

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9



นางสาวศิริกุล ศรีมาก

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

Job Motivations of Personnel of Regional Excise Office 9

Miss Sirigul Srimak



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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิต
ภาคที่ 9

ผู้ศึกษา นางสาวสิริกุล ศรีมาก **รหัสนักศึกษา** 2593000686 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชัยฤทธิ์ ศรีสุวรรณวัฒน์

ปีการศึกษา 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 และ(2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 จำนวนทั้งสิ้น 391 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโรยามาเน่ จำนวน 198 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเมื่อพบความแตกต่างทางสถิติใช้การเปรียบเทียบเชิงพหุคูณ โดยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ต่องาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการความก้าวหน้า และ (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน ปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

Independent Study title: Job Motivations of Personnel of Regional Excise Office 9
Author: Miss Sirigul Srimak; **ID:** 2593000686; **Degree:** Master of Business Administration;
Independent Study advisor: Thanyaras Wasawanawat, Associate Professor;
Academic year: 2017

Abstract

The objectives of this study were (1) to study job motivations of personnel of Regional Excise Office 9 and (2) to compare job motivations of personnel of Regional Excise Office 9 as classified by 9 personal factors.

The population consisted of 391 personnel of Regional Excise Office 9 . The sample of 198 respondents calculated by Taro Yamane's formula were employed for this study with stratified random sampling. Instrument used in collecting data was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way Anova; and Scheffé's method used to indicate which values were significantly different.

This study found that (1) job motivations of Personnel of Regional Excise Office 9 in overall were at a high level and upon consideration as an aspect basis, it is in the high level in all aspects. The aspect that achieved highest average was achievements, followed by job responsibility, and the lowest average was growth opportunity and (2) the comparison of opinions among personnel toward Job Motivations found that there was no difference between male and female personnel on job motivations in overall and each aspect but the personnel who are different in the status of age, marital status, average monthly income, level of education, agency, type of employment, duration of employment and current job position, were different in job motivation with statistically significant at the level of 0.05.

Keywords: Job Motivation, Personnel, Regional Excise Office 9

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี จากความร่วมมือของหลาย ๆ ท่าน ที่ให้การสนับสนุนผู้ศึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ธัญญ์ศรมี วศวรรณวัฒน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ คอยชี้แนะให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในทุกขั้นตอน และขอขอบคุณรองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุทธิมสกา ซึ่งเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอบคุณบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาเอื้อเฟื้อข้อมูลตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้และขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ได้สนับสนุนส่งเสริมด้วยดีเสมอมา

สิริกุล ศรีมาก

ตุลาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรในองค์การ	16
บริบทสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิต ภาคที่ 9	44
ตอนที่ 30 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	51
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
สรุปการวิจัย	104
อภิปรายผล	109
ข้อเสนอแนะ	113
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	121
ก. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ	122
ข. ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ	129
ค. รายนามผู้เชี่ยวชาญ	132
ประวัติผู้ศึกษา	134

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 อัตรากำลังของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ปีงบประมาณ พ.ศ.2561.....	3
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ตารางที่ 3.2 จำนวนข้อคำถามแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	36
ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ	40
ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุ	40
ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	41
ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพ	41
ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	41
ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	42
ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร	42
ตารางที่ 4.8 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	43
ตารางที่ 4.9 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	43
ตารางที่ 4.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	44
ตารางที่ 4.11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกเป็นรายชื่อ	45
ตารางที่ 4.12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ	46
ตารางที่ 4.13 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายชื่อ	47
ตารางที่ 4.14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ	48
ตารางที่ 4.15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ	49
ตารางที่ 4.16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	50

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	51
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ	52
ตารางที่ 4.19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายชื่อ	55
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ เป็นรายชื่อ	55
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุ เป็นรายชื่อ	56
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ เป็นรายชื่อ	57
ตารางที่ 4.25 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	58
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ	59
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ	60
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ	60
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ	61
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	62
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	63
ตารางที่ 4.34 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ...	64
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	64
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	66
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	66
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ..	67
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	68
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	68
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน เป็นรายคู่	69
ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	70
ตารางที่ 4.43 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	70
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่.....	74
ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่.....	76
ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่.....	77
ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่.....	78
ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่.....	78
ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่.....	79
ตารางที่ 4.52 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร..	80
ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	81
ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่.....	82
ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่.....	82
ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายชื่อ.....	84
ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายชื่อ.....	84
ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายชื่อ.....	85
ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายชื่อ.....	86
ตารางที่ 4.61 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	86
ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	87
ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ.....	88
ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ.....	86
ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ.....	89
ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ.....	90
ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ.....	91
ตารางที่ 4.68 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.69 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	92
ตารางที่ 4.70 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ..	93
ตารางที่ 4.71 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	95
ตารางที่ 4.72 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่	96
ตารางที่ 4.73 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่	97
ตารางที่ 4.74 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่	98
ตารางที่ 4.75 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่	99
ตารางที่ 4.76 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่	100
ตารางที่ 4.77 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่	101
ตารางที่ 4.78 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่	102
ตารางที่ 4.79 จำนวนข้อเสนอแนะของบุคลากร	102
ตารางที่ 4.80 ผลสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	103

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	สัดส่วนของบุคลากรแต่ละประเภทตามกรอบอัตรากำลังของกรมสรรพสามิต 2
ภาพที่ 1.2	กรอบแนวคิดการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 6
ภาพที่ 2.1	รูปแบบของกระบวนการการจูงใจขั้นต้น 13
ภาพที่ 2.2	ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow 18
ภาพที่ 2.3	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer 19
ภาพที่ 2.4	คุณสมบัติของผู้ที่จะประสบความสำเร็จ 21
ภาพที่ 2.5	ความพอใจและความไม่พอใจในงาน 22
ภาพที่ 2.6	โครงสร้างองค์การของกรมสรรพสามิต 26
ภาพที่ 2.7	เขตพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 27
ภาพที่ 2.8	โครงสร้างองค์การของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 28



บทที่ 1

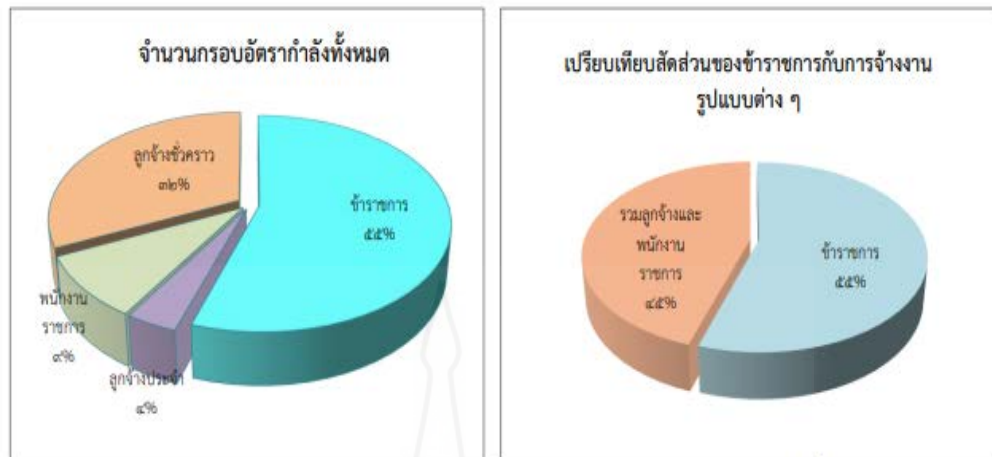
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554)

กรมสรรพสามิต ได้มีการวางแผนการพัฒนาความรู้และเตรียมความพร้อมของบุคลากร เสริมสร้างทักษะด้านการใช้งานระบบการตรวจสอบภาษี การเพิ่มช่องทางให้บริการ ยื่นแบบและชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต e-banking และ counter service ซึ่งเป็นช่องทางที่ทันสมัย เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้งานสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันเวลานอกจากนั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมที่นำมาใช้ลดกระบวนการลดขั้นตอนหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองตัวชี้วัดของกรมสรรพสามิตและนำไปสู่วิสัยทัศน์ 5 ปีได้อย่างเป็นรูปธรรม (ส่วนอัตรากำลังและระบบงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต, 2560: 17)

จากบทวิเคราะห์สัดส่วนของบุคลากรของกรมสรรพสามิต พบว่า สัดส่วนของกรอบอัตรากำลังทั้งหมดของกรมสรรพสามิตจะแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ข้าราชการ ร้อยละ 55 ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 32 พนักงานราชการ ร้อยละ 9 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 4 ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 สัดส่วนของบุคลากรแต่ละประเภทตามกรอบอัตราค่าจ้างของกรมสรรพสามิต

จากภาพที่ 1.1 พบว่า จำนวนข้าราชการมีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการเกษียณอายุราชการ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ทำให้ปัจจุบันสัดส่วนของข้าราชการและการจ้างงานของกรมสรรพสามิตในรูปแบบต่าง ๆ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน แต่การเพิ่มขึ้นของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ จะส่งผลให้การทำงานบางอย่างไม่สามารถเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องจากลักษณะงานโดยส่วนใหญ่ของกรมสรรพสามิตกำหนดให้ข้าราชการเท่านั้นที่เป็นเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในสายงานตรวจสอบภาษี สายงานวิชาการสรรพสามิต สายงานพัสดุ สายงานการเงินและบัญชี สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์และสายงานนิติการ เพื่อให้สอดคล้องและรองรับการขับเคลื่อนภารกิจ/งานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย หรืองานมอบหมายพิเศษ และภารกิจ/งานตามอำนาจหน้าที่/งานพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะภาระงานตามเป้าหมายรายได้ภาษี 800,000 ล้านบาท ในอีก 5 - 10 ปีข้างหน้า รวมถึงความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการงานที่เปลี่ยนแปลงจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 (ส่วนอัตราค่าจ้างและระบบงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพสามิต, 2560: 106)

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 เป็นหน่วยงานที่สังกัดกรมสรรพสามิต ประกอบด้วยสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ทั้งหมด 7 พื้นที่ที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบ ได้แก่ (1) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา (2) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี (3) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง (4) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส (5) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง (6) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา และ (7) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล โดยสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบดังนี้ คือ (1) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดเก็บภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ การตรวจสอบการป้องกันและปราบปรามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา (2) กำกับ ดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา (3) ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ ทางกฎหมายและทางเทคโนโลยีแก่สำนักงาน (4) ให้ความสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดเก็บภาษีและด้านการตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามแก่สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา (5) เป็นศูนย์ข้อมูลและประมวลผลการจัดเก็บภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา และ(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา แสดงอัตราค่าลังของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 อัตราค่าลังของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

สำนักงาน สรรพสามิต	ประเภทของบุคลากร							
	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว	
	อัตรา ค่าลัง	ปฏิบัติ งานจริง	อัตรา ค่าลัง	ปฏิบัติ งานจริง	อัตรา ค่าลัง	ปฏิบัติ งานจริง	อัตรา ค่าลัง	ปฏิบัติ งานจริง
ภาคที่ 9	38	35	2	2	1	1	28	28
สงขลา	45	41	10	10	5	5	25	22
ตรัง	25	22	6	6	2	2	17	16
นราธิวาส	26	24	8	8	-	-	19	19
ปัตตานี	22	21	9	9	3	3	13	10
พัทลุง	26	24	4	4	2	2	10	10
ยะลา	21	19	8	8	-	-	13	13
สตูล	13	10	7	7	3	3	7	7
รวม	216	196	54	54	16	16	132	125

จากตารางที่ 1.1 พบว่า จำนวนข้าราชการลดลงในสัดส่วนที่สูงกว่าประเภทอื่นๆ ซึ่งอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันสวนทางกับบทบาทภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลง ทั้งจากเป้าหมายภายในที่ได้รับเพิ่มขึ้นและ สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารของกรมสรรพสามิตจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนา และรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการทำงานในทางบวก ส่งผลให้บุคลากรเกิดความ กระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อให้การบริหารจัดการด้านกำลังคน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อความสำเร็จในการบริหารงานของหน่วยงาน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9” เพื่อใช้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน ซึ่งทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารสามารถใช้เป็น แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองกับความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่วางไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 9

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

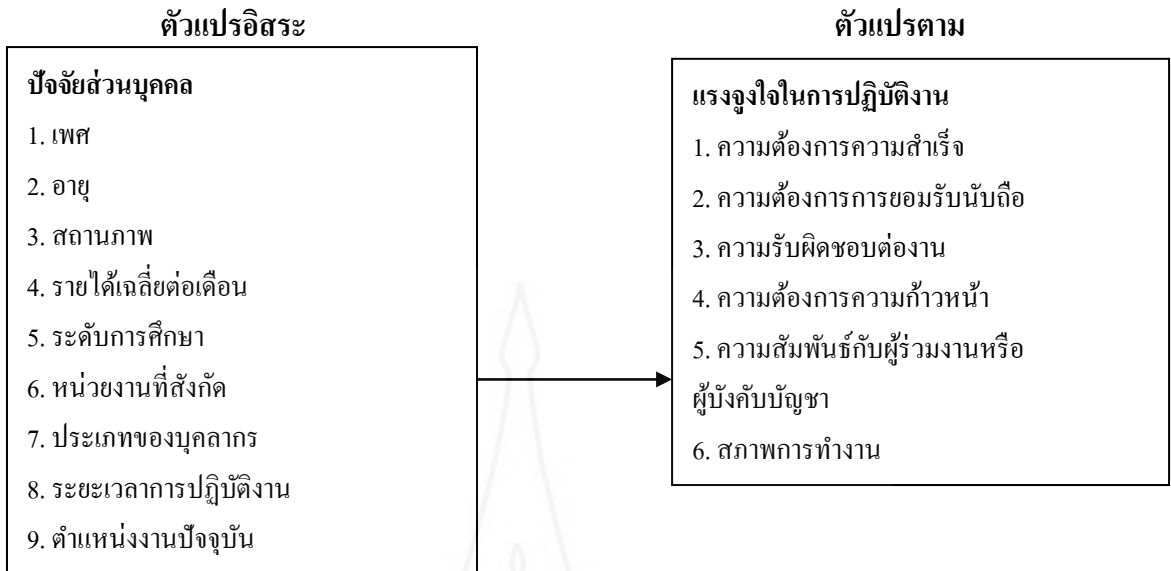
ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ทฤษฎีการจูงใจ 4 ทฤษฎีได้แก่ (1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (2) ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer (3) ทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ ของ David McClelland และ (4) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ครั้งนี้ 1. การเปรียบเทียบความสอดคล้องของทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer กับทฤษฎีลำดับ

ความต้องการของ Maslow สรุปว่า 1) ความต้องการในการดำรงอยู่ เปรียบได้กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 2) ความต้องการความสัมพันธ์ เปรียบได้กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม และ 3) ความต้องการความก้าวหน้า เปรียบได้กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ

2. การเปรียบเทียบความสอดคล้องของทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จของ David McClelland กับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg สรุปว่า 1) ความต้องการความสำเร็จเปรียบได้กับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน 2) ความต้องการอำนาจ เปรียบได้กับปัจจัยจูงใจในด้านโอกาสก้าวหน้า และ 3) ความต้องการการมีส่วนร่วม เปรียบได้กับปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

3. การเปรียบเทียบความสอดคล้องของทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg กับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow สรุปว่า ปัจจัยจูงใจได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ 3) ความรับผิดชอบต่องาน 4) ลักษณะของงาน และ 5) โอกาสก้าวหน้า เปรียบได้กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา 4) เงินเดือน 5) ความมั่นคงในงาน และ 6) สภาพการทำงาน เปรียบได้กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยและความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม

จากการเปรียบเทียบความสอดคล้องของทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ โดยมุ่งศึกษาสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการการยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบต่องาน 4) ความต้องการความก้าวหน้า 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และ 6) สภาพการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 แต่ไม่ได้้นำปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน มาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอ ก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น (ราณี อธิชัยกุล, 2557) จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

4. สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล 9 ด้าน คือ

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 5) ระดับการศึกษา

- 6) หน่วยงานที่สังกัด
- 7) ประเภทของบุคลากร
- 8) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 9) ตำแหน่งงานปัจจุบัน

5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย

- 1) ความต้องการความสำเร็จ
- 2) ความต้องการการยอมรับนับถือ
- 3) ความรับผิดชอบต่องาน
- 4) ความต้องการความก้าวหน้า
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
- 6) สภาพการทำงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักงานสรรพสามิตสรรพสามิตภาคที่ 9 รวมจำนวนทั้งสิ้น 391 คน (ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 เดือนมิถุนายน 2561)

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้เฉพาะสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยรวมสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด 7 พื้นที่ ได้แก่ (1) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา (2) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี (3) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง (4) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส (5) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง (6) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา และ (7) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ระหว่างเดือนมีนาคม 2561 ถึงเดือนตุลาคม 2561

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 หมายถึง หน่วยงานที่สังกัดกรมสรรพสามิต ประกอบด้วยสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่อีก 7 พื้นที่ที่อยู่ในเขตรับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ได้แก่ (1) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา

(2) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี (3) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง (4) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส (5) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง (6) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลาและ(7) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล

6.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยรวมสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบทั้ง 7 พื้นที่ ได้แก่ (1) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา (2) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี (3) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง (4) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส (5) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง (6) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา และ(7) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล

6.3 ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

6.4 ตำแหน่งงานปัจจุบัน หมายถึง นักวิชาการ เจ้าพนักงาน พนักงานขับรถยนต์นักตรวจสอบภาษีและนักจัดการงานทั่วไป

6.5 นักวิชาการ หมายถึง นักวิชาการสรรพสามิตและนักวิชาการคอมพิวเตอร์

6.6 เจ้าพนักงาน หมายถึง (1) เจ้าพนักงานธุรการ (2) เจ้าพนักงานสรรพสามิต (3) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (4) เจ้าพนักงานประจำสำนักงาน และ(5) เจ้าพนักงานสื่อสาร

6.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นที่เกิดจากแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกที่ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

6.8 ความต้องการความสำเร็จ คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและเกิดความพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ผลงานที่ได้รับมีคุณภาพพบข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่พบข้อผิดพลาดเลย

6.9 ความต้องการการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ความไว้วางใจ การรับฟังความคิดเห็นหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มงานและการเข้าร่วมประชุมเพื่อระดมสมองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

6.10 ความรับผิดชอบต่องาน คือ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติก็สามารถปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและได้รับความเชื่อถือให้รับผิดชอบงานที่สำคัญและ

มีอำนาจตัดสินใจอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด

6.11 ความต้องการความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรหรือการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีโอกาส ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดีขึ้นจะเป็น สิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน รวมถึงความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรมีความก้าวหน้ามากกว่า ที่อื่น

6.12 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา คือ การได้รับความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน การติดต่อกันระหว่าง เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี มีการประชุมปรึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในรูปแบบการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างกลุ่มได้ โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

6.13 สภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง การปรับอุณหภูมิและการระบายอากาศมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือ ต่างๆ มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัด บรรยากาศของสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีบริเวณที่จอดรถ สะดวก ปลอดภัยและเพียงพอ ระบบการติดต่อสื่อสารเป็น ไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว รวมทั้งปริมาณงานมีความเหมาะสม กับชั่วโมงในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่องาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 9

7.2 ผู้บริหารของกรมสรรพสามิตสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ได้อย่าง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3 ผู้สนใจทั่วไปสามารถใช้เป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม ให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษาโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรในองค์การ
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
 - 2.2 ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer
 - 2.3 ทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ ของ David McClelland
 - 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg
3. บริบทสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

พจนานุกรม (2542: 130-131) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มาตรการเหล่านี้ อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดระบบขององค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

ชนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนากุล (2548: 3) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นการกระทำต่างๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

วรพจน์ สิงหาราช (2548: 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในการกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพลังในการกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละคน โดยที่สิ่งนี้อาจเป็นสิ่งที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้

ศิริพร จันทศรี (2550: 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553: 17) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556: 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายทิศทางที่แน่นอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ภายใต้พื้นฐานในด้านความต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวังหรือจุดมุ่งหมายสูงสุด ซึ่งถ้าหากเงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะของบุคคลที่เกิดจากแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามความต้องการและมีความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Feldman and Arnold (1983) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

สุระ หีบ โอสถ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

นเรศ ภูโคกสูง (2541) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความ

ต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละอุทิศกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นที่เกิดจากแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกที่ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

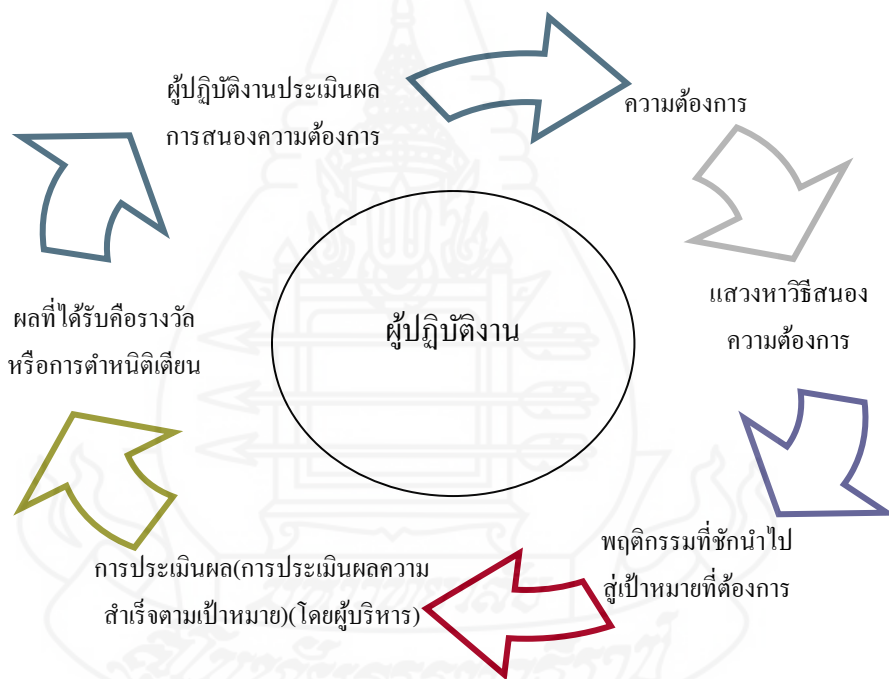
1.3 กระบวนการการจูงใจ

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2546: 575-577) กล่าวว่า นักบริหารโดยทั่วไปทราบดีว่าการจูงใจนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลหลายประเภทและในรูปแบบต่างๆกัน ทั้งนี้เพราะไม่อาจคาดคะเนเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการและเป้าหมายของบุคคลนั้นได้ ความต้องการของบุคคลนั้นไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาที่ผ่านมา ขึ้นอยู่กับความพอใจและวุฒิภาวะของแต่ละบุคคล ความต้องการของบุคคลนั้นเกิดจากความขาดแคลนในบางเรื่อง ความต้องการเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมใดๆที่ตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อกล่าวถึงการจูงใจ สิ่งที่จะต้องกล่าวควบคู่กันไปก็คือ ความสำคัญของเป้าหมาย ดังนั้น กระบวนการการจูงใจต่างๆ หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ความจริงเป้าหมายหรือผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการนั้นเปรียบเสมือนแรงดึงดูดความสนใจของบุคคลนั่นเอง การได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ช่วยลดความต้องการที่บุคคลนั้นยังขาดอยู่ เป้าหมายของบุคคลในองค์กรหนึ่งองค์กรใดก็ตาม ประกอบด้วย เป้าหมายในทางบวกและเป้าหมายในทางลบ โดยที่เป้าหมายในทางบวก ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การยอมรับขององค์กร การเพิ่มเงินเดือน

ความก้าวหน้า เป็นต้น ส่วนเป้าหมายในทางลบ ได้แก่ การถูกละเลยในเรื่องของความก้าวหน้าหรือ การได้รับคำตำหนิติเตียนสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เป้าหมายทางลบนั้นเป็นสิ่งที่ ไม่พึงประสงค์ของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง จึงควรหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดขึ้นในองค์การ

การกำหนดรูปแบบของการจูงใจนั้นส่วนหนึ่งอาศัยแนวความคิดมาจาก ความต้องการและเป้าหมาย

ขั้นตอนแรก ในการกำหนดรูปแบบสำหรับวิธีการจูงใจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับ ตัวแปรหลายประการ เช่น ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน วิธีการที่จะดำเนินการ เพื่อให้ ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมที่กระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและ การประเมินผลพฤติกรรม รางวัลหรือการตำหนิติเตียน เป็นต้น รูปแบบของกระบวนการจูงใจ ขั้นต้น ตามกระบวนการคิดของแฮมตันและซัมเมอร์ (Hampton & Summer) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบของกระบวนการจูงใจขั้นต้น

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าบุคคลพยายามกำหนดวิธีการลดความต้องการที่เกิดขึ้น ให้น้อยลง ความต้องการนี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการแสวงหาแนวทางที่จะลดความตึงเครียด ที่เกิดจากสถานะที่ไม่น่าพึงพอใจ ดังนั้น บุคคลจะต้องเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิด พฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ หลังจากนั้นพฤติกรรมดังกล่าวจะได้รับการประเมิน

โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ซึ่งผลของการประเมินจะอยู่ใน 2 ลักษณะ คือ การให้รางวัลหรือการตำหนิติเตียน

ขั้นต่อไป ก็คือผู้ปฏิบัติงานเองจะต้องประเมินด้วยว่าความต้องการของตนเองนั้นได้รับการตอบสนองแล้วหรือไม่ ถ้าได้รับการตอบสนองแล้วก็อาจจะเกิดความต้องการในด้านอื่นๆต่อไปอีก หรือถ้ายังไม่ได้รับการสนองตอบก็ต้องกลับไปสู่การปฏิบัติตามขั้นตอนของวงจรตามรูปแบบข้างต้น คือกำหนดความต้องการต่อไป

อย่างไรก็ตาม รูปแบบที่กล่าวมาแล้ว เป็นเพียงรูปแบบขั้นต้นของกระบวนการการจูงใจเท่านั้น ถ้านำรูปแบบนี้มาประยุกต์ใช้ในองค์การกระบวนการนี้จะต้องเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากในองค์การจะประกอบด้วยตัวแปรหลายประการที่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการจูงใจ ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ การกำหนดงาน สายการบังคับบัญชา ลักษณะของผู้นำและเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น และมีตัวแปรที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือความพึงพอใจ ซึ่งมีความเกี่ยวพันกับการจูงใจ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความพยายามและความสามารถในการทำงาน ซึ่งหมายถึงความเฉลียวฉลาดรอบรู้ปัจจัยทั้งสองนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจกระบวนการการจูงใจรูปแบบข้างต้นให้ดียิ่งขึ้น

1.4 ประโยชน์ของการจูงใจ

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2546: 563-565) กล่าวว่า การจูงใจมีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่องค์การนั้นได้ตั้งไว้ ดังนั้น การจูงใจจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอภายใต้ขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบขององค์การหรือของผู้บริหาร เพราะคนเรานั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์ เมื่อมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะมีแรงจูงใจให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น การจูงใจจะยังคงมีอยู่ในขณะที่ได้แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งที่ปรารถนา เมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการแล้ว การจูงใจในเรื่องนั้น ก็ไม่จำเป็นอีกต่อไป แต่เมื่อมีความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นก็จำเป็นต้องมีการจูงใจขึ้นอีกและจะเป็นเช่นนี้ตลอดไป ซึ่งประโยชน์ของการจูงใจ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.4.1 ประโยชน์ต่อบุคคลในองค์การ ซึ่งอาจแยกออกได้เป็น 3 กรณี คือ

1) ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็ย่อมเกิด

(1) ความพอใจในแง่ส่วนตัว จะพอใจมากหรือน้อยแค่ไหนก็ย่อม

จะขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่ต้องการนั้น มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด ถ้าหากต้องการมากก็จะเกิดความพอใจมาก

(2) ความรักในองค์กร เพราะเห็นว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้ตามข้อจำกัดขององค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน

(3) ความรักเคารพและนับถือผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองความต้องการได้ด้วยคามยุติธรรม

(4) ความผูกพันต่องานและองค์กร คือ อยากจะอุทิศตนเองให้แก่งานและพร้อมเสมอที่จะช่วยเหลืองานและองค์กร

2) ผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาได้ตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและกระทำโดยยึดหลักความเสมอภาคและความสามารถแล้ว ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา เกิดความเคารพ เชื่อถือ ซึ่งจะนำไปสู่การเชื่อฟังและร่วมจิตร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3) เพื่อนร่วมงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชาโดยความยุติธรรมและเป็นไปตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแล้ว ความเหลื่อมล้ำในกรณีต่างๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น ทำให้เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เห็นอกเห็นใจกัน สมานสามัคคีกันและอยู่ในองค์กรนั้นอย่างมีความสุข

1.4.2 ประโยชน์ต่องาน

เมื่อผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานอย่างมีความสุข มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เพราะแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการก่อให้เกิดความพอใจแก่ทุกคนและยังก่อให้เกิดความสุข ความรักใคร่สามัคคีภายในหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.4.3 ประโยชน์ต่อองค์กร

เมื่อองค์กรมีการจูงใจที่ดีและมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1) องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร เพราะทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์นั้น

2) องค์กรได้รับการสนับสนุนในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ นโยบายและทิศทางขององค์กร ตลอดจนการได้ดำเนินการต่างๆภายในองค์กร เพราะองค์กรได้เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วม

3) งานจะบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อองค์กรได้สนองตอบความต้องการของบุคคลในองค์กรแล้ว บุคคลในองค์กรก็จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ทำให้งาน โครงการต่างๆ ซึ่งกำหนดไว้ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยส่วนรวม

4) กฎ ระเบียบ ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งกำหนดโดยองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร เพราะทุกคนเห็นว่า กฎ ระเบียบ ระบบการให้รางวัลและการลงโทษนั้น ก่อให้เกิดความยุติธรรมและเสมอภาคแก่ทุกคนในองค์กร

