

Chulalongkorn University

Chula Digital Collections

Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)

2023

แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่น เลือกรับราชการในกรมศุลกากรกรณี ศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661

จิระศักดิ์ จันทร์แก้ว
คณะรัฐศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>

 Part of the [Public Affairs, Public Policy and Public Administration Commons](#)

Recommended Citation

จันทร์แก้ว, จิระศักดิ์, "แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่น เลือกรับราชการในกรมศุลกากรกรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661" (2023). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10613.

<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10613>

This Independent Study is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากรกรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการ
ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS FROM VARIOUS ORGANIZATIONS FOR OPTING TO
WORK IN THE CUSTOMS DEPARTMENT : A CASE STUDY OF PARTICIPANTS OF THE
NEW-ENTRY CUSTOMS OFFICERS DEVELOPMENT PROGRAM CLASS 661



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

Department of Public Administration

Faculty Of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์

แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการใน
กรมศุลกากรกรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661

โดย

นายจิระศักดิ์ จันทร์แก้ว

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

นาวาเอก ดร.หัสไชยญู มั่งคั่ง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนนทิพย์ จิตสว่าง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(นาวาเอก ดร.หัสไชยญู มั่งคั่ง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พิสุทธิ์ บุชบาร์ตัน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จีระศักดิ์ จันทร์แก้ว : แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรม
ศุลกากรกรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่
รุ่นที่ 661. (MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS FROM VARIOUS
ORGANIZATIONS FOR OPTING TO WORK IN THE CUSTOMS DEPARTMENT : A
CASE STUDY OF PARTICIPANTS OF THE NEW-ENTRY CUSTOMS OFFICERS
DEVELOPMENT PROGRAM CLASS 661) อ.ที่ปรึกษาหลัก : น.อ. ดร.หัสไชยญู มั่งคั่ง

งานวิจัยเชิงปริมาณเรื่องแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรม
ศุลกากร กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการใน
กรมศุลกากร 2.) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการหน่วยงานอื่นและพล
เรือนทั่วไปที่เลือกรับราชการในกรมศุลกากร 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการรับ
ราชการที่กรมศุลกากรกับอายุราชการของข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่เข้ามารับราชการในกรม
ศุลกากร ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ด้วยการ
ใช้เครื่องมือ Independent T-Test พบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ
แรงจูงใจด้านฐานะอาชีพจะแตกต่างกันในกลุ่มที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน ส่วน
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรได้ใช้เครื่องมือ
Pearson's Correlation วิเคราะห์พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ
งาน ด้านฐานะของอาชีพ และการปกครองบังคับบัญชา จากการศึกษาทำให้ทราบถึงความแตกต่าง
ของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในกรมศุลกากรระหว่างพลเรือนทั่วไปและข้าราชการของ
หน่วยงานอื่น และความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจที่
เกิดขึ้น

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6482007324 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: motivation, Customs Department

Jeerasak Chankaew : MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS FROM VARIOUS ORGANIZATIONS FOR OPTING TO WORK IN THE CUSTOMS DEPARTMENT : A CASE STUDY OF PARTICIPANTS OF THE NEW-ENTRY CUSTOMS OFFICERS DEVELOPMENT PROGRAM CLASS 661. Advisor: Capt. Dr. HASSACHAI MANGKANG, RTN

The research study on Motivation of Civil Servants from various organizations for opting to work in The Customs Department: A case study of participants of The New-Entry Customs Officers Development Program Class 661, aims to investigate: 1. The motivational factors driving civil servants from other agencies to opt for employment within the Customs Department. 2. The differences in motivation between civil servants from other agencies and the general people who choose employment within the Customs Department. 3. The relationship between motivational factors for employment in the Customs Department and the tenure of civil servants from other agencies who transition to employment within the Customs Department. The data collection was carried out using questionnaires. The study's analysis using the Independent T-Test tool revealed that motivation towards job advancement and occupational status differed among groups with different employment histories. The correlation between motivation and tenure before employment at the Customs Department, analyzed using Pearson's Correlation, revealed a negative correlation regarding job advancement, occupational status, and authoritative governance. The study revealed differences in motivational factors influencing individuals to join employment within the Customs Department between the general people and civil servants from other agencies. Additionally, it uncovered the correlation between tenure before joining the Customs Department and the motivation.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2023

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดีผู้เขียนต้องขอขอบคุณ อาจารย์ นาวาเอก ดร. หัสไชยญ์ มั่งคั่ง ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยแนะนำข้อคิดเห็นและปรับแก้เนื้อหา ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เสมอมา

ในด้านชีวิตการเรียนนั้นผู้เขียนขอขอบคุณผู้มีส่วนสนับสนุนในการศึกษาระดับชั้นมหาบัณฑิตมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็น "แม่" ผู้เป็นสปอนเซอร์หลักในด้านทุนทรัพย์และกำลังใจด้วยความเป็นห่วง "พ่อ" ผู้คอยถามไถ่ความคืบหน้า "คุณมนันชยา คงแก้ว" ผู้เป็นคู่คิดให้กับผู้เขียน คอยสนับสนุนผู้เขียนในทุกๆทาง และเป็นกำลังใจในทุกก้าวของผู้เขียนเสมอมา "อ๊อด พี่ตุ้มตาม พี่ท็อป MPA 56" ผู้ที่โชคชะตานำทางให้มาเจอกันในชั้นเรียน จนไปเจอกันนอกชั้นเรียนยามวิกาลบ่อยครั้งเพื่อถามไถ่ แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน พัฒนาจนเป็นมิตรภาพที่ดีของผู้เขียน "เพื่อนๆ MPA 56" ที่คอยทักทายถามไถ่ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันเสมอมา "กฤษฎณ์ กัน MPA 54" ผู้ช่วยเป็นไกด์นำทางในการเรียน MPA ให้กับผู้เขียนจนเรียนจบ รวมทั้งผู้เขียนต้องขอขอบคุณผู้คอยสนับสนุนผู้เขียนที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้เป็นอย่างยิ่งที่คอยสนับสนุนผู้เขียนเสมอมา

จิระศักดิ์ จันทร์แก้ว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
คำถามในการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
กรอบแนวคิดทฤษฎีกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจ.....	9
ความหมายของแรงจูงใจ.....	9
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ หรือ Hierarchy of Needs Theory.....	10
ทฤษฎี ERG หรือ Alderfer's ERG Theory.....	12
ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ 2 Factors Theory.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16

กรอบแนวคิดการวิจัย	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	21
การกำหนดกลุ่มประชากร.....	21
สมมติฐานการวิจัย	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	29
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา	29
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	29
ตอนที่ 2 ปัจจัยประวัติการรับราชการ.....	31
ตอนที่ 3 แรงจูงใจการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร.....	32
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	34
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย.....	79
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและประวัติการรับราชการ	79
ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร.....	79
ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	82
การอภิปรายผล	83
ปัจจัยจูงใจ.....	83
ปัจจัยค้ำจุน	86
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	89
ภาคผนวก.....	90
บรรณานุกรม.....	97
ประวัติผู้เขียน	100



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	23
ตารางที่ 2 ตารางแสดงสมมติฐานและเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	30
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านกลุ่มช่วงอายุ	30
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษาสูงสุด.....	30
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านกลุ่มตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	31
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประวัติการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์การรับราชการก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งปัจจุบันที่กรมศุลกากร.....	31
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประวัติการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุราชการก่อนเข้ารับตำแหน่งปัจจุบันในกรมศุลกากร.....	32
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร.....	33
ตารางที่ 10 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	35
ตารางที่ 11 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	35
ตารางที่ 12 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	36
ตารางที่ 13 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ	36
ตารางที่ 14 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	37
ตารางที่ 15 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ. 38	
ตารางที่ 16 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพ	38

ตารางที่ 17 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กร	39
ตารางที่ 18 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน	39
ตารางที่ 19 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน	40
ตารางที่ 20 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา...	40
ตารางที่ 21 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	41
ตารางที่ 22 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	42
ตารางที่ 23 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	42
ตารางที่ 24 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ	43
ตารางที่ 25 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	43
ตารางที่ 26 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	44
ตารางที่ 27 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพ	45
ตารางที่ 28 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กร.....	45
ตารางที่ 29 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน	46
ตารางที่ 30 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	46
ตารางที่ 31 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	47
ตารางที่ 32 แสดงค่า Post Hoc Tests ของความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	47
ตารางที่ 33 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	48
ตารางที่ 34 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	49
ตารางที่ 35 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	49
ตารางที่ 36 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ	50

ตารางที่ 37 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	51
ตารางที่ 38 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	51
ตารางที่ 39 แสดงค่า Post Hoc Tests ของความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	52
ตารางที่ 40 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพ.....	52
ตารางที่ 41 แสดงค่า Post Hoc Tests ของความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพ.....	53
ตารางที่ 42 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กร.....	53
ตารางที่ 43 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน.....	54
ตารางที่ 44 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	55
ตารางที่ 45 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความการปกครองบังคับบัญชา.....	55
ตารางที่ 46 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	56
ตารางที่ 47 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	57
ตารางที่ 48 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	57
ตารางที่ 49 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ.....	58
ตารางที่ 50 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	58
ตารางที่ 51 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	59
ตารางที่ 52 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพ.....	60

ตารางที่ 53 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กร	60
ตารางที่ 54 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน	61
ตารางที่ 55 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน	61
ตารางที่ 56 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา	62
ตารางที่ 57 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	63
ตารางที่ 58 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	64
ตารางที่ 59 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ..	64
ตารางที่ 60 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	65
ตารางที่ 61 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	66
ตารางที่ 62 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	66
ตารางที่ 63 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพ	67
ตารางที่ 64 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กร	68
ตารางที่ 65 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน	68
ตารางที่ 66 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน	69
ตารางที่ 67 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา	70
ตารางที่ 68 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	70
ตารางที่ 69 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความได้รับการยอมรับนับถือ	71

ตารางที่ 70 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	71
ตารางที่ 71 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ	72
ตารางที่ 72 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	72
ตารางที่ 73 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	73
ตารางที่ 74 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพ	73
ตารางที่ 75 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กร.....	74
ตารางที่ 76 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน.....	75
ตารางที่ 77 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน	75
ตารางที่ 78 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา	76
ตารางที่ 79 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรกับตัวแปรด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง ประสบการณ์การรับราชการ	82
ตารางที่ 80 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร	82

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานกรมศุลกากร	5
ภาพที่ 2 การจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ กรมศุลกากร ตามกฎกระทรวงการแบ่ง ส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2565	6
ภาพที่ 3 แผนภาพแสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	11
ภาพที่ 4 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ.....	13
ภาพที่ 5 แผนภาพแสดงระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เคยรับราชการกับกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการ	79
ภาพที่ 6 แผนภาพแสดงระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เคยรับราชการกับกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการ	80

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

กิจกรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น การล่าสัตว์ การปลูกพืช เป็นกิจกรรมที่แต่ละปัจเจกบุคคลสามารถทำงานได้แบบต่างคนต่างทำ แต่เมื่อเกิดการรวมตัวกันย่อมทำให้มนุษย์ทำกิจกรรมได้สำเร็จ เร็วขึ้น มีผลผลิตที่มากขึ้น ย่อมทำให้เห็นว่าการรวมกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญ จำเป็นต่อการอยู่รอดของมนุษย์ เมื่อสังคมมนุษย์พัฒนาจึงเกิดการรวมตัวของมนุษย์ในลักษณะที่เป็น องค์การซึ่งหมายถึง การรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการนั้นบุคคล เพียงบุคคลเดียวยากที่จะสามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้ (วันชัย มีชาติ, 2559) ซึ่งทรัพยากรหลักภายในองค์การประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และหลักการบริหาร (Management) หรือเรียกรวมกันว่า 6M's ที่เป็นแนวคิดใช้สำหรับการบริหารองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหนึ่งองค์ประกอบตามหลัก 6M's ที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อน กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยใช้ทรัพยากรทั้งเงิน วัสดุ วัสดุ เครื่องจักร วิธีการและหลักการบริหาร ให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

เมื่อพิจารณาการบริหารงานขององค์การภาครัฐไทยกล่าวได้ว่ายึดโยงและมีแนวคิดเชื่อมโยง อยู่กับแนวคิดระบบราชการในอุดมคติ (The Ideal type of bureaucracy) ที่เป็นกลไกความสัมพันธ์ ต่าง ๆ ของการบริหารที่ถูกกำหนดโดยกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่ไม่ขึ้นอยู่กับบุคคล (impersonal rules) ซึ่งเป็นวิธีการที่สมเหตุสมผล (rational) เพราะมีลักษณะของลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่กำหนด อำนาจ หน้าที่ของทุกๆ ตำแหน่งในองค์การไว้แล้ว รวมถึงกำหนดการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด เพื่อให้รองรับอำนาจการปกครองแบบชอบธรรมตามกฎหมาย (legal-rational authority) เพื่อเป็น ระบบที่มีเหตุผลในการปกครอง มีความเป็นกลางไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเป็นวิธีการ จัดการความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีระเบียบโดยไม่ต้องใช้กำลังบังคับ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ (อรุณี สันจิวณิชย์, 2017)

1. หน้าที่ที่ถูกระบุอย่างตายตัว (fixed official duties) คือ การที่ทุกตำแหน่งภายในองค์การมีขอบข่ายอำนาจ หน้าที่ ชัดเจน เป็นทางการตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

2. อำนาจตามลำดับชั้น (hierarchy of authority) ระบบราชการมีการจัดหมวดหมู่ตำแหน่งต่างๆ เป็นลำดับชั้น ซึ่งตำแหน่งที่อยู่สูงกว่าเป็นผู้บังคับบัญชาตำแหน่งที่ต่ำกว่าลงมา ทำให้มีลักษณะลำดับชั้นเป็นสายการบังคับบัญชา เพื่อให้แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งระดับรองลงมาได้ ตลอดจนกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์และการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

3. ระบบของกฎระเบียบ (system of rules) การทำงานตามกฎระเบียบทำให้เกิดความเท่ากันของทุกคนที่เข้ามาติดต่อกับราชการ โดยแบ่งย่อยกฎระเบียบของระบบราชการได้ 2 ประเภทคือ กฎระเบียบที่ควบคุมพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่อยู่ภายในองค์การ และกฎระเบียบที่เป็นเชิงเทคนิคที่ควบคุมกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง

4. ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (technical expertise) บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในระบบราชการได้ จะต้องมีความเชี่ยวชาญและคุณภาพในการปฏิบัติงานสูง เพราะใช้ระบบแต่งตั้งจากความรู้ความสามารถในแต่ละตำแหน่งซึ่งต้องการความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันไป ดังนั้นปัจเจกบุคคลที่จะเข้าไปดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งได้ต้องผ่านการฝึกฝนมาโดยเฉพาะและมีความเชี่ยวชาญผ่านกระบวนการสอบแข่งขันเพื่อป้องกันผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในระบบ

5. การรับราชการเป็นอาชีพ (career service) ระบบราชการประกอบด้วยปัจเจกบุคคลที่ยึดอาชีพเป็นข้าราชการ และเพื่อที่จะให้ทำงานได้เต็มศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล จึงกำหนดให้มีการจ้างงานตลอดชีวิตโดยช่วงที่อยู่ในตำแหน่งจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งที่กฎระเบียบขององค์การได้กำหนดไว้ และเมื่อเกษียณอายุราชการจะได้รับค่าตอบแทนเป็นบำเหน็จหรือบำนาญ นอกจากนี้ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าคือเมื่อปฏิบัติงานได้ครบตามอายุราชการที่กฎระเบียบกำหนดไว้ จะมีการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า และปรับเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น

6. การจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร (written documentation) เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานจะสามารถดำเนินการได้ต่อเนื่องแม้ว่าจะมีการผลัดเปลี่ยนผู้ที่ดำรงตำแหน่งก็ครั้งก็ตาม ทุกอย่างที่ดำเนินการภายในระบบราชการ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำทางการบริหาร การตัดสินใจ กฎ

ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติต่างๆ จึงต้องบันทึกให้อยู่ในรูปแบบของลายลักษณ์อักษร และเก็บรักษาเอกสารไว้เป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปสามารถศึกษาและติดตามการดำเนินงาน รวมถึงประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้

กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง เป็นหนึ่งในองค์การภาครัฐไทยที่มีโครงสร้างและแนวคิดการบริหารงานผูกโยงอยู่กับแนวคิดระบบราชการในอุดมคติ พิจารณาได้จากการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงการคลัง พ.ศ.2565 ได้กำหนดไว้ 5 ประการดังนี้ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 2), 2565)

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. เสนอความเห็นต่อกระทรวงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการจัดเก็บอากรในทางศุลกากร
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตและการส่งออกโดยมาตรการทางอากร
4. ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางศุลกากร
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม

ประเด็นกฎระเบียบ การปฏิบัติหน้าที่ภายในกรมศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคในหน้าที่เฉพาะตำแหน่งนั้นจะยึดการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ.2560 สถานะเป็นกฎหมายหลักที่เจ้าหน้าที่กรมศุลกากรใช้ในการดำเนินงานในด้านการศุลกากร ประกอบด้วย ประเด็นการจัดเก็บอากร ประเด็นการนำเข้าและส่งออก ประเด็นการผ่านแดน การถ่ายลำและของตกค้าง ประเด็นคลังสินค้า โรงพักสินค้า ที่มั่นคงและท่าเรือรับอนุญาต ประเด็นเขตปลอดอากร และประเด็นอำนาจทางศุลกากรในพื้นที่เฉพาะ เป็นต้น ซึ่งเป็นการให้อำนาจในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร (พระราชบัญญัติศุลกากร, 2560)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติศุลกากร ได้กำหนดบทบาทด้วยพนักงานศุลกากรไว้โดยเฉพาะเพื่อใช้เป็นหลักพิงทางด้านในกฎหมายในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ โดยเริ่มจากมาตรา 4 ที่ระบุสาระสำคัญ กำหนดให้ พนักงานศุลกากร หมายความว่า บุคคลซึ่งรับราชการในกรมศุลกากรและได้รับการแต่งตั้งจากอธิบดีให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามปกติหรือให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะการ และกำหนดให้หน่วยงานอื่นสามารถดำเนินการแทนกรมศุลกากรได้ในกรณีจำเป็น และกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานศุลกากรไว้ในหมวด 7 พนักงานศุลกากรไว้ตั้งแต่มาตรา 157 ถึงมาตรา 174

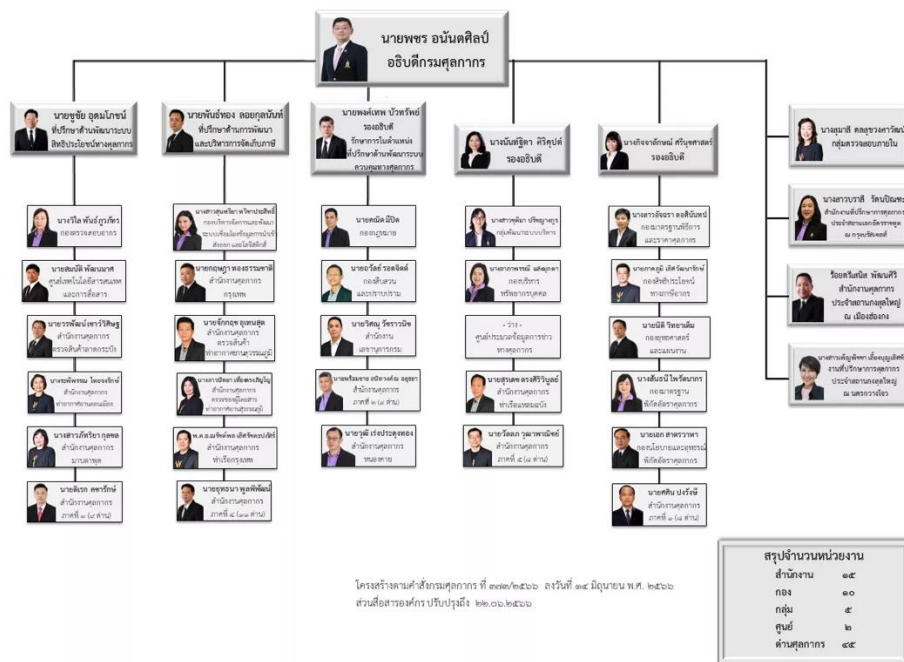
ระบุอำนาจ เช่น อำนาจพนักงานตุลาการในกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม บทบัญญัติที่เกี่ยวกับการตุลาการ อำนาจพนักงานตุลาการในการตรวจสอบของที่กำลังผ่านพิธีการ ตุลาการ อำนาจพนักงานตุลาการในการเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบหรือเรียกบัญชี อำนาจพนักงานตุลาการในการสั่งให้หยุดยานพาหนะเพื่อทำการตรวจค้น อำนาจพนักงานตุลาการในการตรวจค้นหีบห่อของผู้โดยสาร อำนาจพนักงานตุลาการในการเข้าไปตรวจของ ณ สถานประกอบการ อำนาจเจ้าหน้าที่ในการยึดหรืออายัดสิ่งใด ๆ อันจะพึงต้องริบ เป็นต้น สะท้อนให้เห็น อำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของกรมตุลาการที่มีหลากหลายหน่วยงาน (พระราชบัญญัติตุลาการ , 2560)

ประเด็นอำนาจตามลำดับชั้น มีอย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ผ่านการกำหนดผู้มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการเข้าดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ตาม มาตรา 57 ที่มีสาระสำคัญสะท้อนให้เห็นว่าใครเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งใคร เช่น การแต่งตั้งตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ต้องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือกรณีการบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับ มอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เป็นต้น (พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน, 2551)

ประเด็นการรับราชการเป็นอาชีพได้กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนตามกฎหมาย ผ่านการบัญญัติไว้ตั้งแต่ มาตรา 44 ถึงมาตรา 51 ในลักษณะที่ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ หมวดที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง และการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ที่มีสาระสำคัญเรื่องกำหนดตำแหน่งในระบบแห่ง จำนวน 4 ประเภท แต่ละหน่วยงานควรมีเจ้าหน้าที่ประเภทใดบ้าง จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดฐานเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และ ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่แต่ละตำแหน่งควรได้รับ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน, 2551)

ประเด็นความเชี่ยวชาญเฉพาะ กรมตุลาการมีการจัดแบ่งหน่วยงานย่อยปฏิบัติหน้าที่ตาม ความชำนาญเฉพาะด้านและตามพื้นที่การปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานย่อยประกอบไปด้วย สำนักงาน

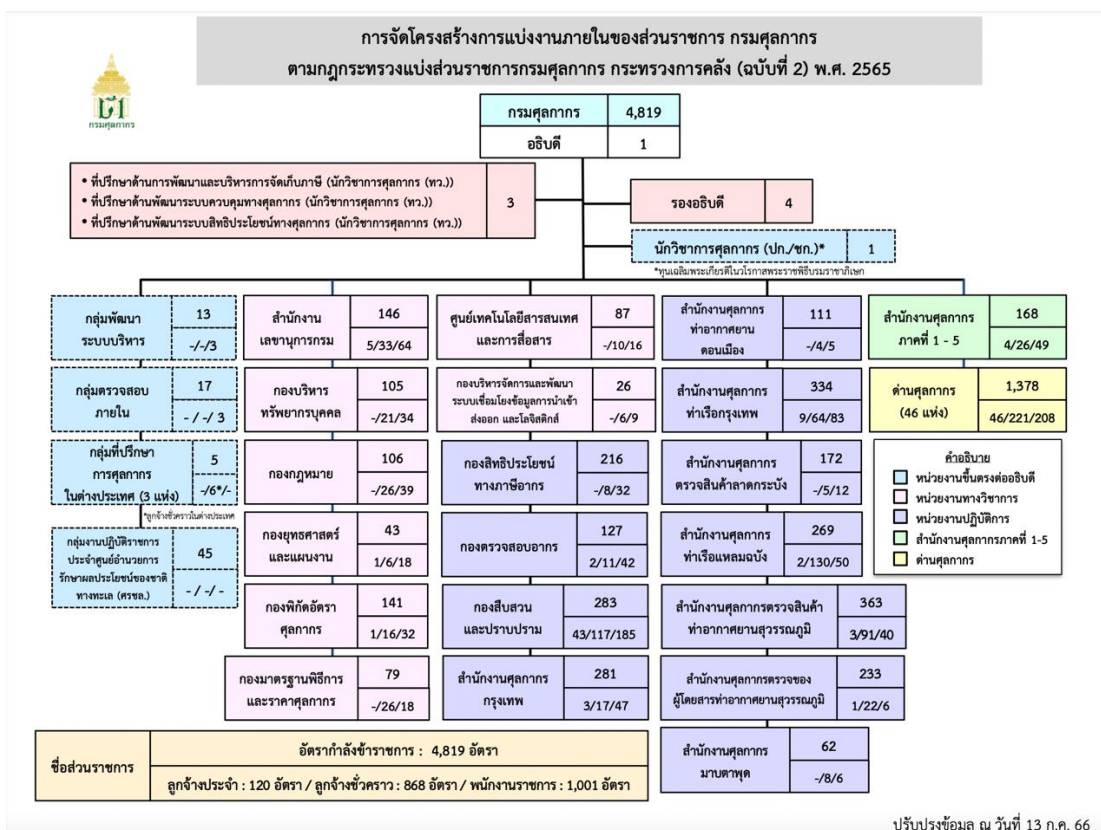
เลขานุการกรม กองกฎหมาย กองตรวจสอบอาคาร กองบริหารจัดการและพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูล การนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองพิทักษ์อัตราบุคลากร กองนโยบาย และยุทธศาสตร์พิทักษ์อัตราบุคลากร กองมาตรฐานพิธีการและราคาบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผน กองสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร กองสืบสวนและปราบปราม ด้านบุคลากร สำนักงานบุคลากร ณ ต่างประเทศ สำนักงานบุคลากรกรุงเทพมหานคร สำนักงานบุคลากรตรวจของผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สำนักงานบุคลากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สำนักงานบุคลากรตรวจสินค้าลาดกระบัง สำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง สำนักงานบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ สำนักงานบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง สำนักงานบุคลากรมาตาพุด สำนักงานบุคลากรหนองคาย และสำนักงานบุคลากรภาคที่ 1 – 5



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานกรมศุลกากร

เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรมศุลกากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวคิดระบบราชการในอุดมคติและแนวคิดการบริหารงาน 6M's ทำให้ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล เป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกรมศุลกากร และควรศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยพิจารณาจากโครงสร้างอัตรากำลังของกรมศุลกากร จากการจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ กรมศุลกากร ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2565 ประกอบได้ด้วยอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ จำนวน

4,819 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 120 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 868 อัตรา และพนักงานราชการจำนวน 1,001 อัตรา ตามการวางแผนอัตรากำลังมีการกระจายกำลังคนไปปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงานย่อยภายในองค์การ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจและหน้าที่ขององค์การ แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมของกรมศุลกากรต้องการของบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่รวมกว่า 6,800 อัตรา



