

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล นำเสนอข้อมูลตามตาราง 2

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง นำเสนอข้อมูลตามตาราง 3-10

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล นำเสนอข้อมูลตามตาราง 11-30

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลตามตาราง 31

### ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน นำเสนอข้อมูลตามตาราง 2

## ตาราง 2

จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง  
(n = 286)

| ข้อมูลส่วนบุคคล     | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|------------|--------|
| เพศ                 |            |        |
| ชาย                 | 127        | 44.4   |
| หญิง                | 159        | 55.6   |
| อายุ                |            |        |
| ไม่เกิน 30 ปี       | 32         | 11.2   |
| มากกว่า 30 ปี-40 ปี | 58         | 20.3   |
| มากกว่า 40 ปี-50 ปี | 75         | 26.2   |
| มากกว่า 50 ปีขึ้นไป | 121        | 42.3   |
| ระดับการศึกษา       |            |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี    | 71         | 24.8   |
| ปริญญาตรี           | 177        | 61.9   |
| ปริญญาโท            | 38         | 13.3   |
| สถานภาพการจ้างงาน   |            |        |
| ข้าราชการ           | 147        | 51.4   |
| พนักงานราชการ       | 36         | 12.6   |
| ลูกจ้างประจำ        | 22         | 7.7    |
| ลูกจ้างชั่วคราว     | 81         | 28.3   |
| ประสบการณ์การทำงาน  |            |        |
| ไม่เกิน 5 ปี        | 55         | 19.2   |
| มากกว่า 5 ปี-10 ปี  | 30         | 10.5   |
| มากกว่า 10 ปี-15 ปี | 77         | 26.9   |
| มากกว่า 15 ปีขึ้นไป | 124        | 43.4   |

ตาราง 2 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล               | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          |            |        |
| ไม่เกิน 10,000 บาท            | 10         | 3.5    |
| มากกว่า 10,000 บาท-15,000 บาท | 46         | 16.1   |
| มากกว่า 15,000 บาท-20,000 บาท | 67         | 23.4   |
| มากกว่า 20,000 บาท-25,000 บาท | 72         | 25.2   |
| มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป      | 91         | 31.8   |

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 55.6 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 42.3 รองลงมามีอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี ร้อยละ 26.2 และอายุมากกว่า 30 ปี-40 ปี ร้อยละ 20.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.9 รองลงมามีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.8 และปริญญาโท ร้อยละ 13.3 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ร้อยละ 51.4 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 28.3 และเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 12.6 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 43.4 รองลงมามีประสบการณ์ 10 ปี - 15 ปี ร้อยละ 26.9 และไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 19.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 31.8 รองลงมามีรายได้มากกว่า 20,000-25,000 บาท ร้อยละ 25.2 และรายได้มากกว่า 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 23.4

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง โดยศึกษาปัจจัยจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (2) การได้รับการยอมรับ (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (5) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (7) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นำเสนอข้อมูลตามตาราง 3-10

### ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง นำเสนอในภาพรวม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                              | $\bar{X}$ | SD  | ระดับแรงจูงใจ |
|--|-----------|-----|---------------|
| 1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ                     | 3.94      | .46 | มาก           |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ                            | 3.35      | .32 | ปานกลาง       |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 3.66      | .40 | มาก           |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                    | 4.00      | .43 | มาก           |
| 5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน                   | 3.57      | .42 | มาก           |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                         | 3.76      | .51 | มาก           |
| 7. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                         | 3.62      | .44 | มาก           |
| รวมเฉลี่ย  | 3.72      | .42 | มาก           |

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 7 ด้าน

พบว่า มีจำนวน 6 ด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.62$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 3.35$ )

#### ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน   | $\bar{X}$ | SD  | ระดับแรงจูงใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-----|---------------|----------|
| 1. การวางแผน และมอบหมายงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน                                     | 4.34      | .54 | มาก           | 1        |
| 2. ความชัดเจนของขอบเขตการปฏิบัติงาน   | 4.23      | .51 | มาก           | 3        |
| 3. ความชัดเจนของเป้าหมายการปฏิบัติงาน   | 4.28      | .60 | มาก           | 2        |
| 4. มีการจัดระบบการทำงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน                         | 3.80      | .80 | มาก           | 7        |
| 5. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ                                     | 3.73      | .94 | มาก           | 9        |
| 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ  | 3.78      | .73 | มาก           | 8        |
| 7. งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์                                   | 3.68      | .84 | มาก           | 10       |
| 8. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุม                                 | 3.73      | .79 | มาก           | 9        |
| 9. หากงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ไม่ทันตามกำหนด ยินดีทำงานนอกเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทน | 3.93      | .71 | มาก           | 5        |
| 10. บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานสำเร็จได้ด้วยดี         | 4.00      | .71 | มาก           | 4        |

ตาราง 4 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                     | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ<br>แรงจูงใจ | ลำดับ<br>ที่ |
|---|-----------|-----|-------------------|--------------|
| 11. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย |           |     |                   |              |
| สำเร็จตามวัตถุประสงค์                       | 3.87      | .83 | มาก               | 6            |
| รวมเฉลี่ย                                   | 3.94      | .46 | มาก               |              |

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ การวางแผน และมอบหมายงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.35$ ) ความชัดเจนของเป้าหมายการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.28$ ) ความชัดเจนของขอบเขตการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.23$ ) บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานสำเร็จได้ด้วยดี ( $\bar{X} = 4.00$ ) หากงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จไม่ทันตามกำหนด ยินดีทำงานนอกเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.93$ ) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 3.87$ ) การจัดระบบการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.78$ ) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุม ( $\bar{X} = 3.73$ ) และงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ



## ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านการได้รับการยอมรับ

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน  | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ<br>แรงงใจ | ลำดับ<br>ที่ |
|--|-----------|-----|-----------------|--------------|
| 1. เมื่อมีงานสำคัญ ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้รับผิดชอบ     | 3.34      | .67 | ปานกลาง         | 7            |
| 2. การมีอิสระในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง           | 3.44      | .68 | ปานกลาง         | 3            |
| 3. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย       | 3.46      | .66 | ปานกลาง         | 1            |
| 4. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ                          | 3.42      | .66 | ปานกลาง         | 4            |
| 5. ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน             | 2.96      | .91 | ปานกลาง         | 8            |
| 6. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | 3.45      | .67 | ปานกลาง         | 2            |
| 7. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษา และแนะนำในการปฏิบัติงาน        | 3.39      | .69 | ปานกลาง         | 5            |
| 8. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน              | 3.38      | .70 | ปานกลาง         | 6            |
| รวม  | 3.35      | .32 | ปานกลาง         |              |

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.46$ ) ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.45$ ) การมีอิสระในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.44$ ) การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ ( $\bar{X} = 3.42$ ) เพื่อนร่วมงานมักขอ

คำปรึกษา และแนะนำในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.39$ ) เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อมีงานสำคัญ ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.96$ ) ตามลำดับ

## ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน   | $\bar{X}$ | SD  | ระดับแรงจูงใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-----|---------------|----------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ   | 4.28      | .74 | มาก           | 1        |
| 2. บุคลากรสามารถขอคำปรึกษาเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา             | 3.01      | .89 | ปานกลาง       | 9        |
| 3. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน             | 3.10      | .79 | ปานกลาง       | 8        |
| 4. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือเสมอ | 3.65      | .70 | มาก           | 5        |
| 5. การได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ                   | 3.64      | .72 | มาก           | 6        |
| 6. การรู้สึกสบายใจ อบอุ่นใจทุกครั้งที่ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน                | 3.53      | .80 | มาก           | 7        |
| 7. บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ลักษณะทีมงานได้เป็นอย่างดี          | 3.96      | .80 | มาก           | 2        |
| 8. บุคลากรในหน่วยงานมีความรักใคร่สามัคคีกันดี                                   | 3.87      | .70 | มาก           | 4        |
| 9. การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ                            | 3.91      | .79 | มาก           | 3        |
| รวม   | 3.66      | .40 | มาก           |          |

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ( $\bar{X} = 4.28$ ) บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันลักษณะทีมงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.96$ ) การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.91$ ) บุคลากรในหน่วยงานมีความรักใคร่สามัคคีกันดี ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือเสมอ ( $\bar{X} = 3.65$ ) การได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ( $\bar{X} = 3.64$ ) และความรู้สึกสบายใจ อบอุ่นใจทุกครั้งทีปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนข้อที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ( $\bar{X} = 3.10$ ) และบุคลากรสามารถขอคำปรึกษาเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.01$ ) ตามลำดับ

#### ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน   | $\bar{X}$ | $SD$ | ระดับแรงจูงใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|---------------|----------|
| 1. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการบรรจุแต่งตั้ง                               | 3.45      | .53  | ปานกลาง       | 8        |
| 2. การมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน                      | 3.48      | .51  | ปานกลาง       | 7        |
| 3. การได้รับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ                             | 4.10      | .70  | มาก           | 5        |
| 4. ทูมเทกกำลังกาย กำลังความคิดต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 4.07      | .70  | มาก           | 6        |

ตาราง 7 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน   | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ<br>แรงจูงใจ | ลำดับ<br>ที่ |
|---|-----------|-----|-------------------|--------------|
| 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยึดหลักความรู้<br>ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน | 4.10      | .76 | มาก               | 5            |
| 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยึดหลัก<br>ประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ        | 4.15      | .68 | มาก               | 4            |
| 7. หน่วยงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ<br>มั่นคงดีแล้ว                       | 4.17      | .72 | มาก               | 3            |
| 8. ท่านมีความสุข และภาคภูมิใจงานในหน้าที่<br>ที่รับผิดชอบ                 | 4.23      | .72 | มาก               | 2            |
| 9. ท่านมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และ<br>ไม่เคยคิดลาออกจากงาน          | 4.26      | .75 | มาก               | 1            |
| รวม   | 4.00      | .43 | มาก               |              |

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และไม่เคยคิดลาออกจากงาน ( $\bar{X} = 4.26$ ) บุคลากรมีความสุข และภาคภูมิใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.23$ ) หน่วยงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบมั่นคง ( $\bar{X} = 4.17$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงานยึดหลักประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.15$ ) บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการประเมินผล การปฏิบัติงานยึดหลักความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) และทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ส่วนข้อที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ( $\bar{X} = 3.48$ ) และการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

( $\bar{X} = 3.45$ ) ตามลำดับ

### ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน   | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ<br>แรงจูงใจ | ลำดับ<br>ที่ |
|---|-----------|-----|-------------------|--------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม<br>ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน   | 3.57      | .87 | มาก               | 3            |
| 2. การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ<br>ในการบริหารงานให้ผู้บริหารพิจารณา   | 3.20      | .72 | ปานกลาง           | 4            |
| 3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือ<br>แนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน | 3.18      | .67 | ปานกลาง           | 5            |
| 4. การมีโอกาสได้ร่วมเป็นคณะกรรมการในชุดต่าง ๆ                           | 4.04      | .73 | มาก               | 1            |
| 5. การมีโอกาสนำเสนอผลงานต่อที่ประชุม                                    | 3.91      | .66 | มาก               | 2            |
| รวม   | 3.57      | .42 | มาก               |              |

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ การมีโอกาสได้ร่วมเป็นคณะกรรมการ  
ในชุดต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.04$ ) การมีโอกาสนำเสนอผลงานต่อที่ประชุม ( $\bar{X} = 3.91$ ) และ  
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.57$ )  
ส่วนข้อที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 ข้อ  
ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการบริหารงานให้ผู้บริหารพิจารณา  
( $\bar{X} = 3.20$ ) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของ  
หน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.18$ ) ตามลำดับ

## ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน  | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ<br>แรงงใจ | ลำดับ<br>ที่ |
|--|-----------|-----|-----------------|--------------|
| 1. หน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน<br>สะดวกต่อการปฏิบัติงานและการติดต่อ                                       | 3.89      | .79 | มาก             | 1            |
| 2. สถานที่ทำงานจัดแบ่งขนาดของพื้นที่ทำงานได้<br>เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน ไม่แออัดจนเกินไป                          | 3.67      | .90 | มาก             | 5            |
| 3. ระบบแสง เสียง และอุณหภูมิภายในหน่วยงาน<br>จัดได้เหมาะสม สามารถอำนวยความสะดวก และ<br>ส่งเสริมสมรรถนะในการทำงาน | 3.83      | .81 | มาก             | 2            |
| 4. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้<br>เพียงพอ พร้อมใช้งาน   | 3.78      | .84 | มาก             | 3            |
| 5. สถานที่ทำงานมีการตกแต่งด้วยต้นไม้ ดอกไม้<br>ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน                                       | 3.68      | .79 | มาก             | 4            |
| รวม  | 3.76      | .51 | มาก             |              |

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงงใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ หน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน  
สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และการติดต่อ ( $\bar{X} = 3.89$ ) ระบบแสง เสียง และอุณหภูมิ  
ภายในหน่วยงานจัดได้เหมาะสม สามารถอำนวยความสะดวก และส่งเสริมสมรรถนะ  
ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.83$ ) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ  
พร้อมใช้งาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) สถานที่ทำงานมีการตกแต่งด้วยต้นไม้ ดอกไม้ช่วยสร้าง  
บรรยากาศในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) และสถานที่ทำงานจัดแบ่งขนาดของพื้นที่ทำงาน  
ได้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน ไม่แออัดจนเกินไป ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

## ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน  | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ<br>แรงงใจ | ลำดับ<br>ที่ |
|--|-----------|-----|-----------------|--------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมสอดคล้องกับ<br>ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ          | 3.69      | .79 | มาก             | 4            |
| 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับช่วยให้การดำรงชีพดีขึ้น<br>เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน | 3.25      | .56 | ปานกลาง         | 6            |
| 3. หน่วยงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน<br>นอกเวลาทำการตามที่ปฏิบัติจริง   | 3.69      | .64 | มาก             | 4            |
| 4. หน่วยงานจัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินไว้เพียงพอ<br>สำหรับบุคลากร               | 3.77      | .81 | มาก             | 3            |
| 5. หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นไว้<br>เพียงพอสำหรับบุคลากร         | 3.84      | .77 | มาก             | 1            |
| 6. หน่วยงานจัดสวัสดิการเกี่ยวกับนันทนาการ<br>สำหรับบุคลากร                     | 3.78      | .74 | มาก             | 2            |
| 7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม<br>ในการกำหนดสวัสดิการ                | 3.38      | .66 | ปานกลาง         | 5            |
| รวม  | 3.62      | .44 | มาก             |              |

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นไว้เพียงพอสำหรับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.84$ ) หน่วยงานจัดสวัสดิการเกี่ยวกับนันทนาการสำหรับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.78$ ) หน่วยงานจัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินไว้เพียงพอสำหรับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.77$ ) และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และหน่วยงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา

ทำการตามที่ปฏิบัติจริง ( $\bar{X} = 3.69$ ) ส่วนข้อที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.38$ ) และค่าตอบแทนที่ได้รับช่วยให้การดำรงชีพดีขึ้น เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.25$ ) ตามลำดับ

### การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต  
กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล นำเสนอข้อมูลตามตาราง 11-30

#### ตาราง 11

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวง-  
การคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                                  | เพศชาย    |     | เพศหญิง   |     | t     | Sig. |
|--|-----------|-----|-----------|-----|-------|------|
|  | $\bar{X}$ | SD  | $\bar{X}$ | SD  |       |      |
| 1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ                         | 3.95      | .45 | 3.93      | .47 | .26   | .78  |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ                                | 3.34      | .31 | 3.36      | .33 | -.34  | .73  |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา<br>และเพื่อนร่วมงาน | 3.64      | .42 | 3.67      | .37 | -.77  | .43  |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                        | 4.00      | .44 | 3.99      | .42 | .12   | .89  |
| 5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน                       | 3.54      | .44 | 3.60      | .41 | -1.28 | .20  |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                             | 3.73      | .50 | 3.79      | .52 | -1.01 | .31  |
| 7. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                             | 3.61      | .44 | 3.63      | .44 | -.41  | .67  |
| รวม  | 3.71      | .23 | 3.73      | .24 | -.65  | .51  |

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้านทั้ง 7 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตาราง 12

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                               | SS    | df  | MS   | F    | Sig. |
|---|-------|-----|------|------|------|
| ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ                         |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 4.06  | 3   | 1.35 | 6.66 | .00* |
| ภายในกลุ่ม  | 57.31 | 282 | .20  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 61.37 | 285 |      |      |      |
| ด้านการได้รับการยอมรับ                                |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .34   | 3   | .11  | 1.09 | .35  |
| ภายในกลุ่ม  | 29.94 | 282 | .10  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 30.28 | 285 |      |      |      |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา<br>และเพื่อนร่วมงาน |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 1.46  | 3   | .48  | 3.07 | .02* |
| ภายในกลุ่ม  | 44.72 | 282 | .15  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 46.18 | 285 |      |      |      |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                        |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 1.02  | 3   | .34  | 1.80 | .14  |
| ภายในกลุ่ม  | 53.29 | 282 | .18  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 54.31 | 285 |      |      |      |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน                       |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .31   | 3   | .10  | .56  | .63  |
| ภายในกลุ่ม  | 52.24 | 282 | .18  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 52.55 | 285 |      |      |      |



ตาราง 12 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน   | SS    | df  | MS  | F    | Sig. |
|---------------------------|-------|-----|-----|------|------|
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม              | .41   | 3   | .13 | .51  | .67  |
| ภายในกลุ่ม                | 75.52 | 282 | .26 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                 | 75.93 | 285 |     |      |      |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม              | .38   | 3   | .12 | .64  | .58  |
| ภายในกลุ่ม                | 55.12 | 282 | .19 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                 | 55.50 | 285 |     |      |      |
| ภาพรวม                    |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม              | .49   | 3   | .16 | 2.88 | .03* |
| ภายในกลุ่ม                | 16.11 | 282 | .05 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                 | 16.60 | 285 |     |      |      |

\* $p < .05$ 

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาปัจจัยของแรงจูงใจทั้ง 7 ด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 2 คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ตาราง 13

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

| อายุ                  | $\bar{X}$ | ไม่เกิน<br>30 ปี | มากกว่า<br>30 ปี - 40 ปี | มากกว่า<br>40 ปี - 50 ปี | มากกว่า<br>50 ปีขึ้นไป |
|-----------------------|-----------|------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| ไม่เกิน 30 ปี         | 3.68      |                  | *                        | -                        | -                      |
| มากกว่า 30 ปี - 40 ปี | 3.80      |                  |                          | *                        | -                      |
| มากกว่า 40 ปี - 50 ปี | 3.68      |                  |                          |                          | -                      |
| มากกว่า 50 ปีขึ้นไป   | 3.73      |                  |                          |                          |                        |

\* $p < .05$

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ อายุไม่เกิน 30 ปี กับมากกว่า 30 ปี - 40 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปีกับมากกว่า 40 ปี - 50 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ตาราง 14

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตาม  
อายุ

| อายุ                  | $\bar{X}$ | ไม่เกิน<br>30 ปี | มากกว่า<br>30 ปี - 40 ปี | มากกว่า<br>40 ปี - 50 ปี | มากกว่า<br>50 ปีขึ้นไป |
|-----------------------|-----------|------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| ไม่เกิน 30 ปี         | 3.75      |                  | *                        | -                        | *                      |
| มากกว่า 30 ปี - 40 ปี | 4.13      |                  |                          | *                        | *                      |
| มากกว่า 40 ปี - 50 ปี | 3.84      |                  |                          |                          | -                      |
| มากกว่า 50 ปีขึ้นไป   | 3.96      |                  |                          |                          |                        |

\* $p < .05$

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบโดยรวมแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ คือ อายุไม่เกิน 30 ปีกับมากกว่า 30 ปี - 40 ปี อายุไม่เกิน 30 ปีกับมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปีกับมากกว่า 40 ปี - 50 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี กับมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

### ตาราง 15

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

| อายุ                  | $\bar{X}$ | ไม่เกิน 30 ปี | มากกว่า 30 ปี - 40 ปี | มากกว่า 40 ปี - 50 ปี | มากกว่า 50 ปีขึ้นไป |
|-----------------------|-----------|---------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| ไม่เกิน 30 ปี         | 3.71      | -             |                       | *                     | -                   |
| มากกว่า 30 ปี - 40 ปี | 3.73      |               |                       | *                     | -                   |
| มากกว่า 40 ปี - 50 ปี | 3.54      |               |                       |                       | *                   |
| มากกว่า 50 ปีขึ้นไป   | 3.68      |               |                       |                       |                     |

\* $p < .05$

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ ไม่เกิน 30 ปีกับมากกว่า 40 ปี - 50 ปี อายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปีกับมากกว่า 40-50 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปีกับมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 16

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                               | SS    | df  | MS   | F    | Sig. |
|---|-------|-----|------|------|------|
| ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ                         |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 2.06  | 2   | 1.03 | 4.93 | .00* |
| ภายในกลุ่ม  | 59.31 | 283 | .21  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 61.37 | 285 |      |      |      |
| ด้านการได้รับการยอมรับ                                |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .04   | 2   | .02  | .21  | .80  |
| ภายในกลุ่ม  | 30.24 | 283 | .10  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 30.28 | 285 |      |      |      |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา<br>และเพื่อนร่วมงาน |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .05   | 2   | .02  | .17  | .84  |
| ภายในกลุ่ม  | 46.13 | 283 | .16  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 46.18 | 285 |      |      |      |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                        |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 1.69  | 2   | .54  | 4.54 | .01* |
| ภายในกลุ่ม  | 52.62 | 283 | .18  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 54.31 | 285 |      |      |      |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน                       |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .47   | 2   | .23  | 1.29 | .27  |
| ภายในกลุ่ม  | 52.08 | 283 | .18  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 52.55 | 285 |      |      |      |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                             |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .42   | 2   | .21  | .80  | .44  |
| ภายในกลุ่ม  | 75.51 | 283 | .26  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 75.93 | 285 |      |      |      |

ตาราง 16 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน   | SS    | df  | MS  | F    | Sig. |
|---------------------------|-------|-----|-----|------|------|
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม              | .08   | 2   | .04 | .21  | .80  |
| ภายในกลุ่ม                | 55.42 | 283 | .19 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                 | 55.50 | 285 |     |      |      |
| ภาพรวม                    |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม              | .30   | 2   | .15 | 2.68 | .07  |
| ภายในกลุ่ม                | 16.29 | 283 | .05 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                 | 16.59 | 285 |     |      |      |

\* $p < .05$ 

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาปัจจัยของแรงจูงใจทั้ง 7 ด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 17

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า<br>ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท |
|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.79      |                      | *         | *        |
| ปริญญาตรี        | 3.98      |                      |           | -        |
| ปริญญาโท         | 4.01      |                      |           |          |

\* $p < .05$

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีระดับ  
การศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ  
แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี  
กับปริญญาโท ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 18

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา    | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า<br>ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท |
|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.87      |                      | *         | *        |
| ปริญญาตรี        | 4.03      |                      |           | -        |
| ปริญญาโท         | 4.09      |                      |           |          |

\* $p < .05$

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ตาราง 19

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                               | SS    | df  | MS  | F   | Sig. |
|---|-------|-----|-----|-----|------|
| ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ                         |       |     |     |     |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .34   | 3   | .11 | .53 | .65  |
| ภายในกลุ่ม  | 61.03 | 282 | .21 |     |      |
| รวมเฉลี่ย   | 61.37 | 285 |     |     |      |
| ด้านการได้รับการยอมรับ                                |       |     |     |     |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .16   | 3   | .05 | .50 | .68  |
| ภายในกลุ่ม  | 30.13 | 282 | .10 |     |      |
| รวมเฉลี่ย   | 30.29 | 285 |     |     |      |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา<br>และเพื่อนร่วมงาน |       |     |     |     |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .33   | 3   | .11 | .68 | .56  |
| ภายในกลุ่ม  | 45.85 | 282 | .16 |     |      |
| รวมเฉลี่ย   | 46.18 | 285 |     |     |      |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                        |       |     |     |     |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .16   | 3   | .05 | .28 | .83  |
| ภายในกลุ่ม  | 54.15 | 282 | .19 |     |      |
| รวมเฉลี่ย   | 54.31 | 285 |     |     |      |

ตาราง 19 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน         | SS    | df  | MS  | F    | Sig. |
|---------------------------------|-------|-----|-----|------|------|
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                    | .31   | 3   | .10 | .57  | .63  |
| ภายในกลุ่ม                      | 52.24 | 282 | .18 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                       | 52.55 | 285 |     |      |      |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน       |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                    | 2.56  | 3   | .85 | 3.28 | .02* |
| ภายในกลุ่ม                      | 73.37 | 282 | .26 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                       | 75.93 | 285 |     |      |      |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ       |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                    | .77   | 3   | .25 | 1.32 | .26  |
| ภายในกลุ่ม                      | 54.73 | 282 | .19 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                       | 55.50 | 285 |     |      |      |
| ภาพรวม                          |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                    | .21   | 3   | .07 | 1.20 | .30  |
| ภายในกลุ่ม                      | 16.39 | 282 | .05 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                       | 16.60 | 285 |     |      |      |

\* $p < .05$ 

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาปัจจัยของแรงจูงใจทั้ง 7 ด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 20

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม  
สถานภาพการจ้างงาน

| สถานภาพการจ้างงาน | $\bar{X}$ | ข้าราชการ | พนักงาน<br>ราชการ | ลูกจ้าง<br>ประจำ | ลูกจ้าง<br>ชั่วคราว |
|-------------------|-----------|-----------|-------------------|------------------|---------------------|
| ข้าราชการ         | 3.71      | -         | -                 | *                | -                   |
| พนักงานราชการ     | 3.75      | -         | -                 | *                | -                   |
| ลูกจ้างประจำ      | 4.07      | -         | -                 | -                | *                   |
| ลูกจ้างชั่วคราว   | 3.79      | -         | -                 | -                | -                   |

\* $p < .05$

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีสถานภาพการจ้างงานต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ พนักงานราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 21

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทการ  
การทำงาน

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน         | SS    | df  | MS  | F    | Sig. |
|-------------------------------|-------|-----|-----|------|------|
| ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                  | 2.89  | 3   | .96 | 4.65 | .03* |
| ภายในกลุ่ม                    | 58.48 | 282 | .20 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                     | 61.37 | 285 |     |      |      |

ตาราง 21 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                               | SS    | df  | MS  | F    | Sig. |
|---|-------|-----|-----|------|------|
| ด้านการได้รับการยอมรับ                                |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .38   | 3   | .12 | 1.20 | .30  |
| ภายในกลุ่ม  | 29.90 | 282 | .10 |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 30.28 | 285 |     |      |      |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา<br>และเพื่อนร่วมงาน |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .55   | 3   | .18 | 1.14 | .33  |
| ภายในกลุ่ม  | 45.63 | 282 | .16 |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 46.18 | 285 |     |      |      |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                        |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 2.43  | 3   | .81 | 4.41 | .00* |
| ภายในกลุ่ม  | 51.88 | 282 | .18 |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 54.31 | 285 |     |      |      |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน                       |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .67   | 3   | .22 | 1.21 | .30  |
| ภายในกลุ่ม  | 51.89 | 282 | .18 |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 52.56 | 285 |     |      |      |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                             |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 2.56  | 3   | .85 | 3.27 | .02* |
| ภายในกลุ่ม  | 73.38 | 282 | .26 |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 75.94 | 285 |     |      |      |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                             |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 1.27  | 3   | .42 | 2.21 | .08  |
| ภายในกลุ่ม  | 54.22 | 282 | .19 |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 55.49 | 285 |     |      |      |

ตาราง 21 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | SS    | df  | MS  | F    | Sig. |
|-------------------------|-------|-----|-----|------|------|
| ภาพรวม                  |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม            | .53   | 3   | .17 | 3.14 | .02* |
| ภายในกลุ่ม              | 16.06 | 282 | .05 |      |      |
| รวมเฉลี่ย               | 16.59 | 285 |     |      |      |

\* $p < .05$ 

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาปัจจัยของแรงจูงใจทั้ง 7 ด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน    | $\bar{X}$ | ไม่เกิน 5 ปี | มากกว่า 5 ปี - 10 ปี | มากกว่า 10 ปี - 15 ปี | มากกว่า 15 ปีขึ้นไป |
|-----------------------|-----------|--------------|----------------------|-----------------------|---------------------|
| ไม่เกิน 5 ปี          | 3.77      |              | -                    | -                     | *                   |
| มากกว่า 5 ปี - 10 ปี  | 3.81      |              |                      | *                     | *                   |
| มากกว่า 10 ปี - 15 ปี | 3.70      |              |                      |                       | -                   |
| มากกว่า 15 ปีขึ้นไป   | 3.71      |              |                      |                       |                     |

\* $p < .05$

จากตาราง 22 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีกับมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงาน 5 ปี - 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี - 15 ปี และประสบการณ์การทำงาน 5 ปี - 10 ปีกับมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ตาราง 23

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน    | $\bar{X}$ | ไม่เกิน 5 ปี | มากกว่า 5 ปี - 10 ปี | มากกว่า 10 ปี - 15 ปี | มากกว่า 15 ปีขึ้นไป |
|-----------------------|-----------|--------------|----------------------|-----------------------|---------------------|
| ไม่เกิน 5 ปี          | 4.07      | -            | *                    | *                     |                     |
| มากกว่า 5 ปี - 10 ปี  | 4.12      |              |                      | *                     | *                   |
| มากกว่า 10 ปี - 15 ปี | 3.85      |              |                      |                       | -                   |
| มากกว่า 15 ปีขึ้นไป   | 3.89      |              |                      |                       |                     |

\* $p < .05$

จากตาราง 23 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีกับมากกว่า 10 ปี - 15 ปี ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีกับมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี - 15 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปีกับมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 24

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน    | $\bar{X}$ | ไม่เกิน<br>5 ปี | มากกว่า<br>5 ปี - 10 ปี | มากกว่า<br>10 ปี - 15 ปี | มากกว่า<br>15 ปีขึ้นไป |
|-----------------------|-----------|-----------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| ไม่เกิน 5 ปี          | 4.03      |                 | -                       | *                        | -                      |
| มากกว่า 5 ปี - 10 ปี  | 4.13      |                 |                         | *                        |                        |
| มากกว่า 10 ปี - 15 ปี | 3.85      |                 |                         |                          | *                      |
| มากกว่า 15 ปีขึ้นไป   | 4.04      |                 |                         |                          |                        |

\* $p < .05$

จากตาราง 24 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีประสบการณ์  
การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ ประสบการณ์  
การทำงานไม่เกิน 5 ปีกับมากกว่า 10 ปี - 15 ปี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี -  
10 ปีกับมากกว่า 10 ปี - 15 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี - 15 ปีกับ  
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

## ตาราง 25

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน  | $\bar{X}$ | ไม่เกิน<br>5 ปี | มากกว่า<br>5 ปี - 10 ปี | มากกว่า<br>10 ปี - 15 ปี | มากกว่า<br>15 ปีขึ้นไป |
|---------------------|-----------|-----------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| ไม่เกิน 5 ปี        | 3.88      |                 | -                       | -                        | *                      |
| มากกว่า 5 ปี-10 ปี  | 3.94      |                 |                         | -                        | *                      |
| มากกว่า 10 ปี-15 ปี | 3.76      |                 |                         |                          | -                      |
| มากกว่า 15 ปีขึ้นไป | 3.68      |                 |                         |                          |                        |

\* $p < .05$

จากตาราง 25 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีกับมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และมากกว่า 5 ปี - 10 ปีกับมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 26

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                               | SS    | df  | MS   | F    | Sig. |
|---|-------|-----|------|------|------|
| ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ                         |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 3.86  | 4   | .96  | 4.72 | .01* |
| ภายในกลุ่ม  | 57.51 | 281 | .20  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 61.37 | 285 |      |      |      |
| ด้านการได้รับการยอมรับ                                |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .97   | 4   | .24  | 2.33 | .05  |
| ภายในกลุ่ม  | 29.31 | 281 | .10  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 30.28 | 285 |      |      |      |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา<br>และเพื่อนร่วมงาน |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | .76   | 4   | .19  | 1.17 | .32  |
| ภายในกลุ่ม  | 45.43 | 281 | .16  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 46.19 | 285 |      |      |      |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                        |       |     |      |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม  | 5.53  | 4   | 1.38 | 7.96 | .00* |
| ภายในกลุ่ม  | 48.79 | 281 | .17  |      |      |
| รวมเฉลี่ย   | 54.32 | 285 |      |      |      |

ตาราง 26 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน         | SS    | df  | MS  | F    | Sig. |
|---------------------------------|-------|-----|-----|------|------|
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                    | 2.57  | 4   | .64 | 3.61 | .00* |
| ภายในกลุ่ม                      | 49.99 | 281 | .17 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                       | 52.56 | 285 |     |      |      |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน       |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                    | 1.79  | 4   | .44 | 1.69 | .15  |
| ภายในกลุ่ม                      | 74.15 | 281 | .26 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                       | 75.94 | 285 |     |      |      |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ       |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                    | 1.56  | 4   | .39 | 2.03 | .08  |
| ภายในกลุ่ม                      | 53.94 | 281 | .19 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                       | 55.50 | 285 |     |      |      |
| ภาพรวม                          |       |     |     |      |      |
| ระหว่างกลุ่ม                    | .73   | 4   | .18 | 3.25 | .01* |
| ภายในกลุ่ม                      | 15.87 | 281 | .05 |      |      |
| รวมเฉลี่ย                       | 16.60 | 285 |     |      |      |

\* $p < .05$ 

จากตาราง 26 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาปัจจัยของแรงจูงใจทั้ง 7 ด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



## ตาราง 27

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ในภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | $\bar{X}$ | ไม่เกิน<br>10,000<br>บาท | มากกว่า<br>10,000-<br>15,000<br>บาท | มากกว่า<br>15,000-<br>20,000<br>บาท | มากกว่า<br>20,000-<br>25,000<br>บาท | มากกว่า<br>25,000<br>บาท<br>ขึ้นไป |
|-------------------------------|-----------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| ไม่เกิน 10,000 บาท            | 3.65      | -                        | -                                   | -                                   | -                                   | -                                  |
| มากกว่า 10,000-<br>15,000 บาท | 3.67      | -                        | -                                   | -                                   | -                                   | *                                  |
| มากกว่า 15,000-<br>20,000 บาท | 3.67      | -                        | -                                   | -                                   | *                                   | *                                  |
| มากกว่า 20,000-<br>25,000 บาท | 3.75      | -                        | -                                   | -                                   | -                                   | -                                  |
| มากกว่า 25,000 บาท<br>ขึ้นไป  | 3.78      | -                        | -                                   | -                                   | -                                   | -                                  |

\* $p < .05$

จากตาราง 27 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ มากกว่า 10,000-15,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป มากกว่า 15,000-20,000 บาทกับมากกว่า 20,000-25,000 บาท และมากกว่า 15,000-20,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 28

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตาม  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | $\bar{X}$ | ไม่เกิน<br>10,000<br>บาท | มากกว่า<br>10,000-<br>15,000<br>บาท | มากกว่า<br>15,000-<br>20,000<br>บาท | มากกว่า<br>20,000-<br>25,000<br>บาท | มากกว่า<br>25,000<br>บาท<br>ขึ้นไป |
|-------------------------------|-----------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| ไม่เกิน 10,000 บาท            | 3.48      |                          | *                                   | *                                   | *                                   | *                                  |
| มากกว่า 10,000-<br>15,000 บาท | 3.94      |                          |                                     | -                                   | -                                   | -                                  |
| มากกว่า 15,000-<br>20,000 บาท | 3.84      |                          |                                     |                                     | -                                   | *                                  |
| มากกว่า 20,000-<br>25,000 บาท | 3.95      |                          |                                     |                                     |                                     | -                                  |
| มากกว่า 25,000<br>บาทขึ้นไป   | 4.05      |                          |                                     |                                     |                                     |                                    |

\* $p < .05$

จากตาราง 28 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ คือ ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 10,000-15,000 บาท รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 15,000-20,000 บาท รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 20,000-25,000 บาท รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป และมากกว่า 15,000-20,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 29

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตาม  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

|                      | $\bar{X}$ | ไม่เกิน | มากกว่า | มากกว่า | มากกว่า | มากกว่า |
|----------------------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน |           | 10,000  | 10,000- | 15,000- | 20,000- | 25,000  |
|                      |           | บาท     | 15,000  | 20,000  | 25,000  | บาท     |
|                      |           |         | บาท     | บาท     | บาท     | ขึ้นไป  |
| ไม่เกิน 10,000 บาท   | 3.42      |         | *       | *       | *       | *       |
| มากกว่า 10,000-      |           |         |         |         |         |         |
| 15,000 บาท           | 3.97      |         |         | -       | -       | *       |
| มากกว่า 15,000-      |           |         |         |         |         |         |
| 20,000 บาท           | 3.94      |         |         |         | -       | *       |
| มากกว่า 20,000-      |           |         |         |         |         |         |
| 25,000 บาท           | 3.97      |         |         |         |         | *       |
| มากกว่า 25,000 บาท   |           |         |         |         |         |         |
| ขึ้นไป               | 4.14      |         |         |         |         |         |

\* $p < .05$

จากตาราง 29 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน จำนวน 7 คู่ คือ ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 10,000-15,000 บาท รายได้ไม่เกิน 10,000-มากกว่า 15,000-20,000 บาท รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 20,000-25,000 บาท รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป รายได้มากกว่า 10,000-15,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป และรายได้มากกว่า 20,000-25,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 30

การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตาม  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | $\bar{X}$ | ไม่เกิน<br>10,000<br>บาท | มากกว่า<br>10,000-<br>15,000<br>บาท | มากกว่า<br>15,000-<br>20,000<br>บาท | มากกว่า<br>20,000-<br>25,000<br>บาท | มากกว่า<br>25,000<br>บาท<br>ขึ้นไป |
|-------------------------------|-----------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| ไม่เกิน 10,000 บาท            | 3.88      |                          | *                                   | *                                   | -                                   | *                                  |
| มากกว่า 10,000-<br>15,000 บาท | 3.41      |                          |                                     | *                                   | *                                   | *                                  |
| มากกว่า 15,000-<br>20,000 บาท | 3.58      |                          |                                     |                                     | -                                   | -                                  |
| มากกว่า 20,000-<br>25,000 บาท | 3.65      |                          |                                     |                                     |                                     | -                                  |
| มากกว่า 25,000 บาท<br>ขึ้นไป  | 3.57      |                          |                                     |                                     |                                     |                                    |

\* $p < .05$

จากตาราง 30 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน จำนวน 6 คู่ คือ รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 10,000-15,000 บาท รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 15,000-20,000 บาท รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป รายได้มากกว่า 10,000-15,000 บาทกับมากกว่า 15,000-20,000 บาท รายได้มากกว่า 10,000-15,000 บาทกับมากกว่า 20,000-25,000 บาท และ รายได้มากกว่า 10,000-15,000 บาทกับมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง นำเสนอตามตาราง 31

### ตาราง 31

จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

| ข้อเสนอแนะ  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| 1. ควรบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างให้เป็นพนักงานราชการ                                | 12         | 35.3   |
| 2. ควรปรับตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้น                                  | 6          | 17.6   |
| 3. เปิดโอกาสให้ลูกจ้างทำงานที่ท้าทาย หรือมีส่วนร่วม<br>เป็นกรรมการในชุดต่าง ๆ | 5          | 14.7   |
| 4. ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อลดความเบื่อหน่าย                       | 5          | 14.7   |
| 5. การแต่งตั้งโยกย้ายควรมีความโปร่งใส   | 4          | 11.8   |
| 6. การพิจารณาความดีความชอบต้องมีความยุติธรรม                                  | 2          | 5.9    |
| รวม   | 34         | 100.0  |

จากตาราง 31 พบว่า บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ได้ให้  
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ ดังนี้

ควรบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างให้เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 35.3 ควรปรับตำแหน่ง  
ตามวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 17.6 เปิดโอกาสให้ลูกจ้างทำงานที่ท้าทาย หรือ  
มีส่วนร่วมเป็นกรรมการในชุดต่าง ๆ ร้อยละ 14.7 ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน  
เพื่อลดความเบื่อหน่าย ร้อยละ 14.7 การแต่งตั้งโยกย้ายควรมีความโปร่งใส ร้อยละ 11.8  
และการพิจารณาความดีความชอบต้องมีความยุติธรรม ร้อยละ 5.9