5) องค์กรที่มีระบบการควบคุมงานโดยบุคคลในองค์กรเอง เพราะทุกคนในองค์กรมีความรับผิดชอบและรู้หน้าที่ของตนเอง

6) องค์กรที่มีระบบการหมุนเวียนบุคคลในการปฏิบัติงานเพราะมีการเตรียมพร้อมในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

7) องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทำให้ทุกคนในองค์กรอยากที่จะทำงาน

8) บุคคลในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะช่วยให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ด้วยดี

9) องค์กรมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความประพฤติดี มีศีลธรรม มีวินัยดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความสามัคคี

10) เมื่อทุกคนในองค์กรมีความสุขกับงาน มีความสามัคคีเห็นอกเห็นใจกัน ทุกคนในองค์กรก็จะพยายามทำให้สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านที่ 2 ให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรในองค์กร

2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

นักจิตวิทยาชื่อ เอ็ดวิน ดับเบิลยู. ฮัทชินสัน และนักจิตวิทยาชื่อ เอ็ดวิน ดับเบิลยู. ฮัทชินสัน (2547: 182-184) กล่าวว่า ในช่วงทศวรรษที่ 1940 Abraham Maslow นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงชาวสหรัฐอเมริกา ได้สรุปทฤษฎีความต้องการของแต่ละบุคคลไว้ โดยได้ให้ความสนใจในเรื่องความต้องการของบุคคลที่จะสร้างความกดดันและแรงขับในการแสดงพฤติกรรม

Maslow (1940) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ คือ

1) มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อใดที่ความต้องการใด ความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้นเสมอ

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือเรียกว่า ลดแรงขับต่อพฤติกรรม (Drive Reduction)

3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญจากความต้องการ ระดับต่ำ (Lower Needs) ไปสู่ความต้องการระดับสูง (Higher Needs) โดยที่สามารถแบ่งลำดับขั้น ของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังภาพที่ 2.2 โดยประกอบด้วย ความต้องการดังต่อไปนี้

(1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานในชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อนและเสื้อผ้า โดยบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเหล่านี้ จากรายได้ปกติที่ได้รับจากการทำงาน

(2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์ จะต้องการความมั่นคง ความแน่นอนและความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์ และความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้กับตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้จากการที่ มนุษย์ต่างพยายามสร้างและสะสมหลักประกัน ในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่างๆอยู่เสมอ โดยสมาชิกขององค์กรจะพิจารณาจากความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้ การใช้จ่าย และสถานะของครอบครัว

(3) ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์ เป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจน ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้รับการตอบสนองและได้หลักประกันว่าสามารถจะดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัยแล้ว ก็จะต้องการ และก้าวเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายใน องค์กร ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันและอยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม

(4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมี ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง จากการได้รับการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยที่ความรู้สึก ภาคภูมิใจของบุคคลมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่จะเห็นได้จาก การที่บุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้ได้อย่างมั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่และมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ ของกลุ่ม ต่างพาเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้ได้รับการยอมรับและความชื่นชมจากบุคคลอื่น

ดังนั้น องค์กรจึงสมควรต้องจัดตำแหน่งงานที่สำคัญ มีความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ

(5) ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Needs of Self Actualization) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อที่จะได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ หรือจะกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตนตั้งใจอันถือเป็นความปรารถนาที่บุคคลอยากจะเป็นอะไรก็ได้ นอกจากที่เป็นอยู่ เพื่อให้สามารถบรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและสูงสุดของบุคคล



ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

จากภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow จะเห็นได้ว่าความต้องการในแต่ละขั้นของบุคคลจะได้รับการบำบัดเรียงตามลำดับ จากความต้องการในระดับต้นไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและเมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการบำบัดแล้ว มนุษย์ก็จะก้าวไปสู่ระดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้น แต่ถ้าความต้องการในระดับนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะกลับไปสู่ความต้องการในสภาวะเดิมและก็จะพยายามใหม่จนกว่าจะบรรลุความต้องการนั้น แนวความคิดของ Maslow นี้ ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารงานและการบริหารคน ซึ่งรู้จักทฤษฎีนี้ในชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

2.2 ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer

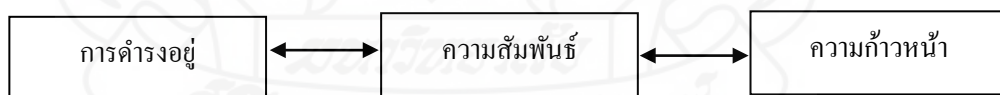
ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547: 186-187) กล่าวว่า ในช่วงปลาย ค.ศ.1960 Clayton Alderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยเยล สหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการการดำรงอยู่ความสัมพันธ์และความก้าวหน้าที่เรียกรวมกันว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Alderfer ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังภาพที่ 2.3 ได้แก่

1) ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะดำรงชีพ โดยบุคคลจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานต่างๆ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่ เป็นต้น ซึ่งสามารถเปรียบได้กับความต้องการระดับต้นในลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการในการติดต่อสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรัก การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เป็นต้น เพื่อจะอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะเปรียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการทางสังคมของ Maslow

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการจะก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลจะต้องการความสำเร็จและความภาคภูมิใจในผลงานและความสามารถของตน ซึ่งจะเปรียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจของ Maslow



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ถึงแม้ทฤษฎี ERG จะมีพื้นฐานคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ก็มี ความแตกต่างที่สำคัญคือ Alderfer มีความเห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการทั้งสามกลุ่มอยู่ในตัวเองและสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งกลุ่มในเวลาเดียวกันและได้อธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ โดยอาศัยหลักการความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression Principle) และหลักการความไม่พอใจที่ถดถอย

(Frustration-regression Principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการแล้วความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่ภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อ แต่ก็ยังคงปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากไม่มีความรู้และทักษะขั้นสูงที่เหนือกว่างานนี้ ขณะเดียวกัน งานนี้ก็ให้รายได้ที่ดีและให้ความมั่นคง เป็นต้น ทำให้นักวิชาการรายคนให้การยอมรับว่า ทฤษฎี ERG มีความเป็นจริงในการอธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก Maslow เป็นบุคคลที่ทำให้สังคมมนุษย์ตื่นตัวและสนใจเรื่องความต้องการและการจูงใจของบุคคล และความคิดนี้จึงได้รับการกล่าวถึงและนำมาใช้มากกว่าทฤษฎีใหม่ๆที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์กว่าในหลายๆทฤษฎี

2.3 ทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ ของ David McClelland

ณัฐพันธ์ เฆรนนท์และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547: 187-189) กล่าวว่า ในช่วงปี ค.ศ.1940 David McClelland และคณะ ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จของบุคคล (Achievement Needs) เนื่องจากเป็นความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะจากการสอบ ที่เรียกว่า Thematic Apperception Test หรือ TAT โดยการให้ผู้ที่ถูกทดสอบต้องอธิบายรูปภาพตัวอย่างต่างๆ ที่นำไปทดสอบ ซึ่งพบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (Achievement Oriented) จะมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) การชอบความท้าทายและยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง ตลอดจนต้องการความรับผิดชอบในผลงาน
- 2) การตั้งเป้าหมายในระดับปานกลาง (Moderate Achievement Goals) โดยประเมินกับความเสี่ยงที่มี
- 3) การต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในผลงาน เพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจให้ดีขึ้น
- 4) การมีทักษะในการวางแผนระยะยาว (Long-range Planning) และมีความสามารถในการจัดระบบงาน

นอกจากนี้ McClelland ยังได้จำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ออกเป็น 3 ประเภทที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ (Three Needs Theory) ได้แก่

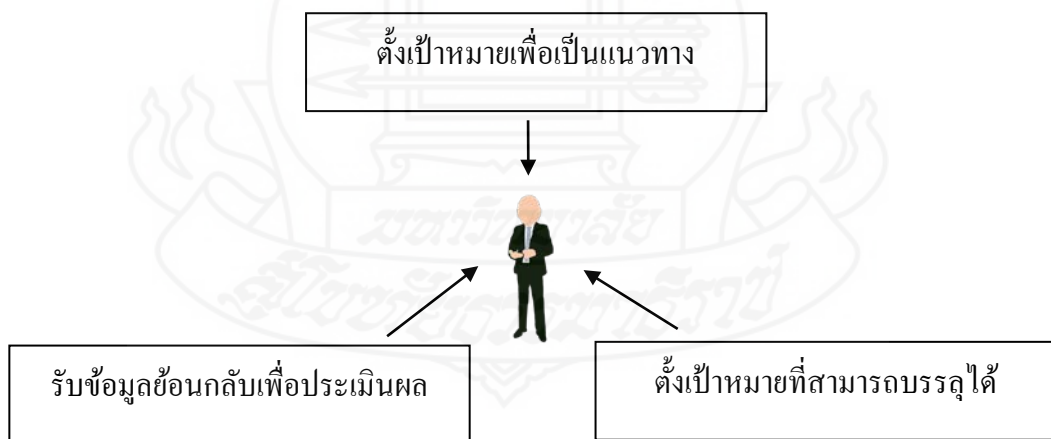
- 1) ความต้องการความสำเร็จ (Needs of Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ จะชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมาย ยอมรับความเสี่ยง แต่ไม่ชอบการพนัน ชอบที่จะรับผิดชอบและควบคุมสถานการณ์ของตน โดยการวางแผนในระยะยาว

2) ความต้องการอำนาจ (Needs of Power) บุคคลจะต้องการอำนาจและอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบแสดงออกและแข่งขัน โดยถ้าผู้จัดการต้องการมีอำนาจก็จะใช้อำนาจที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์แก่องค์กร ผ่านการกระจายอำนาจ การสนับสนุน และการเสริมแรงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางกลับกัน ผู้จัดการที่ต้องการอำนาจในลักษณะการใช้อำนาจที่มีอยู่ให้เกิดโทษแก่องค์กรก็จะแสดงอำนาจโดยการเล่นพรรคเล่นพวกและการใช้อำนาจในทางที่ผิด

3) ความต้องการการมีส่วนร่วม (Needs of Affiliation) บุคคลที่ต้องการการมีส่วนร่วมจะพยายามรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม โดยการร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางของสังคม

โดยที่ McClelland ได้กล่าวไว้ว่า แต่ละบุคคลจะมีคุณสมบัติต่างๆ ที่สามารถจะพัฒนาได้และยังได้กล่าวว่า ประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ดังนั้น ในประเทศต่างๆ ที่ต้องการประสพผลสำเร็จทางเศรษฐกิจจะต้องพัฒนาบุคคลภายในให้มีความต้องการที่จะประสพความสำเร็จ ซึ่งสามารถจะประเมินบุคคลเหล่านี้ได้จากคุณสมบัติ 3 ประการ ดังภาพที่ 2.4 ได้แก่

- 1) การชอบตั้งเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับตนเอง
- 2) การตั้งเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้
- 3) การกำหนดและต้องการข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงานว่าถูกต้องเพียงใด



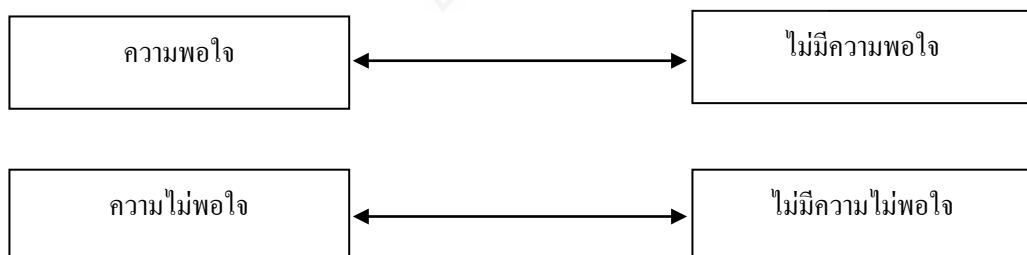
ภาพที่ 2.4 คุณสมบัติของผู้ที่จะประสพความสำเร็จ

ปกติบุคคลจะมีความต้องการทั้ง 3 กลุ่มข้างต้น ตามแนวคิดของ McClelland โดยจะแสดงพฤติกรรมตามความต้องการในกลุ่มที่มีแรงผลักดันมากที่สุดและต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม อันจะก่อประโยชน์ให้แก่องค์กร ในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลทำการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก็จะส่งผลร้ายแก่องค์กรเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ผู้นำส่วนใหญ่จะมีความต้องการอำนาจสูง ในความเป็นจริงถ้าบุคคลก้าวขึ้นสู่อำนาจโดยการแสดงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ก็จะทำให้องค์กรที่ตนเองบริหารอยู่ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง แต่ถ้าก้าวสู่อำนาจ โดยใช้วิธีการที่สกปรก เล่นพรรคเล่นพวกและใช้อำนาจในการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและกลุ่มก็จะทำให้องค์กรเสื่อมถอย เป็นต้น

2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547: 189) กล่าวว่า ในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 Frederick Herzberg นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์โดยการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวนประมาณ 200 คน จากหน่วยงานต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาแยกออกเป็น 11 กลุ่ม ถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ (Satisfaction) ในการทำงานและสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่พอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงานเพื่อทดสอบความเชื่อของนักวิชาการสมัยนั้นว่า ความพอใจในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อการทำงานของคุณภาพและความไม่พอใจในงานจะเป็นพฤติกรรมที่อยู่ตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าบุคคลพอใจในงานก็จะไม่แสดงความไม่พอใจในงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลไม่พอใจในงานก็จะไม่มีความพอใจในงาน

โดยที่ Herzberg ได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการสร้างความพอใจในงานเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานตามด้วยความพึงพอใจ แต่จากการศึกษาโดย Herzberg ได้สรุปผลการสัมภาษณ์ออกมาว่า ความพอใจและความไม่พอใจไม่ได้เป็นทัศนคติที่อยู่ตรงข้ามกันหรือกล่าวได้ว่าสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจคือไม่มีความพอใจ (No Satisfaction) และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจก็คือไม่มีความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ความพอใจและความไม่พอใจในงาน

ราณี อิศัยกุล (2557: 20-21) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยสรุปปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) คือ ปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่

- (1) ความสำเร็จในงาน
- (2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
- (3) ความรับผิดชอบต่องาน
- (4) ลักษณะของงาน
- (5) โอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระและความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กร ได้แก่

- (1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- (2) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
- (4) เงินเดือน
- (5) ความมั่นคงในงาน
- (6) สภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้อุบัติการณ์เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

ฉันทะพันธุ์ เขจรันท์และจิตยาพร เสมอใจ (2547: 190) กล่าวว่า แนวความคิดของ Herzberg ได้รับความสนใจและกระตุ้นการศึกษาด้านการจูงใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการชำระรักษาให้คนที่มีความสามารถอยู่ร่วมงานกับองค์กรและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพและการบริหารงานภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Herzberg ได้รับความวิจารย์ว่ากลุ่มตัวอย่างมีปริมาณและความหลากหลายที่น้อย ทำให้ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นสากล (Universal) ได้อย่างสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ผลจากการเก็บข้อมูลในการศึกษาในระดับนานาชาติ ในสมัยต่อมาก็มักจะสนับสนุนข้อสรุปของ Herzberg เสมอ ทำให้ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ในการบริหารงานมาจนถึงปัจจุบัน

3. บริบทสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

3.1 ความเป็นมาของกรมสรรพสามิต

ภาษีสรรพสามิต เป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะฟุ่มเฟือย และสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เป็นต้น

การจัดเก็บภาษีสรรพสามิต ในประเทศไทยสันนิษฐานว่ามีการจัดเก็บตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีแต่ไม่มีหลักฐาน มาปรากฏหลักฐานในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้น สมัยพระเจ้าปราสาททอง (พ.ศ.2178) โดยกฎหมายลักษณะพระธรรมนูญได้กำหนดว่าได้เก็บอากรจากสุรา แต่อัตราเท่าใดและวิธีการจัดเก็บอย่างไร ไม่ได้ระบุไว้ แต่ปรากฏหลักฐานชัดเจนในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช สำหรับภาษีสรรพสามิตของไทยอาจกล่าวได้ว่ามีต้นกำเนิดมาจากสินค้า 2 ประเภท คือ ฝิ่นและสุรา ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดเก็บภาษีดังกล่าวแยกจากกัน คือ กรมฝิ่นและกรมสุรา

ใน พ.ศ. 2474 กรมสุราได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ควบคุมและจัดเก็บภาษี ไม้ซัดไฟ ที่ทำขึ้นในราชอาณาจักรด้วยอีกอย่างหนึ่ง และต่อไปอาจจะมีกิจการอย่างอื่นเพิ่มขึ้นอีกก็ได้ นาม “กรมสุรา” ไม่เหมาะสมกับหน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่ จึงได้มีประกาศพระบรมราชโองการ ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2474 เปลี่ยนนาม “กรมสุรา” เป็น “กรมสรรพสามิต” และในวันรุ่งขึ้น คือ ในวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2474 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหม่อมเจ้าจิตร โภคทวี เกษมศรี ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสรรพสามิต เป็นคนแรก

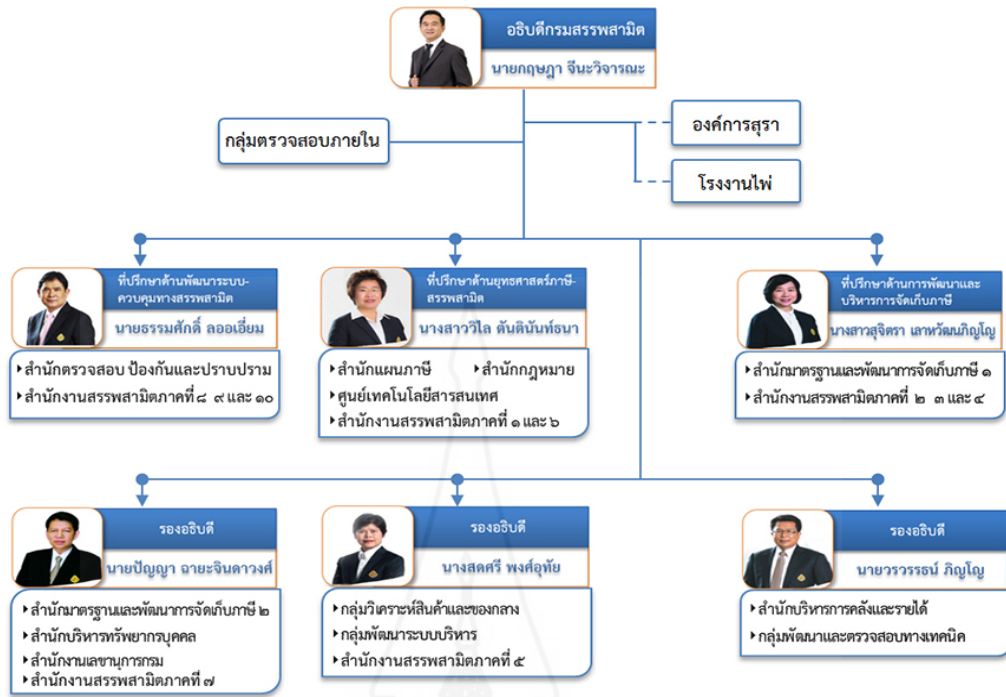
ในปีพุทธศักราช 2476 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลัง ให้แยกงานสรรพสามิตต์และงานฝิ่นออกจากกรมสรรพากรแล้วตั้งเป็น“กรมสรรพสามิตต์และฝิ่น” และในปีเดียวกันนั้น ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 ให้แก่นาม “กรมสรรพสามิตต์และฝิ่น”เป็น “กรมสรรพสามิต” (กรมสรรพสามิต, 2560)

3.2 โครงสร้างองค์การของกรมสรรพสามิต

กรมสรรพสามิตมีการแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พ.ศ.2551 ดังนี้ (กระทรวงการคลัง, 2551)

- 1) สำนักงานเลขานุการกรม
- 2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3) สำนักกฎหมาย
- 4) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 5) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 6) สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1-10 ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 7) สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม
- 8) สำนักมาตรฐานและพัฒนการจัดเก็บภาษี 1
- 9) สำนักมาตรฐานและพัฒนการจัดเก็บภาษี 2
- 10) สำนักบริหารการคลังและรายได้
- 11) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- 12) สำนักแผนภาษี

ดังนั้น การแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต จึงได้จัดโครงสร้างองค์การของกรมสรรพสามิต ดังภาพที่ 2.6 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างองค์การของกรมสรรพสามิต

ที่มา: กรมสรรพสามิต (2560)

3.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ ปี พ.ศ. 2561

1) วิสัยทัศน์

ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

2) พันธกิจ

- (1) จัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสถียรภาพทางการคลัง
- (2) ส่งเสริมนโยบายภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงานรองรับการพัฒนา

อย่างยั่งยืน

- (3) พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย โปร่งใส และเป็นธรรม
- (4) ขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (กรมสรรพสามิต, 2560)

3.4 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

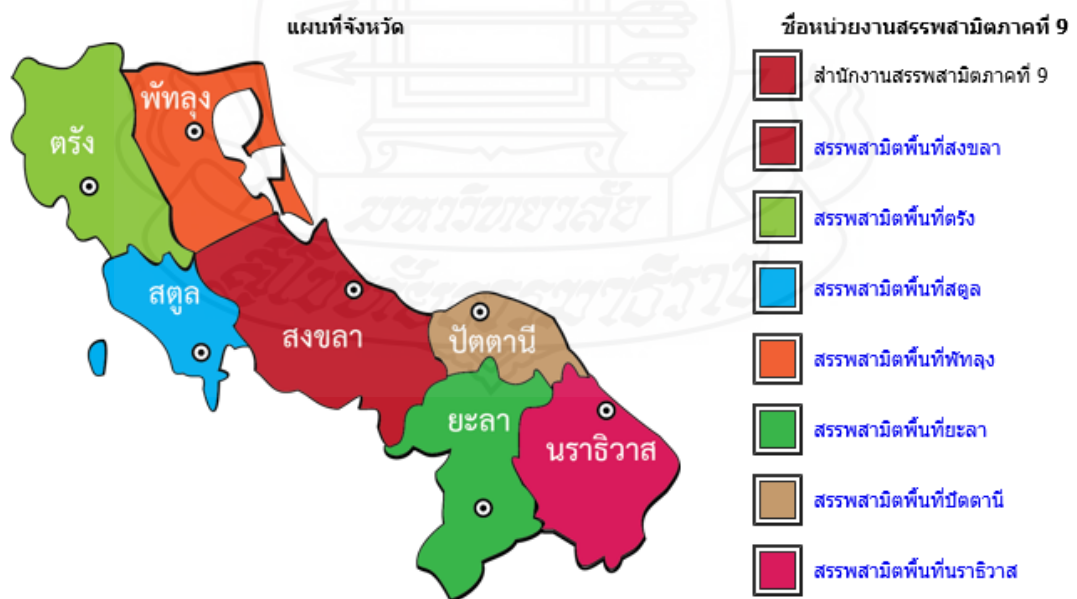
สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดเก็บภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บการตรวจสอบ การป้องกันและปราบปรามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ และ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา
- 2) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ และ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา
- 3) ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการ ทางกฎหมายและทางเทคโนโลยีแก่ สำนักงาน
- 4) ให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดเก็บภาษีและด้านการตรวจสอบ ป้องกัน และปราบปรามแก่สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา
- 5) เป็นศูนย์ข้อมูลและประมวลผลการจัดเก็บภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บของ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมายสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา (กระทรวงการคลัง, 2551)

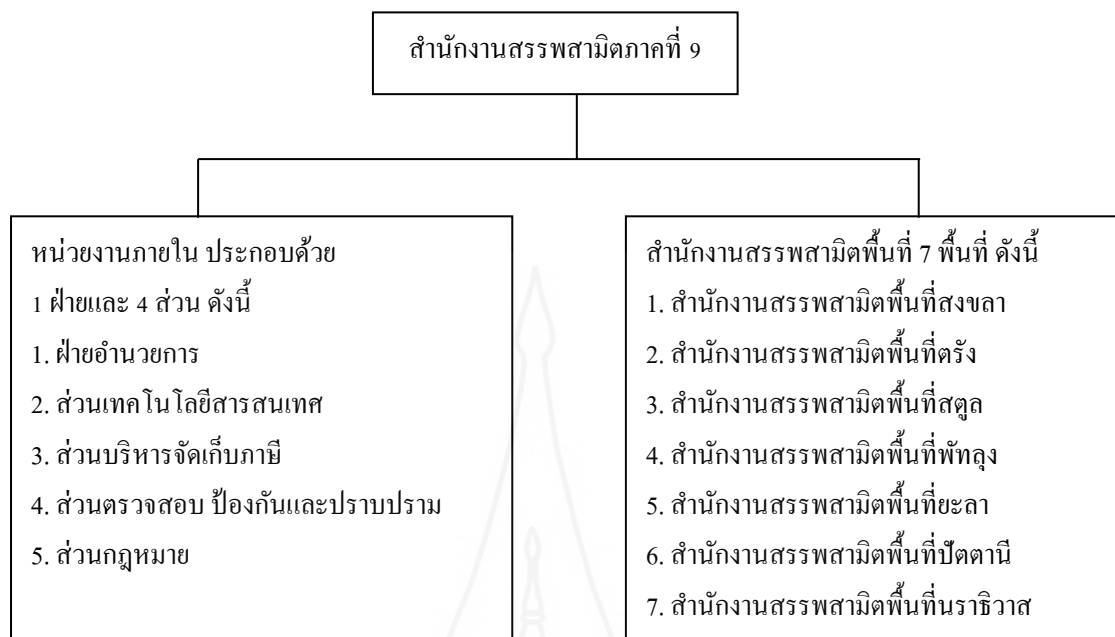
3.5 โครงสร้างองค์การของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 มีเขตพื้นที่ครอบคลุม 7 จังหวัด ดังภาพที่ 2.7 และมี โครงสร้างองค์การ ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.7 เขตพื้นที่ที่ความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

ที่มา: สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 (2555)



ภาพที่ 2.8 โครงสร้างองค์การของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

ที่มา: สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 (2555)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ราชการและตำแหน่งตามสายงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 136 คน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้นและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีตำแหน่งตามสายงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

วัชร บุญปลอด (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลา การปฏิบัติงานและรายได้ในแต่ละเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 273 คน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

กัลยา ยศคำลือ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 305 คน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ มีแรงจูงใจในระดับน้อย และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครอบครัวความรับผิดชอบ เวลาในการปฏิบัติงานต่อวันและจำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จารุวัฒน์ เอมเดช (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 70 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 59 คน พบว่า บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเงินเดือนที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จุฑารัตน์ นาคะวี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกรม ปศุสัตว์ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 142 คน พบว่า ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกรม ปศุสัตว์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกรม ปศุสัตว์ ที่มีเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกรม ปศุสัตว์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ชาลิตา สุคนธ์พงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและอายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 132 คน พบว่า พนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ธานี แสงจันทร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งและอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 270 คนพบว่า พนักงานของบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่ตั้งกัต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

โซติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 685 คน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 144 คน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประเภทตำแหน่ง ประชากรที่ใช้จำนวนทั้งสิ้น 45 คน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

การณยภาส การเกต (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาปิโก อมตะ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 205 คน พบว่า พนักงานของบริษัท อาปิโก อมตะ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพและอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

วรารณณ์ คำเพชรดี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 109 คน พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและฝ่ายปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักสรรพสามิตภาคที่ 9 ครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักสรรพสามิตภาคที่ 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยรวมสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบทั้งหมด 7 พื้นที่ ได้แก่ (1) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา (2) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี (3) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง (4) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส (5) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง (6) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา และ (7) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล รวมจำนวนทั้งสิ้น 391 คน โดยเป็นข้าราชการ จำนวน 196 คน พนักงานราชการ จำนวน 54 คน และลูกจ้าง จำนวน 141 คน (ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 เดือนมิถุนายน 2561)

1.2 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\begin{aligned}
 n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ} \\
 N &= \text{ขนาดของประชากร} \\
 e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้} \\
 \text{เมื่อ } N &= 391 \\
 e &= 0.05 \\
 \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{391}{1 + (391)(0.05)^2} \\
 &= \frac{391}{1.9775} \\
 &= 197.72
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงใช้จำนวนตัวอย่าง เท่ากับ 198 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประเภทของบุคลากร
ของประชากร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเภทของบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	196	99
พนักงานราชการ	54	27
ลูกจ้าง	141	72
รวม	391	198

จากจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ใช้วิธีเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย
โดยการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|---------|--|
| (1) นางสาวจงกลณี บัวทอง | ตำแหน่ง | สรรพสามิตพื้นที่พัทลุง |
| (2) นายณรงค์ ช่วยพัค | ตำแหน่ง | นักวิชาการสรรพสามิตชำนาญการ
(หัวหน้าฝ่ายบริหารการจัดเก็บภาษี) |
| (3) นางยุพิน มณีกาญจน์ | ตำแหน่ง | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) |

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาประเมินหาค่า IOC เพื่อประเมินหาข้อคำถามว่าสอดคล้องภายในของเครื่องมือในการวิจัยกับสิ่งที่ต้องการวัดเพียงใด ซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

ค่า	+1	หมายถึง	สอดคล้อง
ค่า	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่า	-1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

ข้อคำถามแต่ละข้อ ถ้าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แสดงว่าคำถามนั้นวัดเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด แต่ถ้าค่า IOC < 0.60 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถือว่าใช้ไม่ได้ ให้สร้างข้อคำถามขึ้นมาทดแทนใหม่ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (ทองใบ สุธาณี, 2546: 81-88)

สูตรการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{e1 + e2 + e3 + \dots + en}{n}$$

IOC = ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม 1

e1 = ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4) สงแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 8 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 ชุด

5) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545: 103)

