

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2

ธีทัต ตรีศิริโชติ¹

อุมาพร ฉ่ำช่วง²

Received 17 March 2021

Revised 18 April 2021

Accepted 22 April 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 จำนวนทั้งสิ้น 346 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษารูปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เป็นเพศชายร้อยละ 53.5 มีอายุมากกว่า 32-39 ปี ร้อยละ 20.8 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 35.0 จบการศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 31.5 ตำแหน่งชำนาญงาน ร้อยละ 29.2 และมีอายุราชการ มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 28.0 และผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรดำเนินการ ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์การควรมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย น่าสนใจ และมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการเร่งสร้างสมรรถนะและผลงานมากยิ่งขึ้น เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะส่วนบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารของหน่วยงานราชการควรให้โอกาสข้าราชการในสังกัดเลือกโอกาสและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ การปฏิบัติงาน

¹ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

อีเมล: teetut@buu.ac.th

² นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

MOTIVATION FACTORS AFFECTING THE OPERATIONS OF THE CIVIL SERVANTS OF THE COMMISSIONER OF EXCISE 2

Teetut Tresirichod¹

Umaporn Chamchuang²

Abstract

The purpose of this research to study the motivation factors affecting the performance of government officials under the Excise Office Region 2 by using questionnaires as a tool for data collection. The study samples were 346 civil servants and governmental officials working in the Excise Office Region 2. Data analysis used descriptive statistics: frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics: multiple regression analysis to test the research hypothesis.

The results of the study concluded that 53.5% was male, 20.8% aged 32-39 years old, 35.0% was married, 31.5% graduated from vocational certificate, 29.2% worked as specialist position, and 28.0% had more-than-20-year working duration. The analysis from motivation factor revealed that work achievement and respect can have an influence on work performance of civil servants working in the Excise Office Region 2 at the statistically significant level as of 0.05.

In order to improve the work performance of the officials in the Excise Office Region 2, the following actions should be performed. In terms of job characteristics, the organization should assign civil servants to perform challenging; interesting and creative tasks, which it can lead to higher competency and better work outcomes and compete with other colleagues. In terms of work achievement and responsibility, the organization should allow the freedom to choose career opportunity and work methods, which it can lead to achieve work objectives within the timeframe.

Keywords: Motivation Factors, Operation

¹ Lecturer, Faculty of Business Administration, Burapha University, 169 Long Had Bangsaen Rd, Saen Suk, Chon Buri District, Chon Buri 20131

E-mail: teetut@bua.ac.th

² Master's Degree Student, Faculty of Business Administration, Burapha University, 169 Long Had Bangsaen Road, Saen Suk, Chon Buri, Chon Buri 20131

บทนำ

กรมสรรพสามิต (The excise department) ซึ่งเป็นส่วนราชการทางเศรษฐกิจที่ขึ้นตรงกับกระทรวงการคลัง โดยมีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีจากสินค้าบางชนิดที่ผลิตในราชอาณาจักรและนำเข้ามาจากต่างประเทศ โดยสินค้าที่มีบทบาทต่อรายได้ของประเทศ ได้แก่ ภาษีน้ำมัน ภาษียรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ภาษีเหล้า ภาษียาสูบ ภาษีของสถานบริการที่เข้าข่ายของกฎหมายสรรพสามิต (กรมสรรพสามิต, 2558ก, 2558ข, 2558ค) ด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต รวมทั้งการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตเป็นหน้าที่ของข้าราชการกรมสรรพสามิตทุกคน ที่มุ่งเน้นการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ได้มาตรฐาน และโปร่งใส ทั้งนี้เพื่อให้การจัดเก็บภาษีสรรพสามิตเป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งประชาชนเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ มาตรการควบคุมการจัดเก็บภาษีและการปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด โดยมีวิสัยทัศน์ : ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน และพันธกิจคือ “จัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อฐานะทางการคลังอย่างยั่งยืน ยกระดับมาตรฐาน การตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม เสนอแนะนโยบายภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน รองรับประชาคมอาเซียน พัฒนามาตรฐานการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย โปร่งใส และเป็นธรรม” จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ได้เกริ่นมานั้น การทำงานเพื่อจะให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจต่าง ๆ ของกรมสรรพสามิตต้องอาศัย แรงจูงใจ คือ พลังในการผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม

แรงจูงใจในการทำงานนับว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรประพฤติอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2546) ในขณะเดียวกันแรงจูงใจดังกล่าวก็จะเบี่ยงเบนบุคคลจากพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จที่พึงปรารถนา บุคคลผู้มีเป้าหมายในชีวิตและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะบรรลุถึงเป้าหมายนั้นย่อมสามารถกระตุ้นพลังภายในมาใช้ประโยชน์ เพื่อการสร้างชีวิตสร้างอนาคตได้ (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2546) แรงจูงใจไม่ใช่สิ่งมองเห็นได้ แต่อนุมานได้ ทำอย่างไร จึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เพื่อที่จะนำไปสู่ การได้มาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หากบุคคลไม่มีความเต็มใจและผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว องค์กรก็คงไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรใดก็ตาม แต่ถ้าหากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำประสิทธิภาพและคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) นอกจากนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร

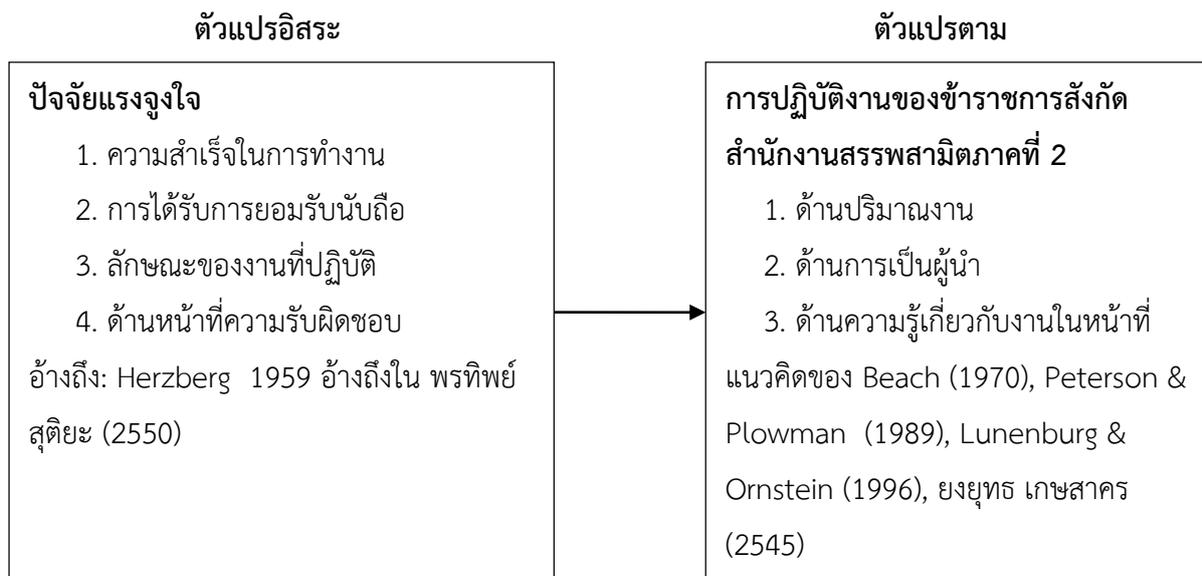
จากแนวคิดและเหตุปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์จากงานวิจัยนี้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ซึ่งมีทั้งหมด 12 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 1 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่จันทบุรี สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ฉะเชิงเทรา สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปราจีนบุรี สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระยอง 1 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระยอง 2 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สมุทรปราการ 1 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สมุทรปราการ 2 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครนายก จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Motivation hygiene theory) Herzberg 1959 อ้างถึงใน พรทิพย์ สุติยะ (2550) โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กมาใช้ในการศึกษา ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยสนใจเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุราชการ ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โดยกำหนดคะแนนคำตอบออกเป็น 5 ระดับ และให้คะแนนตามวิธี Likert Scale

ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 โดยกำหนดคะแนนคำตอบออกเป็น 5 ระดับ และให้คะแนนตามวิธี Likert Scale

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าว ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าเท่ากับ 0.6 และทดสอบความเชื่อมั่น ผลค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.80 ผ่านตามเกณฑ์ (Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K., 1977) จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเอง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกเองจากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ที่ให้ความร่วมมือจำนวน 346 คน (Yamane, T., 1970) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสำรวจ (Sample survey) การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ของผู้ทำวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Judgement sampling หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้วจะทำการตรวจสอบแบบสอบถามเหล่านั้นว่ามีการกรอกคำตอบครบสมบูรณ์หรือไม่จากนั้นจะทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจแบบเฉพาะเจาะจงใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 จำนวน 12 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ที่ให้ความร่วมมือ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Simple linear regression)

ผลการวิจัย

จากการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 346 ราย ได้ข้อมูลดังนี้ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 53.5 มีอายุมากกว่า 32-39 ปี ร้อยละ 20.8 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 35.0 จบศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 31.5 ดำรงตำแหน่งชำนาญงาน ร้อยละ 29.2 และมีอายุราชการ มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 80

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.33	0.35	มากที่สุด	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.44	0.32	มากที่สุด	1
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.31	มากที่สุด	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.42	0.35	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.39	0.16	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 จากการศึกษาด้านปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 4.39 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.42 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.40 และด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2

ด้านการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านปริมาณงาน	4.28	0.26	มากที่สุด	2
2. ด้านการเป็นผู้นำ	4.15	0.35	มาก	3
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	4.56	0.28	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.33	0.17	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 จากการศึกษาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ภาพรวมการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 4.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 รองลงมา คือด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.15 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity Statistics
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.022	0.810		-2.495	0.013*	
ด้านความสำเร็จของงาน	1.354	0.086	0.651	15.798	0.000*	1.009
ด้านการยอมรับนับถือ	0.247	0.094	0.109	2.639	0.009*	1.011
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.044	0.094	-0.019	-0.467	0.641	1.001
ด้านความรับผิดชอบ	-0.127	0.084	-0.062	-1.515	0.131	1.002

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 พบว่ามีเพียง 2 ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย

ด้านความสำเร็จของงาน มีค่า t เท่ากับ 15.798 มีค่า Sig เท่ากับ 0.000* มีค่า B เท่ากับ 1.354 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.009 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า t เท่ากับ 2.639 มีค่า Sig เท่ากับ 0.009* มีค่า B เท่ากับ 0.247 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.011 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า t เท่ากับ -0.467 มีค่า Sig เท่ากับ 0.641 มีค่า B เท่ากับ -0.044 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.001 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

ด้านความรับผิดชอบ มีค่า t เท่ากับ -127 มีค่า Sig เท่ากับ 0.131 มีค่า B เท่ากับ -127 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.002 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2

จากการทดสอบสมมติฐานอธิบายได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในงานที่ท่านรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จและรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ในส่วนด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา รู้สึกภูมิใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานภายในสำนักงานเดียวกัน และความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคุณ จิรกาลวสาน (2555) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการ: กรณีศึกษา การประชาสัมพันธ์ภูมิภาคในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ที่กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อการให้บริการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์การควรมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย น่าสนใจ และมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการเร่งสร้างสมรรถนะและ ผลงานมากยิ่งขึ้น เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่ มุ่งเน้นสมรรถนะส่วนบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารของหน่วยงานราชการควรให้โอกาสข้าราชการในสังกัดเลือกโอกาส และวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตาม กำหนดเวลา สามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จแม้เลยเวลาปฏิบัติราชการและสามารถปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาโครงสร้างด้านการปฏิบัติงานในองค์การ ของบุคลากรในตำแหน่งสายงานทั่วไป
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ในตำแหน่งสายงานทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพสามิต. (2558ก). ข้อมูลทั่วไปของกรมสรรพสามิต. สืบค้นจาก <http://www.excise.go.th>

_____. (2558ข). ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2. สืบค้นจาก <http://region2.excise.go.th>

_____. (2558ค). ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่. วันที่ค้นข้อมูล 7 ตุลาคม 2563, กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลัง พ.ศ. 2545.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 10).

กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

เกียรติคุณ จิรกาลวสาน. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการ: กรณีศึกษา การประปาส่วนภูมิภาคในเขต พื้นที่จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, ร.ต.อ. (2546). เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

พรทิพย์ สุตติยะ. (2550). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ดี กราฟฟิค.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.

- Beach, D.S. (1970). **Personal: The management of people at work** (2nd ed). New York: Macmillan.
- Leithwood, Kenneth, Doris Jantzi and Alicia Fernandez. (1994). "Transformational Leadership and Teachers' Commitment to Change," In **Murphy, Joseph and Karen Seashore Louis, eds. Reshaping the Principal Ship: Insight for Transformational Reform Efforts. P.77-98.** California: Corwin Press.
- Plowman, E.; & Peterson, C. (1989). **Business Organization and Management.** Illinois: Irwin
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. **Dutch Journal of Educational Research, 2,** 49-60.
- Yamane, T. (1970). **Statistic: An Introductory Analysis.** Tokyo: Harper International Edition.