

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



249117



การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

เกริกวิชัย เกิดสว่าง

วิทยานิพนธ์ส่งต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบบริหารมนุษย์)  
ปีการศึกษา 2554

600253587

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



249117

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง



เกริกวิช เกิดสว่าง

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  
ปีการศึกษา 2554  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

A STUDY OF MOTIVATION IN THE WORK PERFORMANCE  
OF PERSONNEL AT THE EXCISE DEPARTMENT,  
THE MINISTRY OF FINANCE

KERKWIT KEADSAWANG

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY  
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
(HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT)

2011

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

ชื่อผู้เขียน นายเกริกวิช เกิดสว่าง

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. โฆษิต อินทวงศ์

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย

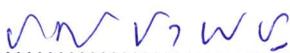
อาจารย์ ดร. อนุรักษ์ วัฒนพานิช

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุพิพิช)

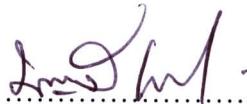
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



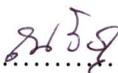
.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. รตชงพร โกมลเสวิน)



.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. โฆษิต อินทวงศ์)



.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย)



.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. อนุรักษ์ วัฒนพานิช)

## บทคัดย่อ

249117

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

ชื่อผู้เขียน นายเกริกวิช เกิดสว่าง

ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปีการศึกษา 2554

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. โหมยิต อินทวงศ์ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย
3. อาจารย์ ดร. ณัฐ วัฒนพานิช

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารนำไปปรับปรุง และพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพต่อไป โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ (2) ด้านการได้รับการยอมรับ (3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (5) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (7) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .93 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติค่าที (t test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี

เซฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย พบว่า

249117

1. บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ บุคลากรมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

249117

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ควรบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างให้เป็นพนักงานราชการ ควรปรับตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้ลูกจ้างทำงานที่ทำหาย หรือมีส่วนร่วมเป็นกรรมการในชุดต่าง ๆ ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อลดความเบื่อหน่าย การแต่งตั้งโยกย้าย ควรมีความโปร่งใส และการพิจารณาความดีความชอบต้องมีความยุติธรรม



co-workers; (4) work advancement and job security; (5) participation in work management; (6) working environment; and (7) remuneration and welfare benefits.

249117

The sample population consisted of personnel employed at the Excise Department, the Ministry of Finance. The instrument of research was a questionnaire evaluated by experts. The reliability level of the questionnaire was established to be at the 0.93 level.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. The researcher also employed the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques, as well as Scheffé's method of multiple comparisons.

Findings are as follows:

1. The personnel under study exhibited work performance motivation in an overall picture at a high level. In regard to the seven aspects of the factor of work performance motivation, it was found that the personnel under study in the six aspects of work advancement and job security; characteristics of work and responsibilities; work environment; relationships with superiors and co-workers; remuneration and welfare benefits; and participation in work management displayed a high level of work performance motivation. However, the personnel under study exhibited a moderate level of work performance motivation in the aspect of receiving acceptance.

2. In comparing work performance motivation and the demographical characteristics of these Excise Department personnel at the Ministry of Finance, the researcher found that personnel who differed in gender failed to exhibit concomitant differences in work performance in an overall picture and in each aspect.

However, personnel who differed in age displayed corresponding differences in work performance motivation in an overall picture and in the aspects of work characteristics and responsibilities and relationships with superiors and co-workers.

Personnel who differed in educational level did not evince parallel differences in work performance motivation in an overall picture. Nevertheless, differences were found in regard to the aspects of the characteristics of work and responsibilities and work advancement and job security.

Personnel who differed in employment status did not show corresponding differences in work performance motivation in an overall picture. On the other hand, differences were found in regard to the aspect of work environment.

Personnel who differed in work experience exhibited differences in work performance motivation in an overall picture and in the aspects of the characteristics of work and responsibilities, work advancement and job security, and work environment.

Personnel who differed in average monthly income evinced differences in work performance motivation in an overall picture and in the aspects of the characteristics of work and responsibilities, work advancement and job security, and participation in work management.

3. The Personnel under study had recommendations regarding work performance motivation as follows: employees should be appointed as government employees. Positions should be adjusted in accordance with augmented educational levels. Employees should be given opportunities to do challenging work or to participate as members of various committees. Work should be rotated so as to reduce boredom. Appointments or changes of position should be transparent. Considerations governing rewards should be conducted in a just and fair manner.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความเอาใจใส่ และความกรุณาของ คณะกรรมการที่ปรึกษา และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ เริ่มจาก รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. รสขงพร โกมลเสวิน รองศาสตราจารย์ ดร. โฆมิต อินทวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย อาจารย์ ดร. ณัฐ วัฒนพานิช ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้รวบรวม ข้อมูลเริ่มจาก ดร. ชัยฤทธิ์ ทองรอด ผู้ช่วยศาสตราจารย์จามรี ศิริภัทร นายจรัล เทวรัตน์ ว่าที่ ร.ต. ยงยุทธ ภูมิประเทศ และนายวิช บุญเอี่ยม ขอบคุณบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ให้ข้อมูลประกอบการศึกษา และขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ความสนับสนุนทุกท่านที่เป็นกำลังใจให้ ฝ่าฝืนอุปสรรคจนประสบผลสำเร็จ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะพึงมีประโยชน์และคุณค่า ทางวิชาการ ผู้วิจัยขอน้อมเพื่อบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เกริกวิช เกิดสว่าง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(11)
สารบัญตาราง .....	(14)
สารบัญภาพประกอบ.....	(18)
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	7
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง .....	39
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้.....	44

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
ข้อมูลส่วนบุคคล .....	45
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต	
กระทรวงการคลัง .....	48
การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล .....	58
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	79
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	80
สรุปผลการวิจัย .....	81
อภิปรายผล .....	86
ข้อเสนอแนะ .....	97
ภาคผนวก	
ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม .....	99
ข คุณภาพของแบบสอบถาม .....	105
ค แบบสอบถาม .....	110
บรรณานุกรม .....	118
ประวัติผู้เขียน .....	123

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ การทำงาน .....	40
2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง .....	46
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง นำเสนอในภาพรวม.....	48
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบ .....	49
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านการได้รับ การยอมรับ .....	51
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน .....	52
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน .....	53
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน .....	55

ตาราง	หน้า
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	56
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ.....	57
11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	58
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	59
13 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ในภาพรวม จำแนก ตามอายุ.....	61
14 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงานและ ความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ.....	61
15 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ.....	62
16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63

ตาราง	หน้า
17 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
18 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน .....	66
20 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน.....	68
21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....	68
22 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ในภาพรวม จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน .....	70
23 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....	71
24 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....	72

ตาราง	หน้า
25 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....	72
26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	73
27 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ในภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	75
28 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	76
29 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	77
30 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	78
31 จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง .....	79

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	41