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับแรงจูงใจมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับแรงจูงใจปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับแรงจูงใจน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 มีจำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนข้อคำถามแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อคำถาม	จำนวนข้อ
1. ความต้องการความสำเร็จ	1-7	7
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	8-14	7
3. ความรับผิดชอบต่องาน	15-21	7
4. ความต้องการความก้าวหน้า	22-28	7
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	29-35	7
6. สภาพการทำงาน	36-42	7
รวม		42

6) นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้นำไปทดลองใช้แล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982 ดังตารางที่ 3.3 ถือว่าใช้ได้

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient)
1. ความต้องการความสำเร็จ	.969
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	.959
3. ความรับผิดชอบต่องาน	.944
4. ความต้องการความก้าวหน้า	.934
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	.952
6. สภาพการทำงาน	.967
รวมทั้งฉบับ	.982

7) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 198 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 โดยประสานงานขอความร่วมมือไปยังสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่จำนวน 7 พื้นที่ โดยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 198 ฉบับมาจัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาค่าความถี่และร้อยละโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมทุกด้าน

การให้คะแนนและแปลความหมายเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545: 103)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายความว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายความว่า	น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติ คือ

(1) การทดสอบค่า t (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่า F (F-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพบว่ามีอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างจากคู่อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธีการเปรียบเทียบเชิงพหุคูณ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

(4) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเสนอแนะผู้บริหารในการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 198 คน ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิต

ภาคที่ 9

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ

t (t-distribution) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ

F (F-distribution) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ

df หมายถึง ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS หมายถึง ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวน

Sig. หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานปัจจุบัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1 – 4.9

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	92	46.46
หญิง	106	53.54
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.54 และที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.46

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	10	5.05
31-40 ปี	67	33.84
41-50 ปี	54	27.27
51 ปี ขึ้นไป	67	33.84
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.84 รองลงมาอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.05

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	17.17
ปริญญาตรี	138	69.70
ปริญญาโท	26	13.13
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.17 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 13.13

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	85	42.93
สมรส	113	57.07
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.07 และที่เหลือเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 42.93

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	25	12.63
15,001-30,000 บาท	130	65.66
30,001 บาทขึ้นไป	43	21.72
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.66 รองลงมามีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.72 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.63

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	30	15.15
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	15	7.58
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	31	15.66
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	37	18.69
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	20	10.10
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	32	16.16
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	19	9.60
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	14	7.07
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง คิดเป็นร้อยละ 18.69 รองลงมาสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง คิดเป็นร้อยละ 16.16 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล คิดเป็นร้อยละ 7.07

ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	99	50.00
พนักงานราชการ	27	13.64
ลูกจ้าง	72	36.36
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 36.36 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 13.64

ตารางที่ 4.8 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	42	21.21
5-10 ปี	66	33.33
มากกว่า 10 ปี	90	45.45
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.21

ตารางที่ 4.9 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. นักวิชาการ	57	28.79
2. เจ้าพนักงาน	94	47.47
3. พนักงานขับรถยนต์	30	15.15
4. นักตรวจสอบภาษี	9	4.55
5. นักจัดการงานทั่วไป	8	4.04
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดคือ เจ้าพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 47.47 รองลงมาคือ นักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 28.79 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ นักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 4.04

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.45	.43	มาก
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	4.28	.47	มาก
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.38	.42	มาก
4. ความต้องการความก้าวหน้า	4.07	.59	มาก
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	4.33	.42	มาก
6. สภาพการทำงาน	4.35	.45	มาก
รวม	4.31	.40	มาก

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพการทำงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.11 – 4.16 ตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านความต้องการความสำเร็จ

ตารางที่ 4.11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการความสำเร็จ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ความสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี	4.36	.55	มาก
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.59	.53	มากที่สุด
3. ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด	4.62	.52	มากที่สุด
4. ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.44	.52	มาก
5. ความพึงพอใจและภูมิใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่	4.36	.60	มาก
6. การปฏิบัติงานมีคุณภาพ พบข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่พบข้อผิดพลาดเลย	4.29	.54	มาก
7. การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ	4.44	.57	มาก
รวม	4.45	.43	มาก

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียด พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานมีคุณภาพ พบข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่พบข้อผิดพลาดเลย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

2) ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ	4.32	.56	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่เสมอ	4.27	.59	มาก
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.26	.60	มาก
4. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสมอ	4.27	.62	มาก
5. การได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	4.30	.67	มาก
6. การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.33	.63	มาก
7. การเข้าร่วมประชุมกับเพื่อนร่วมงานในการระดมสมองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.23	.63	มาก
รวม	4.28	.47	มาก

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียด พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเข้าร่วมประชุมกับเพื่อนร่วมงานในการระดมสมองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ตารางที่ 4.13 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความรับผิดชอบต่องาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.52	.52	มากที่สุด
2. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทาง ปฏิบัติงาน	4.40	.63	มาก
3. ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้ว่าจะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ	4.61	.51	มากที่สุด
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	4.44	.56	มาก
5. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด	4.37	.56	มาก
6. การมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.08	.76	มาก
7. ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	4.26	.62	มาก
รวม	4.38	.42	มาก

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียด พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้ว่าจะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

4) ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	4.08	.66	มาก
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	4.23	.66	มาก
3. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.95	.71	มาก
4. การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	.92	มาก
5. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง	4.12	.77	มาก
6. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	4.12	.73	มาก
7. การมีโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.08	.69	มาก
รวม	4.07	.59	มาก

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียดพบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.18	.48	มาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	4.28	.54	มาก
3. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	4.42	.58	มาก
4. ในหน่วยงานมีความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม	4.45	.58	มาก
5. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไข จนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	4.22	.60	มาก
6. ความสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานต่างกลุ่มได้	4.45	.56	มาก
7. มีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.33	.61	มาก
รวม	4.33	.42	มาก

จากตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาโดย
ละเอียดพบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ในหน่วยงานมีความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม
และความสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานต่างกลุ่มได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ การ
ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)

6) ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.30	.55	มาก
2. วัสดุ อุปกรณ์มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	4.28	.59	มาก
3. ระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว	4.31	.63	มาก
4. แสงสว่าง การปรับอุณหภูมิและการระบายอากาศมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.45	.55	มาก
5. บริเวณสถานที่จอดรถ สะดวก ปลอดภัยและเพียงพอต่อบุคลากร	4.45	.53	มาก
6. มีการจัดบรรยากาศของสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.38	.54	มาก
7. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับชั่วโมงในการทำงาน	4.26	.53	มาก
รวม	4.35	.45	มาก

จากตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียด พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ แสงสว่าง การปรับอุณหภูมิและบริเวณสถานที่จอดรถ สะดวก ปลอดภัยและเพียงพอต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ มีการจัดบรรยากาศของสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับชั่วโมงในการทำงาน ($\bar{X}=4.26$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานปัจจุบัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.17 – 4.79

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ						t	Sig
	ชาย (n = 92)			หญิง (n = 106)				
	\bar{X}	S.D	แปลผล	\bar{X}	S.D	แปลผล		
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.42	.47	มาก	4.47	.40	มาก	-0.78	.44
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	4.25	.52	มาก	4.31	.42	มาก	-0.91	.37
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.37	.45	มาก	4.39	.40	มาก	-0.44	.66
4. ความต้องการความก้าวหน้า	4.00	.63	มาก	4.13	.55	มาก	-1.53	.13
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	4.29	.45	มาก	4.37	.40	มาก	-1.31	.19
6. สภาพการทำงาน	4.34	.46	มาก	4.36	.45	มาก	-0.27	.79
รวม	4.28	.43	มาก	4.34	.36	มาก	-1.07	.29

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.34 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรเพศชาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.28 ซึ่งอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ						t	Sig.
	โสด (n = 85)			สมรส (n = 113)				
	\bar{X}	S.D	แปลผล	\bar{X}	S.D	แปลผล		
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.39	.40	มาก	4.48	.45	มาก	-1.47	.14
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	4.17	.47	มาก	4.37	.45	มาก	-2.96	.00*
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.29	.43	มาก	4.45	.41	มาก	-2.64	.01*
4. ความต้องการความก้าวหน้า	3.97	.53	มาก	4.14	.62	มาก	-1.96	.05*
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	4.26	.43	มาก	4.39	.41	มาก	-2.14	.03*
6. สภาพการทำงาน	4.28	.47	มาก	4.40	.44	มาก	-1.73	.09
รวม	4.23	.39	มาก	4.37	.39	มาก	-2.53	.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.37 ซึ่งอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ							
	ไม่เกิน 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปี ขึ้นไป	
	(n = 10)		(n = 67)		(n = 54)		(n = 67)	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.53	.34	4.40	.40	4.39	.41	4.52	.49
2. ความต้องการการยอมรับ นับถือ	4.21	.26	4.13	.46	4.26	.44	4.46	.47
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.37	.24	4.26	.42	4.33	.41	4.55	.42
4. ความต้องการความก้าวหน้า	4.04	.38	3.93	.54	4.03	.62	4.23	.61
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	4.43	.34	4.27	.41	4.30	.46	4.41	.42
6. สภาพการทำงาน	4.49	.50	4.29	.48	4.29	.42	4.43	.44
รวม	4.35	.30	4.21	.38	4.27	.39	4.43	.40

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.43 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.35 ซึ่งอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.27 ซึ่งอยู่ในระดับมากและบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.21 ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน		ss	df	MS	F	Sig
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ความต้องการความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม		.81	3.00	.27	1.45	.23
	ภายในกลุ่ม		36.06	194.00	.19		
	รวม		36.86	197.00			
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม		3.73	3.00	1.24	6.12	.00*
	ภายในกลุ่ม		39.41	194.00	.20		
	รวม		43.14	197.00			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	2.90	3.00	.97	5.83	.00*
	ภายในกลุ่ม	32.19	194.00	.17		
	รวม	35.09	197.00			
4. ความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.20	3.00	1.07	3.15	.03*
	ภายในกลุ่ม	65.76	194.00	.34		
	รวม	68.96	197.00			
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.90	3.00	.30	1.68	.17
	ภายในกลุ่ม	34.53	194.00	.18		
	รวม	35.42	197.00			
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.97	3.00	.32	1.59	.19
	ภายในกลุ่ม	39.37	194.00	.20		
	รวม	40.34	197.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.77	3.00	.59	3.95	.01*
	ภายในกลุ่ม	28.98	194.00	.15		
	รวม	30.75	197.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	— X	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.35	4.21	4.27	4.43
ไม่เกิน 30 ปี	4.35	-	0.14	0.08	-0.08
31-40 ปี	4.21	-	-	-0.06	-0.22*
41-50 ปี	4.27	-	-	-	-0.16
51 ปีขึ้นไป	4.43	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	— X	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.21	4.13	4.26	4.46
ไม่เกิน 30 ปี	4.21	-	0.08	-0.05	-0.25
31-40 ปี	4.13	-	-	-0.13	-0.33*
41-50 ปี	4.26	-	-	-	-0.20
51 ปีขึ้นไป	4.46	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ รับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ รับผิดชอบต่องานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	X	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		4.37	4.26	4.33	4.55
ไม่เกิน 30 ปี	4.37	-	0.11	0.04	-0.18
31-40 ปี	4.26	-	-	-0.07	-0.29*
41-50 ปี	4.33	-	-	-	-0.22*
51 ปีขึ้นไป	4.55	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปีและบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี

4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ ต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		4.04	3.93	4.03	4.23
ไม่เกิน 30 ปี	4.04	-	0.11	0.01	-0.19
31-40 ปี	3.93	-	-	-0.10	-0.30*
41-50 ปี	4.03	-	-	-	-0.20
51 ปีขึ้นไป	4.23	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 4.25 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.21	.45	4.45	.40	4.74	.40
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	4.00	.51	4.28	.42	4.66	.39
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.15	.36	4.38	.41	4.71	.34
4. ความต้องการความก้าวหน้า	3.50	.56	4.11	.51	4.59	.44
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	4.11	.45	4.33	.39	4.66	.37
6. สภาพการทำงาน	4.18	.43	4.33	.44	4.69	.39
รวม	4.03	.38	4.31	.35	4.67	.33

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.67 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.31 ซึ่งอยู่ในระดับมากและบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมต่ำสุดเท่ากับ 4.03 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1. ความต้องการความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4.08	2.00	2.04	12.15	.00*
	ภายในกลุ่ม	32.78	195.00	.17		
	รวม	36.86	197.00			
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.51	2.00	3.26	17.34	.00*
	ภายในกลุ่ม	36.63	195.00	.19		
	รวม	43.14	197.00			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	4.68	2.00	2.34	15.02	.00*
	ภายในกลุ่ม	30.40	195.00	.16		
	รวม	35.09	197.00			
4. ความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	18.03	2.00	9.01	34.51	.00*
	ภายในกลุ่ม	50.93	195.00	.26		
	รวม	68.96	197.00			
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.48	2.00	2.24	14.11	.00*
	ภายในกลุ่ม	30.94	195.00	.16		
	รวม	35.42	197.00			
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.05	2.00	2.03	10.88	.00*
	ภายในกลุ่ม	36.29	195.00	.19		
	รวม	40.34	197.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.22	2.00	3.11	24.72	.00*
	ภายในกลุ่ม	24.53	195.00	.13		
	รวม	30.75	197.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี 4.03	ปริญญาตรี 4.31	ปริญญาโท 4.67
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	-	-0.28*	-0.64*
ปริญญาตรี	4.31	-	-	-0.36*
ปริญญาโท	4.67	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.21	4.45	4.74
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.21	-	-0.24*	-0.53*
ปริญญาตรี	4.45	-	-	-0.29*
ปริญญาโท	4.74	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.00	4.28	4.66
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-0.28*	-0.66*
ปริญญาตรี	4.28	-	-	-0.38*
ปริญญาโท	4.66	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่องานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.15	4.38	4.71
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.15	-	-0.23*	-0.56*
ปริญญาตรี	4.38	-	-	-0.33*
ปริญญาโท	4.71	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

5) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		3.50	4.11	4.59
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.50	-	-0.61*	-1.09*
ปริญญาตรี	4.11	-	-	-0.48*
ปริญญาโท	4.59	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

6) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.11	4.33	4.66
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.11	-	-0.22*	-0.55*
ปริญญาตรี	4.33	-	-	-0.33*
ปริญญาโท	4.66	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

7) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.18	4.33	4.69
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.18	-	-0.15	-0.51*
ปริญญาตรี	4.33	-	-	-0.36*
ปริญญาโท	4.69	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

ตารางที่ 4.34 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท		15,001-30,000 บาท		30,001 บาท ขึ้น ไป	
	\bar{X}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D
	1. ความต้องการความสำเร็จ	4.25	.41	4.41	.43	4.67
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	3.90	.48	4.28	.44	4.51	.42
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.15	.45	4.36	.40	4.58	.38
4. ความต้องการความก้าวหน้า	3.74	.54	4.07	.60	4.25	.52
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชา	4.13	.50	4.32	.41	4.48	.37
6. สภาพการทำงาน	4.19	.55	4.34	.43	4.47	.43
รวม	4.06	.42	4.30	.38	4.49	.33

