อง

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

รายละเอียดการให้คะแนนเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ
4	เห็นด้วย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายละเอียดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. ด้านเงินเดือน					
1.1 เงินเดือน/เงินรางวัล เพียงพอกับการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน					
1.2 เงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของท่าน					
1.3 เงินเดือน/เงินรางวัล เหมาะสมกับตำแหน่งและงานในความรับผิดชอบของท่าน					
1.4 ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					

รายละเอียดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1.5 รายได้จากการทำงานใน สำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ ครอบครัวของท่าน มีชีวิตความเป็นอยู่ดี ขึ้น					
2. ด้านสภาพการทำงาน					
2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานสะดวกสบาย					
2.2 เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ ยานพาหนะในสำนักสืบสวนและ ปราบปราม มีอย่างเพียงพอ และมี ประสิทธิภาพ					
2.3 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม					
2.4 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจ ใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานของในสำนัก สืบสวนและปราบปราม เป็นอย่างดี					
2.5 ในการทำงานของท่านมีข้อมูล เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ					
3. ด้านความมั่นคงในงาน					
3.1 ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ที่ท่านกำลังปฏิบัติ					
3.2 การปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ของท่านก่อให้เกิดรายได้ที่มั่นคง					

รายละเอียดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
3.3 การทำงานในสำนักสืบสวน และปราบปราม ทำให้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
3.4 การปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ปัจจุบัน ทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจ เกียรติยศ และชื่อเสียง					
3.5 ลักษณะการทำงานในสำนัก สืบสวนและปราบปรามของท่านไม่เสี่ยง ต่ออันตราย					
4. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ขององค์กร					
4.1 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของสำนัก สืบสวนและปราบปรามจากผู้บังคับบัญชา อย่างชัดเจน					
4.2 นโยบายการดำเนินงานใน สำนักสืบสวนและปราบปรามของท่าน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง					
4.3 นโยบาย สำนักสืบสวนและ ปราบปรามของท่าน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
4.4 การบริหารงานในหน่วยงาน ของท่านมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทาง เดียวกัน					

รายละเอียดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4.5 การประสานงานระหว่างฝ่าย/ หน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ด้านการบังคับบัญชา					
5.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านใน สำนักสืบสวนและปราบปราม					
5.2 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ในการทำงานของท่านในสำนัก สืบสวนและปราบปราม เป็นอย่างดี					
5.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผล					
5.4 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่าน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
5.5 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีส่วน ช่วยให้การปฏิบัติการปฏิบัติงานของท่าน ประสบผลสำเร็จ					
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง					
6.1 บุคลากรในสำนักสืบสวนและ ปราบปราม ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
6.2 เพื่อนร่วมงานในสำนักสืบสวน และปราบปราม ของท่านทุกคนไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน					

รายละเอียดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
6.3 บรรยากาศในการปฏิบัติงานใน สำนักสืบสวนและปราบปราม ของท่าน เต็มไปด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน					
6.4 ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน ร่วมกับทีมงานในสำนักสืบสวนและ ปราบปรามของท่าน					
6.5 ท่านสามารถปรึกษาหารือกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา					
7. ด้านความรับผิดชอบ					
7.1 ท่านมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบในสำนัก สืบสวนและปราบปราม ให้ประสบ ความสำเร็จได้					
7.2 ท่านมีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/ รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
7.3 ความรับผิดชอบของท่านใน สำนักสืบสวนและปราบปราม ทำให้ท่าน เป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในสำนัก สืบสวนและปราบปราม					

รายละเอียดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
7.4 ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ให้ประสบความสำเร็จได้					
7.5 ท่านรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของท่านทั้งด้านบวกและด้านลบ					
8. ด้านการยอมรับ					
8.1 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี					
8.2 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี					
8.3 เพื่อนร่วมงานและบุคลากรรอบข้างของท่าน มักมาปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					
8.4 ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน					
8.5 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่มาติดต่อ/รับบริการในสำนักสืบสวนและปราบปราม ของท่านเป็นอย่างดี					

รายละเอียดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
9. ด้านความก้าวหน้า					
9.1 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
9.2 งานในหน้าที่รับผิดชอบในสำนักสืบสวนและปราบปราม ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่านให้สูงขึ้น					
9.3 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
9.4 ท่านได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเสมอ					
9.5 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
10. ด้านความสำเร็จ					
10.1 ท่านได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม					
10.2 ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานในสำนักสืบสวนและปราบปราม					
10.3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำชมเชยและกำลังใจในผลงานในการปฏิบัติงานของท่าน					

รายละเอียดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
10.4 เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำ ชมเชยและกำลังใจในผลงานในการ ปฏิบัติงานของท่าน					
10.5 ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรใน สำนักสืบสวนและปราบปราม					
11. ด้านตัวงาน					
11.1 งานที่ท่านปฏิบัติในสำนัก สืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ทำทลาย ความรู้ ความสามารถ					
11.2 งานที่ท่านได้รับผิดชอบใน สำนักสืบสวนและปราบปราม เปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน					
11.3 งานที่ท่านได้รับผิดชอบใน สำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่าง ประกอบกัน					
11.4 งานในสำนักสืบสวนและ ปราบปราม เป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระใน การคิดพัฒนางานในความรับผิดชอบได้ อย่างเต็มที่					
11.5 งานที่ท่านได้รับผิดชอบใน สำนักสืบสวนและปราบปราม เป็นงานที่ น่าภาคภูมิใจ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นาย ธนกร ปุณย์พงษ์

ที่อยู่

72/34 ถนนราชวิถี ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547

มัธยมศึกษา โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย

พ.ศ. 2553

ปริญญาตรี รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2553

ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร