

## บทคัดย่อ

168536

ชื่อภาคานิพนธ์ : กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณี  
สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร  
ชื่อผู้เขียน : นายสมนึก ชาตะศิริกุล  
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)  
ปีการศึกษา : 2548

---

การศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร :  
ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปรามกรมศุลกากร ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย  
ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักสืบสวนและ  
ปราบปรามกรมศุลกากร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก  
สืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ ข้าราชการสำนักสืบสวนและ  
ปราบปราม กรมศุลกากร จำนวน 158 คน โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย  
ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่  
การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(Standard Deviation) t-test และ F – test

### ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการกรมศุลกากรเป็นเพศชายมากกว่าครึ่งหนึ่งอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี  
มากกว่าครึ่งหนึ่งอายุงาน 6-10 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่  
อยู่ระดับชั้น (ซี 4-6) มากกว่าครึ่งหนึ่งรายได้เท่ากับ 15,000 บาท

168536

2. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสุลาการอยู่ในระดับสูงในภาพรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความภูมิใจในงาน ความต้องการที่จะทำงานอยู่ต่อไปอยู่ในระดับสูง แต่ด้านความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานจากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ
2. ควรจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงาน อาจเสริมทางด้านการจัดกิจกรรม มีการจัดอบรมสัมมนาทางวิชาการ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างแผนกเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการทำงาน ในแต่ละแผนกเกี่ยวกับปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบมีมากเกินไปจนเกินกำลัง
3. เสริมสร้างโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ให้ข้าราชการกรมสุลาการทุกตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นเท่าเทียมกัน และต้องมีความยุติธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ชัดเจน หรือให้โอกาสบุคลากรในองค์กรในหน่วยงานนั้นให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น เพื่อจะได้มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยที่ไม่สมควรใจ

## ABSTRACT

168536

**Title of Research Paper** : Work Morale of the Government Officers in the Customs Department : A Case Study of the Investigation and Suppression Office of the Customs Department.

**Author** : Mr.Somnuk Chatasirikul

**Degree** : Master of Arts (Social Development)

**Year** : 2005

---

The two purposes of the study were stated below :

1. To measure the work morale of the government officers in the Investigation and Suppression Office under the Customs Department.
2. To identify the factors affecting their work morale.

The data were collected from 158 government officers in the Investigation and Suppression Office of the Customs Department who were selected by Purposive sampling. A questionnaire was employed as the research instrument. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean ( $\bar{x}$ ), standard deviation (SD), t – test and F – test.

The findings were summarized as follows :

1. More than half of the customer officers in this study were male and were 41 – 50 years old. Also, more than half had worked for the Custom Department for 6 -10 years. Most of them had a Bachelor's degree and were in C-Level 4 -6. More than half had a salary of about 15,000 baht.
2. Overall, the work morale of the customs officers was found to be high. The aspects that had a high mean score were enthusiasm in work, pride in work, and desire to work until retirement. However, career advancement and work safety were found to be moderate.
3. The factors that contributed to their work morale were nature of work, work condition, relationship with the superior, relationship with colleagues, fairness in work, and pay and welfare.

168536

**Recommendations**

1. The nature of work should be improved to get rid of the monotonous feeling among the customs officers.

2. Meetings should be regularly held to exchange opinions among the divisions in order to improve the work. This may be supplemented by activities, Each division should not carry too much workload.

3. The customs officers should be given were opportunity to progress in work. The administration should be fair in evaluation the subordinates performance. The evaluation should be transport. Job descriptions and qualifications of each position should be elderly define. The personnel in each division should be given priority to be promoted to a higher position. Job transfer should be done with the willingness of customs officer.