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.49 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.30 ซึ่งอยู่ในระดับมากและบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยโดยรวมต่ำสุดเท่ากับ 4.06 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ความต้องการความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม		3.29	2.00	1.64	9.55	.00*
	ภายในกลุ่ม		33.58	195.00	.17		
	รวม		36.86	197.00			
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม		5.86	2.00	2.93	15.33	.00*
	ภายในกลุ่ม		37.28	195.00	.19		
	รวม		43.14	197.00			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	3.19	2.00	1.59	9.75	.00*
	ภายในกลุ่ม	31.90	195.00	.16		
	รวม	35.09	197.00			
4. ความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.05	2.00	2.03	6.09	.00*
	ภายในกลุ่ม	64.91	195.00	.33		
	รวม	68.96	197.00			
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2.00	.95	5.51	.00*
	ภายในกลุ่ม	33.53	195.00	.17		
	รวม	35.42	197.00			
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2.00	.60	2.97	.05*
	ภายในกลุ่ม	39.15	195.00	.20		
	รวม	40.34	197.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.00	2.00	1.50	10.55	.00*
	ภายในกลุ่ม	27.74	195.00	.14		
	รวม	30.75	197.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	30,001 บาท ขึ้นไป		
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		4.06	4.30	4.49
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.06	-	-0.24*	-0.43*
15,001-30,000 บาท	4.30	-	-	-0.19*
30,001 บาทขึ้นไป	4.49	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาทและบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	30,001 บาท ขึ้นไป		
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		4.25	4.41	4.67
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.25	-	-0.16	-0.42*
15,001-30,000 บาท	4.41	-	-	-0.26*
30,001 บาทขึ้นไป	4.67	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาทและบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	30,001 บาท ขึ้นไป		
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		3.90	4.28	4.51
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.90	-	-0.38*	-0.61*
15,001-30,000 บาท	4.28	-	-	-0.23*
30,001 บาทขึ้นไป	4.51	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาทและบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาทและบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท

4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
รับผิดชอบต่องาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	30,001 บาท ขึ้นไป		
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		4.15	4.36	4.58
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.15	-	-0.21	-0.43*
15,001-30,000 บาท	4.36	-	-	-0.22*
30,001 บาทขึ้นไป	4.58	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท

5) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
ต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	30,001 บาท ขึ้นไป		
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		3.74	4.07	4.25
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.74	-	-0.33*	-0.51*
15,001-30,000 บาท	4.07	-	-	-0.18
30,001 บาทขึ้นไป	4.25	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาทและบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

6) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		4.13	4.32	4.48
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.13	-	-0.19	-0.35*
15,001-30,000 บาท	4.32	-	-	-0.16
30,001 บาทขึ้นไป	4.48	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

7) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
		4.19	4.34	4.47
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.19	-	-0.15	-0.28
15,001-30,000 บาท	4.34	-	-	-0.13
30,001 บาทขึ้นไป	4.47	-	-	-

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	S.D
1. ความต้องการความสำเร็จ	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	4.35	.40
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	4.62	.35
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	4.21	.49
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	4.69	.32
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	4.51	.40
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	4.16	.37
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	4.64	.42
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	4.63	.22
รวม		4.45	.43

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	\bar{x}	S.D
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	4.33	.57
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	4.38	.44
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	4.02	.50
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	4.50	.33
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	4.15	.47
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	4.16	.44
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	4.42	.41
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	4.36	.28
	รวม	4.28	.47
3. ความรับผิดชอบต่องาน	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	4.35	.45
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	4.48	.38
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	4.18	.43
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	4.55	.37
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	4.39	.43
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	4.15	.37
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	4.59	.35
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	4.58	.33
	รวม	4.38	.42
4. ความต้องการความก้าวหน้า	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	4.04	.61
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	3.98	.54
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	3.86	.64
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	4.32	.53
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	3.96	.59
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	3.95	.67
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	4.22	.42
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	4.20	.49
	รวม	4.07	.59

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	\bar{x}	S.D
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	4.26	.47
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	4.48	.38
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	4.09	.49
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	4.55	.34
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	4.29	.36
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	4.21	.37
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	4.42	.37
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	4.51	.31
รวม		4.33	.42
6. สภาพการทำงาน	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	4.28	.47
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	4.44	.44
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	4.16	.42
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	4.57	.46
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	4.40	.47
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	4.06	.31
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	4.57	.42
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	4.50	.28
รวม		4.35	.45
รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9	4.27	.43
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	4.40	.36
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	4.09	.45
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	4.53	.31
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	4.28	.38
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	4.12	.33
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	4.48	.31
	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	4.46	.22
รวม		4.31	.40

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมด้านหน่วยงานที่สังกัด ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายสำนักงาน พบว่า บุคลากรที่

สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เท่ากับ 4.53 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.48 ซึ่งอยู่ในระดับมากและบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด เท่ากับ 4.09 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความต้องการความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	8.52	7.00	1.22	8.16	.00*
	ภายในกลุ่ม	28.34	190.00	.15		
	รวม	36.86	197.00			
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.30	7.00	.76	3.80	.00*
	ภายในกลุ่ม	37.84	190.00	.20		
	รวม	43.14	197.00			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	5.51	7.00	.79	5.06	.00*
	ภายในกลุ่ม	29.58	190.00	.16		
	รวม	35.09	197.00			
4. ความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.11	7.00	.73	2.17	.04*
	ภายในกลุ่ม	63.85	190.00	.34		
	รวม	68.96	197.00			
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.17	7.00	.74	4.64	.00*
	ภายในกลุ่ม	30.25	190.00	.16		
	รวม	35.42	197.00			
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.06	7.00	1.01	5.75	.00*
	ภายในกลุ่ม	33.28	190.00	.18		
	รวม	40.34	197.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.54	7.00	.79	5.96	.00*
	ภายในกลุ่ม	25.21	190.00	.13		
	รวม	30.75	197.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	ภาคที่ 9	ยะลา	สงขลา	พัทลุง	นราธิวาส	ตรัง	ปัตตานี	สตูล
		4.27	4.40	4.09	4.53	4.28	4.12	4.48	4.46
ภาคที่ 9	4.27	-	-0.13	0.18	-0.26	-0.01	0.15	-0.21	-0.19
ยะลา	4.40	-	-	0.31	-0.13	0.12	0.28	-0.08	-0.06
สงขลา	4.09	-	-	-	-0.44*	-0.19	-0.03	-0.39	-0.37
พัทลุง	4.53	-	-	-	-	0.25	0.41*	0.05	0.07
นราธิวาส	4.28	-	-	-	-	-	0.16	-0.20	-0.18
ตรัง	4.12	-	-	-	-	-	-	-0.36	-0.34
ปัตตานี	4.48	-	-	-	-	-	-	-	0.02
สตูล	4.46	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลาและบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	ภาคที่ 9	ยะลา	สงขลา	พัทลุง	นราธิวาส	ตรัง	ปัตตานี	สตูล
		4.35	4.62	4.21	4.69	4.51	4.16	4.64	4.63
ภาคที่ 9	4.35	-	-0.27	0.14	-0.34	-0.16	0.19	-0.29	-0.28
ยะลา	4.62	-	-	0.41	-0.07	0.11	0.46	-0.02	-0.01
สงขลา	4.21	-	-	-	-0.48*	-0.30	0.05	-0.43*	-0.42
พัทลุง	4.69	-	-	-	-	0.18	0.53*	0.05	0.06
นราธิวาส	4.51	-	-	-	-	-	0.35	-0.13	-0.12
ตรัง	4.16	-	-	-	-	-	-	-0.48*	-0.47*
ปัตตานี	4.64	-	-	-	-	-	-	-	0.01
สตูล	4.63	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลาและบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลาและบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรังและบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
ต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

หน่วยงาน ที่สังกัด	\bar{X}	ภาคที่ 9	ยะลา	สงขลา	พัทลุง	นราธิวาส	ตรัง	ปัตตานี	สตูล
		4.33	4.38	4.02	4.5	4.15	4.16	4.42	4.36
ภาคที่ 9	4.33	-	-0.05	0.31	-0.17	0.18	0.17	-0.09	-0.03
ยะลา	4.38	-	-	0.36	-0.12	0.23	0.22	-0.04	0.02
สงขลา	4.02	-	-	-	-0.48*	-0.13	-0.14	-0.40	-0.34
พัทลุง	4.5	-	-	-	-	0.35	0.34	0.08	0.14
นราธิวาส	4.15	-	-	-	-	-	-0.01	-0.27	-0.21
ตรัง	4.16	-	-	-	-	-	-	-0.26	-0.20
ปัตตานี	4.42	-	-	-	-	-	-	-	0.06
สตูล	4.36	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่สังกัด
หน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา

4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
รับผิดชอบต่องานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
รับผิดชอบต่องานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงาน ที่สังกัด	\bar{X}	ภาคที่ 9 4.35	ยะลา 4.48	สงขลา 4.18	พัทลุง 4.55	นราธิวาส 4.39	ตรัง 4.15	ปัตตานี 4.59	สตูล 4.58
ภาคที่ 9	4.35	-	-0.13	0.17	-0.20	-0.04	0.20	-0.24	-0.23
ยะลา	4.48	-	-	0.30	-0.07	0.09	0.33	-0.11	-0.10
สงขลา	4.18	-	-	-	-0.37	-0.21	0.03	-0.41	-0.40
พัทลุง	4.55	-	-	-	-	0.16	0.40*	-0.04	-0.03
นราธิวาส	4.39	-	-	-	-	-	0.24	-0.20	-0.19
ตรัง	4.15	-	-	-	-	-	-	-0.44*	-0.43
ปัตตานี	4.59	-	-	-	-	-	-	-	0.01
สตูล	4.58	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุงและบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง

5) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
ต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่

หน่วยงาน ที่สังกัด	\bar{X}	ภาคที่ 9 4.04	ยะลา 3.98	สงขลา 3.86	พัทลุง 4.32	นราธิวาส 3.96	ตรัง 3.95	ปัตตานี 4.22	สตูล 4.20
ภาคที่ 9	4.04	-	0.06	0.18	-0.28	0.08	0.09	-0.18	-0.16
ยะลา	3.98	-	-	0.12	-0.34	0.02	0.03	-0.24	-0.22
สงขลา	3.86	-	-	-	-0.46	-0.10	-0.09	-0.36	-0.34
พัทลุง	4.32	-	-	-	-	0.36	0.37	0.10	0.12
นราธิวาส	3.96	-	-	-	-	-	0.01	-0.26	-0.24
ตรัง	3.95	-	-	-	-	-	-	-0.27	-0.25
ปัตตานี	4.22	-	-	-	-	-	-	-	0.02
สตูล	4.20	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ไม่พบว่า
แตกต่างกัน

6) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงาน ที่สังกัด	\bar{X}	ภาคที่ 9 4.26	ยะลา 4.48	สงขลา 4.09	พัทลุง 4.55	นราธิวาส 4.29	ตรัง 4.21	ปัตตานี 4.42	สตูล 4.51
ภาคที่ 9	4.26	-	-0.22	0.17	-0.29	-0.03	0.05	-0.16	-0.25
ยะลา	4.48	-	-	0.39	-0.07	0.19	0.27	0.06	-0.03
สงขลา	4.09	-	-	-	-0.46*	-0.20	-0.12	-0.33	-0.42
พัทลุง	4.55	-	-	-	-	0.26	0.34	0.13	0.04
นราธิวาส	4.29	-	-	-	-	-	0.08	-0.13	-0.22

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

หน่วยงาน ที่สังกัด	\bar{X}	ภาคที่ 9 4.26	ยะลา 4.48	สงขลา 4.09	พัทลุง 4.55	นราธิวาส 4.29	ตรัง 4.21	ปัตตานี 4.42	สตูล 4.51
ตรัง	4.21	-	-	-	-	-	-	-0.21	-0.30
ปัตตานี	4.42	-	-	-	-	-	-	-	-0.09
สตูล	4.51	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา

7) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงาน ที่สังกัด	\bar{X}	ภาคที่ 9 4.28	ยะลา 4.44	สงขลา 4.16	พัทลุง 4.57	นราธิวาส 4.4	ตรัง 4.06	ปัตตานี 4.57	สตูล 4.5
ภาคที่ 9	4.28	-	-0.16	0.12	-0.29	-0.12	0.22	-0.29	-0.22
ยะลา	4.44	-	-	0.28	-0.13	0.04	0.38	-0.13	-0.06
สงขลา	4.16	-	-	-	-0.41*	-0.24	0.10	-0.41	-0.34
พัทลุง	4.57	-	-	-	-	0.17	0.51*	0.00	0.07
นราธิวาส	4.40	-	-	-	-	-	0.34	-0.17	-0.10
ตรัง	4.06	-	-	-	-	-	-	-0.51*	-0.44
ปัตตานี	4.57	-	-	-	-	-	-	-	0.07
สตูล	4.50	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุงและบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง

ตารางที่ 4.52 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ลูกจ้าง	
	\bar{X}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.65	.35	4.37	.35	4.19	.42
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	4.54	.34	4.19	.34	3.96	.45
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.59	.36	4.38	.34	4.11	.37
4. ความต้องการความก้าวหน้า	4.44	.37	3.86	.60	3.63	.50
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	4.53	.33	4.34	.35	4.07	.43
6. สภาพการทำงาน	4.51	.41	4.28	.43	4.15	.44
รวม	4.54	.27	4.23	.34	4.02	.35

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.54 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับมากและบุคลากรที่เป็นลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยโดยรวมต่ำสุดเท่ากับ 4.02 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1. ความต้องการความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	8.96	2.00	4.48	31.29	.00*
	ภายในกลุ่ม	27.91	195.00	.14		
	รวม	36.86	197.00			
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	14.17	2.00	7.08	47.68	.00*
	ภายในกลุ่ม	28.97	195.00	.15		
	รวม	43.14	197.00			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	9.63	2.00	4.82	36.90	.00*
	ภายในกลุ่ม	25.45	195.00	.13		
	รวม	35.09	197.00			
4. ความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	28.39	2.00	14.19	68.22	.00*
	ภายในกลุ่ม	40.57	195.00	.21		
	รวม	68.96	197.00			
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.81	2.00	4.41	32.29	.00*
	ภายในกลุ่ม	26.61	195.00	.14		
	รวม	35.42	197.00			
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.67	2.00	2.84	15.95	.00*
	ภายในกลุ่ม	34.67	195.00	.18		
	รวม	40.34	197.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	11.63	2.00	5.82	59.36	.00*
	ภายในกลุ่ม	19.11	195.00	.10		
	รวม	30.75	197.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม
จำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม
จำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		4.54	4.23	4.02
ข้าราชการ	4.54	-	0.31*	0.52*
พนักงานราชการ	4.23	-	-	0.21*
ลูกจ้าง	4.02	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.54 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ส่วนลูกจ้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		4.65	4.37	4.19
ข้าราชการ	4.65	-	0.28*	0.46*
พนักงานราชการ	4.37	-	-	0.18
ลูกจ้าง	4.19	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.55 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		4.54	4.19	3.96
ข้าราชการ	4.54	-	0.35*	0.58*
พนักงานราชการ	4.19	-	-	0.23*
ลูกจ้าง	3.96	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.56 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและบุคลากรที่เป็นลูกจ้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ

4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่องานจำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
รับผิดชอบต่องาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		4.59	4.38	4.11
ข้าราชการ	4.59	-	0.21*	0.48*
พนักงานราชการ	4.38	-	-	0.27*
ลูกจ้าง	4.11	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.57 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องานจำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและบุคลากรที่เป็นลูกจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ

5) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		4.44	3.86	3.63
ข้าราชการ	4.44	-	0.58*	0.81*
พนักงานราชการ	3.86	-	-	0.23
ลูกจ้าง	3.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.58 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและบุคลากรที่เป็นลูกจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ

6) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.59

ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ 4.53	พนักงานราชการ 4.34	ลูกจ้าง 4.07
ข้าราชการ	4.53	-	0.19	0.46*
พนักงานราชการ	4.34	-	-	0.27*
ลูกจ้าง	4.07	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.59 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่เป็นลูกจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ

7) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทของบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		4.51	4.28	4.15
ข้าราชการ	4.51	-	0.23*	0.36*
พนักงานราชการ	4.28	-	-	0.13
ลูกจ้าง	4.15	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.60 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ

ตารางที่ 4.61 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.34	.41	4.30	.42	4.60	.41
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	3.99	.47	4.19	.41	4.49	.41
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.22	.44	4.27	.37	4.54	.40
4. ความต้องการความก้าวหน้า	3.84	.55	3.95	.60	4.26	.55
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	4.20	.47	4.26	.41	4.44	.39
6. สภาพการทำงาน	4.26	.52	4.26	.41	4.46	.43
รวม	4.14	.42	4.20	.36	4.46	.35

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.46 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.20 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมต่ำสุดเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1. ความต้องการความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3.84	2.00	1.92	11.33	.00*
	ภายในกลุ่ม	33.03	195.00	.17		
	รวม	36.86	197.00			
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	7.96	2.00	3.98	22.07	.00*
	ภายในกลุ่ม	35.18	195.00	.18		
	รวม	43.14	197.00			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	4.13	2.00	2.07	13.01	.00*
	ภายในกลุ่ม	30.96	195.00	.16		
	รวม	35.09	197.00			
4. ความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	6.47	2.00	3.23	10.09	.00*
	ภายในกลุ่ม	62.49	195.00	.32		
	รวม	68.96	197.00			
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.10	2.00	1.05	6.14	.00*
	ภายในกลุ่ม	33.32	195.00	.17		
	รวม	35.42	197.00			
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2.00	1.02	5.17	.01*
	ภายในกลุ่ม	38.31	195.00	.20		
	รวม	40.34	197.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.05	2.00	2.03	14.81	.00*
	ภายในกลุ่ม	26.69	195.00	.14		
	รวม	30.75	197.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.62 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.63

ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.14	4.20	4.46
น้อยกว่า 5 ปี	4.14	-	-0.06	-0.32*
5 -10 ปี	4.20	-	-	-0.26*
มากกว่า 10 ปี	4.46	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.63 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.64

ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.34	4.30	4.60
น้อยกว่า 5 ปี	4.34	-	0.04	-0.26*
5-10 ปี	4.30	-	-	-0.30*
มากกว่า 10 ปี	4.60	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.64 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.65

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.99	4.19	4.49
น้อยกว่า 5 ปี	3.99	-	-0.20	-0.50*
5-10 ปี	4.19	-	-	-0.30*
มากกว่า 10 ปี	4.49	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่องานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.66

ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.22	4.27	4.54
น้อยกว่า 5 ปี	4.22	-	-0.05	-0.32*
5 -10 ปี	4.27	-	-	-0.27*
มากกว่า 10 ปี	4.54	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.66 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

5) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.67

ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
ต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.84	3.95	4.26
น้อยกว่า 5 ปี	3.84	-	-0.11	-0.42*
5 -10 ปี	3.95	-	-	-0.31*
มากกว่า 10 ปี	4.26	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.67 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

6) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.68 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 -10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.20	4.26	4.44
น้อยกว่า 5 ปี	4.20	-	-0.06	-0.24*
5 -10 ปี	4.26	-	-	-0.18*
มากกว่า 10 ปี	4.44	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.68 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

7) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.69

ตารางที่ 4.69 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.26	4.26	4.46
น้อยกว่า 5 ปี	4.26	-	0.00	-0.20
5-10 ปี	4.26	-	-	-0.20*
มากกว่า 10 ปี	4.46	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.69 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

ตารางที่ 4.70 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	S.D
1. ความต้องการความสำเร็จ	นักวิชาการ	4.50	.43
	เจ้าพนักงาน	4.48	.40
	พนักงานขับรถยนต์	4.17	.45
	นักตรวจสอบภาษี	4.41	.43
	นักจัดการงานทั่วไป	4.70	.41
	รวม	4.45	.43
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	นักวิชาการ	4.37	.47
	เจ้าพนักงาน	4.30	.41
	พนักงานขับรถยนต์	3.99	.53
	นักตรวจสอบภาษี	4.17	.59
	นักจัดการงานทั่วไป	4.66	.22
	รวม	4.28	.47
3. ความรับผิดชอบต่องาน	นักวิชาการ	4.45	.44
	เจ้าพนักงาน	4.41	.41
	พนักงานขับรถยนต์	4.14	.35
	นักตรวจสอบภาษี	4.35	.46
	นักจัดการงานทั่วไป	4.45	.35
	รวม	4.38	.42
4. ความต้องการความก้าวหน้า	นักวิชาการ	4.25	.54
	เจ้าพนักงาน	4.10	.49
	พนักงานขับรถยนต์	3.44	.54
	นักตรวจสอบภาษี	4.02	.72
	นักจัดการงานทั่วไป	4.68	.38
	รวม	4.07	.59
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	นักวิชาการ	4.41	.42
	เจ้าพนักงาน	4.35	.38
	พนักงานขับรถยนต์	4.05	.42
	นักตรวจสอบภาษี	4.22	.51
	นักจัดการงานทั่วไป	4.77	.23
	รวม	4.33	.42

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{x}	S.D
6. สภาพการทำงาน	นักวิชาการ	4.38	.47
	เจ้าพนักงาน	4.39	.42
	พนักงานขับรถยนต์	4.14	.38
	นักตรวจสอบภาษี	4.19	.63
	นักจัดการงานทั่วไป	4.59	.46
	รวม	4.35	.45
รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ	4.39	.39
	เจ้าพนักงาน	4.34	.35
	พนักงานขับรถยนต์	3.99	.36
	นักตรวจสอบภาษี	4.23	.52
	นักจัดการงานทั่วไป	4.64	.16
	รวม	4.31	.40

จากตารางที่ 4.70 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 4.77 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความต้องการความสำเร็จ เท่ากับ 4.70 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดและบุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ในด้านความต้องการความก้าวหน้าเท่ากับ 3.44 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.71 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1. ความต้องการความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3.14	4.00	.79	4.50	.00*
	ภายในกลุ่ม	33.72	193.00	.17		
	รวม	36.86	197.00			
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.37	4.00	1.09	5.44	.00*
	ภายในกลุ่ม	38.77	193.00	.20		
	รวม	43.14	197.00			
3. ความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	2.22	4.00	.56	3.26	.01*
	ภายในกลุ่ม	32.87	193.00	.17		
	รวม	35.09	197.00			
4. ความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	16.99	4.00	4.25	15.77	.00*
	ภายในกลุ่ม	51.97	193.00	.27		
	รวม	68.96	197.00			
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.44	4.00	1.11	6.91	.00*
	ภายในกลุ่ม	30.98	193.00	.16		
	รวม	35.42	197.00			
6. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.23	4.00	.56	2.82	.03*
	ภายในกลุ่ม	38.11	193.00	.20		
	รวม	40.34	197.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.58	4.00	1.15	8.45	.00*
	ภายในกลุ่ม	26.16	193.00	.14		
	รวม	30.75	197.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.71 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.72

ตารางที่ 4.72 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	นักวิชาการ	เจ้าพนักงาน	พนักงานขับรถยนต์	นักตรวจสอบภาษี	นักจัดการงานทั่วไป
		4.39	4.34	3.99	4.23	4.64
นักวิชาการ	4.39	-	0.05	0.40*	0.16	-0.25
เจ้าพนักงาน	4.34	-	-	0.35*	0.11	-0.30
พนักงานขับรถยนต์	3.99	-	-	-	-0.24	-0.65*
นักตรวจสอบภาษี	4.23	-	-	-	-	-0.41
นักจัดการงานทั่วไป	4.64	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.72 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมน้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการและบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงานส่วนบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.73

ตารางที่ 4.73 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	นักวิชาการ	เจ้าพนักงาน	พนักงานขับรถยนต์	นักตรวจสอบภาษี	นักจัดการงานทั่วไป
		4.50	4.48	4.17	4.41	4.70
นักวิชาการ	4.50	-	0.02	0.33*	0.09	-0.20
เจ้าพนักงาน	4.48	-	-	0.31*	0.07	-0.22
พนักงานขับรถยนต์	4.17	-	-	-	-0.24	-0.53*
นักตรวจสอบภาษี	4.41	-	-	-	-	-0.29
นักจัดการงานทั่วไป	4.70	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.73 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จน้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการและบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงาน ส่วนบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.74

ตารางที่ 4.74 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการการยอมรับนับถือจําแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	นักวิชาการ	เจ้าพนักงาน	พนักงานขับรถยนต์	นักตรวจสอบภาษี	นักจัดการงานทั่วไป
		4.37	4.30	3.99	4.17	4.66
นักวิชาการ	4.37	-	0.07	0.38*	0.20	-0.29
เจ้าพนักงาน	4.30	-	-	0.31*	0.13	-0.36
พนักงานขับรถยนต์	3.99	-	-	-	-0.18	-0.67*
นักตรวจสอบภาษี	4.17	-	-	-	-	-0.49
นักจัดการงานทั่วไป	4.66	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.74 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ จําแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือน้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการและบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงาน ส่วนบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการยอมรับนับถือนี้ออกกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่องานจําแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.75

ตารางที่ 4.75 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความ
รับผิดชอบต่องานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	นักวิชาการ	เจ้าพนักงาน	พนักงานขับรถยนต์	นักตรวจสอบภาษี	นักจัดการงานทั่วไป
		4.45	4.41	4.14	4.35	4.45
นักวิชาการ	4.45	-	0.04	0.31*	0.10	0.00
เจ้าพนักงาน	4.41	-	-	0.27*	0.06	-0.04
พนักงานขับรถยนต์	4.14	-	-	-	-0.21	-0.31
นักตรวจสอบภาษี	4.35	-	-	-	-	-0.10
นักจัดการงานทั่วไป	4.45	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.75 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จน้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการและบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงาน

5) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้าจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.76

ตารางที่ 4.76 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	นักวิชาการ	เจ้าพนักงาน	พนักงานขับรถยนต์	นักตรวจสอบภาษี	นักจัดการงานทั่วไป
		4.25	4.10	3.44	4.02	4.68
นักวิชาการ	4.25	-	0.15	0.81*	0.23	-0.43
เจ้าพนักงาน	4.10	-	-	0.66*	0.08	-0.58
พนักงานขับรถยนต์	3.44	-	-	-	-0.58	-1.24*
นักตรวจสอบภาษี	4.02	-	-	-	-	-0.66
นักจัดการงานทั่วไป	4.68	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.76 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าน้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการและบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงาน ส่วนบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

6) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ดังตารางที่ 4.77

ตารางที่ 4.77 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	นักวิชาการ	เจ้าพนักงาน	พนักงานขับรถยนต์	นักตรวจสอบภาษี	นักจัดการงานทั่วไป
		4.41	4.35	4.05	4.22	4.77
นักวิชาการ	4.41	-	0.06	0.36*	0.19	-0.36
เจ้าพนักงาน	4.35	-	-	0.30*	0.13	-0.42
พนักงานขับรถยนต์	4.05	-	-	-	-0.17	-0.72*
นักตรวจสอบภาษี	4.22	-	-	-	-	-0.55
นักจัดการงานทั่วไป	4.77	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.77 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการ และบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงาน ส่วนบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

7) การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.78

ตารางที่ 4.78 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	\bar{X}	นักวิชาการ	เจ้าพนักงาน	พนักงานขับรถยนต์	นักตรวจสอบภาษี	นักจัดการงานทั่วไป
		4.38	4.39	4.14	4.19	4.59
นักวิชาการ	4.38	-	-0.01	0.24	0.19	-0.21
เจ้าพนักงาน	4.39	-	-	0.25	0.20	-0.20
พนักงานขับรถยนต์	4.14	-	-	-	-0.05	-0.45
นักตรวจสอบภาษี	4.19	-	-	-	-	-0.40
นักจัดการงานทั่วไป	4.59	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.78 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นรายคู่ ไม่พบว่า แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของบุคลากร

จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 198 ฉบับนั้น มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.59 โดยมีจำนวน 4 ราย ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ผู้ปฏิบัติงานบางส่วน อาจเรียนรู้เทคโนโลยีได้ช้ากว่าเด็กรุ่นใหม่ๆ และบางส่วนอาจไม่เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานส่วนข้อเสนอแนะมีจำนวน 13 ราย ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังตารางที่ 4.79

ตารางที่ 4.79 จำนวนข้อเสนอแนะของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. หากมีการสลับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงานกันบ้างคงจะดี จะได้มีความรู้ใหม่ๆ	8
2. ควรมีการปรับทัศนคติในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาทำงานเกินกว่า 3-5 ปี โดยให้เป็นที่พักหรือที่ปรึกษาของผู้ปฏิบัติงานรุ่นน้องได้	5
รวม	13

จากตารางที่ 4.79 พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1.ควรมีการพลัดเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงานกันบ้าง (จำนวน 8 คน) และ 2.ควรมีการปรับทัศนคติในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาทำงานเกินกว่า 3-5 ปี (จำนวน 5 คน)

ผลสรุปการเปรียบเทียบ

ผลสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 4.80

ตารางที่ 4.80 ผลสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจการปฏิบัติงาน
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน	แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน	แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน	แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน	แตกต่างกัน
7. บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน	แตกต่างกัน
8. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน	แตกต่างกัน
9. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.80 สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับการศึกษาหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากรระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิต ภาคที่ 9 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน และ(2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานปัจจุบัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตสรรพสามิตภาคที่ 9 รวมจำนวนทั้งสิ้น 391 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 198 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างทางสถิติใช้การเปรียบเทียบเชิงพหุคูณ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé)

1. สรุปการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 198 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.54 มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 33.84 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 69.70 สถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 57.07 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,001-30,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 65.66 สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุงมากที่สุด ร้อยละ 18.69 เป็นข้าราชการมากที่สุด ร้อยละ 50.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 45.45 และมีตำแหน่งเจ้าพนักงาน มากที่สุด ร้อยละ 47.47

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .43) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .42) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .45) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .42) ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .47) และด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .59) โดยสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = .52) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .53) อยู่ในระดับมากที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานมีคุณภาพ พบข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่พบข้อผิดพลาดเลย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .54) อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .63) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .56) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเข้าร่วมประชุมกับเพื่อนร่วมงานในการระดมสมองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .63) อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้ว่าจะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .51) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .52) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .76) อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .66) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .77) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .92) อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในหน่วยงานมีความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานต่างกลุ่มได้ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .56) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .48) อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แสงสว่าง การปรับอุณหภูมิ และการระบายอากาศมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .55) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บริเวณสถานที่จอดรถ สะดวก ปลอดภัยและเพียงพอต่อบุคลากร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .53) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับชั่วโมงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .53) อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า

2.1 เพศ

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

2.2 อายุ

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

2.3 สถานภาพ

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาตรี

2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาทและบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท

ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

2.6 หน่วยงานที่สังกัด

บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลาและบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง

2.7 ประเภทของบุคลากร

บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ส่วนลูกจ้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ

2.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

2.9 ตำแหน่งงานปัจจุบัน

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการและบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงาน ส่วนบุคลากรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

3. สรุปข้อเสนอแนะของบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ราย จาก 198 ราย ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “ผู้ปฏิบัติงานบางส่วน อาจเรียนรู้เทคโนโลยีได้ช้ากว่าเด็กรุ่นใหม่และบางส่วนอาจไม่เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและการมอบหมายงาน” และอีก 13 ราย จาก 198 ราย ได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 หากมีการผลัดเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงานกันบ้างคงจะได้มีความรู้ใหม่ๆ (จำนวน 8 คน)

3.2 ควรมีการปรับทัศนคติในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาทำงานเกินกว่า 3-5 ปี โดยให้เป็นที่ฟังหรือที่ปรึกษาของผู้ปฏิบัติงานรุ่นน้องได้ (จำนวน 5 คน)

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จอยู่ใน

ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานของโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ ของ David McClelland กล่าวว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมาย ยอมรับความเสี่ยง แต่ไม่ชอบการพนัน ชอบที่จะรับผิดชอบและควบคุมสถานการณ์ของตน โดยการวางแผนในระยะยาว ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรหทัย ฌรงค์แสง (2551), วัชระ บุญปลอด (2551) และจารุวัฒน์ เอมเดช (2553) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากรโดยสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer กล่าวว่า ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการจะก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลจะต้องการความสำเร็จและความภาคภูมิใจในผลงานและความสามารถของตน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ บุญปลอด (2551), กัลยา ยศคำลือ (2553), ชาลิสสา สุคนธ์พงศ์ (2553), ธานี แสงจันทร์ (2553), ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554), โชติกา ระโส (2555), อุดลย์ ทองจำรูญ (2556), การันยภาส การเกต (2558) และวราภรณ์ คำเพชรดี (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกัน แต่ศึกษาในหน่วยงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานหรือบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของบุคลากรมากกว่าที่จะคำนึงถึงเรื่องเพศ ดังนั้น บุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานก็ต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ข้อปฏิบัติเดียวกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ นาควะรี (2553), อุดลย์ ทองจำรูญ (2556), ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) และการ์ณภาส การเกต (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน แต่ศึกษาในหน่วยงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานหรือบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีช่วงอายุมาก จะมีความต้องการการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่องานและความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุน้อย โดยบุคลากรที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์การทำงานที่จะใช้เป็นแรงสนับสนุนการทำงานของบุคลากรรุ่นต่อไปได้ ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานแก่องค์กรได้ดียิ่งขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ บุญปลอด (2551), กัลยา ศศคำลือ (2553), จุฑารัตน์ นาควะรี (2553), ธานี แสงจันทร์ (2553), ซาลิสลา สุขคนธพงศ์ (2553), ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554), การ์ณภาส การเกต (2558) และวราภรณ์ คำเพชรดี (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน แต่ศึกษาในหน่วยงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานหรือบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่องาน ความต้องการความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551), วัชระ บุญปลอด (2551), จุฑารัตน์ นาควะรี (2553), ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557), การ์ณภาส การเกต (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน แต่ศึกษาในหน่วยงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานหรือบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการศึกษามีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ถ้าหากหน่วยงานมีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงขึ้น จะมีความต้องการความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องาน ความต้องการการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความต้องการความก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความต้องการความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องาน ความต้องการการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวัฒน์ เอมเดช (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากประเภทของบุคลากรที่ต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตามสายงานของโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551), วิชระ บุญปลอด (2551), จุฑารัตน์ นาควะรี (2553) และอดุลย์ ทองจำรูญ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน แต่ศึกษาในหน่วยงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานหรือบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีความต้องการความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องาน ความต้องการการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานและต้องการความก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ บุญปลอด (2551) และปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน แต่ศึกษาในหน่วยงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานหรือบุคลากรที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากในตำแหน่งงานบางตำแหน่ง มีการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก จึงมีข้อเสนอแนะตามปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ควรมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีคุณภาพ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และการที่บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีนั้น จะส่งผลต่อประสิทธิผลของงานที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับองค์กรต่อไป

2) ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ควรจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อระดมสมองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงานกัน อาจจะมีการสับเปลี่ยนบุคลากรที่เข้าร่วมประชุมกันบ้าง เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางต่างมุมมองกันในการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เป็นการสร้างความมั่นใจให้บุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นจะเป็นการสร้างการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นได้เช่นกัน

3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ควรมีการมอบหมายงานใหม่ๆให้กับบุคลากรรับผิดชอบงานตามความรู้ ความสามารถและ

ความถนัด โดยให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้บุคลากร มีความรับผิดชอบต่องานเพิ่มมากขึ้น เพราะได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด

4) ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ควรมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม มีการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบอย่างมี หลักเกณฑ์ มีความยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 9 ควรมีการจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคย และสร้างความสัมพันธ์ ส่งผลให้บุคลากรมีความรักและ ความสามัคคี เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

6) ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากร ในแต่ละตำแหน่งงาน มีการตรวจสอบความพร้อมในการใช้งานของระบบงานต่างๆ รวมถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก รวมถึงการจัดพื้นที่ที่ใช้ในการพักผ่อน หย่อนใจเพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากปริมาณงานที่ทำอยู่

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านความต้องการการยอมรับนับถือและด้านความต้องการ ความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ไปน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านอื่นๆ อีก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1-10 ซึ่งอาจจะมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3) การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรมีการศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน คือ มีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกัน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พ.ศ.2551. (2551, 25 มกราคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก.
กรมสรรพสามิต. (2560). *ประวัติกรมสรรพสามิต*. สืบค้นจาก
<https://www.excise.go.th/excise2017/index.htm>
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- การันยภาส การเกิด. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อ่าปีโก อมตะ จำกัด*
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กิตติยา รุติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเตอร์ เนชั่น*
เนล จำกัด. ภาคนิพนธ์ บช.ม. (การบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- จารุวัฒน์ เอ็มเดช. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดตัวในจังหวัด*
กาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- จุฑารัตน์ นาคะวี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และ*
เทคโนโลยีกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชาลิสสา สุขนธพงษ์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาค*
ตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด*
โรงงานจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยนครสวรรค์*.
(การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ฎารณีย์ แผนสมบูรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส.*

(ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สาขาการบริหารทั่วไป.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ (Management).* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.

ธานี แสงจันทร์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง:*

*กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*

ชนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒน์กุล. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท*

“ทรู”. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สาขาการตลาด:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย*

จำกัด (มหาชน). สำนักพิมพ์โยธิน กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง*

*ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2546). *การจูงใจและบำเหน็จความชอบ.* ในเอกสารการสอนชุดวิชาการ

*บริหารงานบุคคลภาครัฐ (หน่วยที่ 8) (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*

เนตรหทัย ณรงค์แสง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

อุบลราชธานี เขต 1. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทองใบ สุธาจารี. (2546). *การวิจัยธุรกิจปฏิบัติการนอกเหนือจากตำรา.* อุบลราชธานี: คณะวิทยาการ

จัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ราณี อธิชัยกุล. (2557). *การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ.* ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ*

*องค์การและทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยที่ 7) (พิมพ์ครั้งที่ 6). (หน้า 20-21). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*

- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน้า 1-9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.
- วัชร นุญตลอด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วราภรณ์ คำเพชรดี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ*. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ส่วนอัตรากำลังและระบบงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต. (2560). *รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง 5 ปี (2560-64)*. สืบค้นจาก <https://www.excise.go.th/hrm/HRM/RES/index.htm>
- สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9. (2555). *เกี่ยวกับสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9*. สืบค้นจาก <https://www.excise.go.th/region9/home/index.htm>
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุระ หีบโอสถ. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร โครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. Singapore: McGraw-Hill.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านและจะเก็บไว้เป็นความลับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ท่านเลือก

- | | | |
|------------------|--|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 31 - 40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3. 41 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก |

4. สถานภาพ 1. โสด 2. สมรส 3. อื่นๆ ระบุ.....
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,001-30,000 บาท
 3. 30,001 บาทขึ้นไป
6. หน่วยงานที่สังกัด 1. สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9
 2. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา 3. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา
 4. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง 5. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส
 6. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง 7. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี
 8. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล
7. ประเภทการจ้างงาน 1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ
 3. ลูกจ้างประจำ 4. ลูกจ้างชั่วคราว
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1. น้อยกว่า 5 ปี
 2. 5 – 10 ปี
 3. มากกว่า 10 ปี
9. ตำแหน่งงานปัจจุบัน 1. นักวิชาการสรรพสามิต 2. เจ้าพนักงานธุรการ
 3. เจ้าพนักงานสรรพสามิต 4. พนักงานขับรถยนต์
 5. เจ้าพนักงานประจำสำนักงาน 6. เจ้าพนักงานสื่อสาร
 7. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 8. นักตรวจสอบภาษี
 9. นักจัดการงานทั่วไป 10. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิต
ภาคที่ 9

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความต้องการความสำเร็จ						
1	ความสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องได้เป็นอย่างดี					
2	ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
3	ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด					
4	ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
5	ความพึงพอใจและภูมิใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
6	การปฏิบัติงานมีคุณภาพ พบข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่พบข้อผิดพลาดเลย					
7	การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ					
ความต้องการการยอมรับนับถือ						
8	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ					
9	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่เสมอ					
10	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
11	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสมอ					
12	การได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13	การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานระหว่าง กลุ่มงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
14	การเข้าร่วมประชุมกับเพื่อนร่วมงานในการระดมสมอง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่					
ความรับผิดชอบต่องาน						
15	ความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
16	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและ แนวทางปฏิบัติงาน					
17	ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้ว่าจะเลย เวลาปฏิบัติงานปกติ					
18	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน ที่สำคัญ					
19	งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถและ ความถนัด					
20	การมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
21	ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ					
ความต้องการความก้าวหน้า						
22	การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ					
23	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้า มากกว่าที่อื่น					
24	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและ ยุติธรรม					
25	การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยน ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
26	งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆอย่าง ต่อเนื่อง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
27	หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
28	การมีโอกาสนเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา						
29	การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
30	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
31	การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี					
32	ในหน่วยงานมีความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม					
33	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย					
34	ความสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานต่างกลุ่มได้					
35	มีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
สภาพการทำงาน						
36	อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
37	วัสดุ อุปกรณ์มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
38	ระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว					
39	แสงสว่าง การปรับอุณหภูมิและการระบายอากาศมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
40	บริเวณสถานที่จอดรถ สะดวก ปลอดภัยและเพียงพอต่อบุคลากร					
41	มีการจัดบรรยากาศของสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
42	ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับชั่วโมงในการทำงาน					

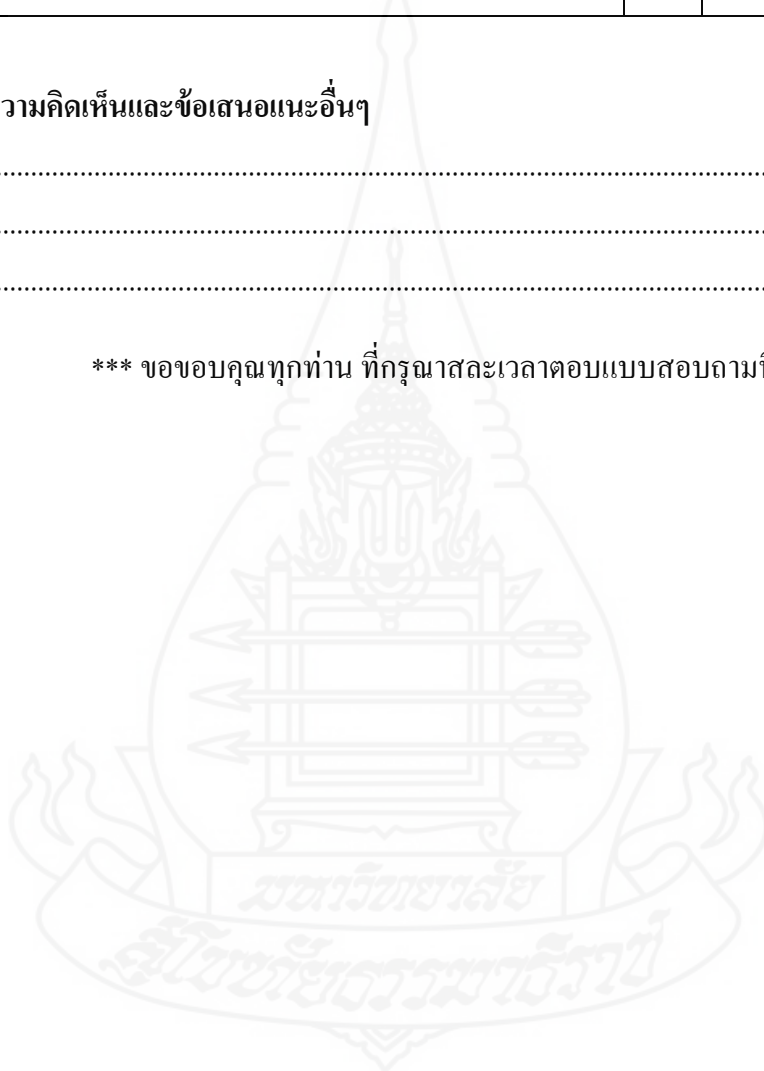
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

*** ขอขอบคุณทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามนี้ ***





ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์ (IOC)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|------------------------|---|
| 1. นางสาวจงกลณี บัวทอง | ตำแหน่ง สรรพสามิตพื้นที่พัทลุง
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง |
| 2. นายณรงค์ ช่วยพัค | ตำแหน่ง นักวิชาการสรรพสามิตชำนาญการ
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง |
| 3. นางยุพิน มณีกาญจน์ | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง |



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสิริกุล ศรีมาก
วัน เดือน ปีเกิด	8 สิงหาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.2551
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง จังหวัดพัทลุง
ตำแหน่ง	นักตรวจสอบภาษีปฏิบัติการ