ภาพที่ 2 การจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ กรมศุลกากร ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2565

จากกรอบอัตรากำลังที่มากกว่า 6,800 อัตรา ส่งผลให้กรมศุลกากรเปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปเข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการในกรมศุลกากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งเป็นประจำ และการเปิดสอบแต่ละครั้งล้วนมีผู้ให้ความสนใจสมัครสอบเป็นจำนวนมาก เช่น กรณีการเปิดรับสมัครสอบบรรจุแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2564 ผลปรากฏว่ามีผู้สนใจสมัครสอบ จำนวนสูงถึง 15,262 คน ผ่านการทดสอบความรู้และผ่านการทดสอบสัมภาษณ์ตามระเบียบจนท้ายที่สุดมีผู้

ได้รับการขึ้นบัญชีเพื่อรอเรียกเข้าบรรจุเป็นนักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ จำนวน 2,236 คน เป็นต้น สะท้อนให้ว่าบุคคลทั่วไปจำนวนมาก ต้องการเข้ารับบรรจุเป็นข้าราชการในกรมศุลกากร

ทั้งนี้ เมื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและได้รับการเรียกเข้าบรรจุเป็นข้าราชการในกรมศุลกากรแล้ว ข้าราชการกรมศุลกากรจะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรซึ่งมีหลายโครงการ โดยโครงการแรกที่ข้าราชการกรมศุลกากรทุกคนต้องเข้าร่วมคือโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ (New-entry Customs Officers Development) ซึ่งในโครงการฝึกอบรมรุ่นที่ 661 จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2566 – 31 มีนาคม 2566 ที่มีผู้เข้าร่วมโครงการ 323 คน ประกอบด้วยตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปรากฏข้อมูลประการหนึ่งที่น่าสนใจว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ในการฝึกอบรมรุ่นที่ 661 เคยเป็นข้าราชการจากหน่วยงานอื่นจำนวนมากสะท้อนให้เห็นผ่านการสอบถามจากวิทยากรที่มาอบรมว่าผู้ใดเคยรับราชการจากหน่วยงานอื่นมาแล้วบ้าง ผลปรากฏว่ามีผู้ยกมือเกินกึ่งหนึ่งของผู้อบรม และสะท้อนให้เห็นผ่านการเก็บข้อมูลเบื้องต้นภายในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ในการฝึกอบรมรุ่นที่ 661 พบผู้กรอกประวัติเคยรับราชการจากหน่วยงานอื่นอย่างน้อย 142 คน จากทั้งหมด 332 คน ซึ่งจากการสำรวจมีการเคยรับราชการจากหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กรมสรรพากร กรมสรรพสามิต กรมการปกครอง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อต้องการสะท้อนปรากฏการณ์การโยกย้ายหน่วยงานทำงานและสอบบรรจุเข้ารับราชการใหม่ของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร

คำถามในการวิจัย

- 1.) แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการจากหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากรมีความแตกต่างกับพลเรือนที่เลือกรับราชการในกรมศุลกากรอย่างไร
- 2.) อายุราชการของข้าราชการจากหน่วยงานอื่นก่อนมาบรรจุที่กรมศุลกากรมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการรับราชการในกรมศุลกากรอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร
- 2.) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการหน่วยงานอื่นและพลเรือนทั่วไปที่เลือกรับราชการในกรมศุลกากร
- 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการรับราชการที่กรมศุลกากรกับอายุราชการของข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่เข้ามารับราชการในกรมศุลกากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.) เพื่อทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในกรมศุลกากรระหว่างพลเรือนทั่วไปและข้าราชการของหน่วยงานอื่น
- 2.) เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของข้าราชการจากหน่วยงานอื่นก่อนมาบรรจุที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากรกรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

- 1.) ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกเข้ามารับราชการในกรมศุลกากร
- 2.) ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ผ่านการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 จำนวน 332 คน
- 3.) ขอบเขตด้านเวลา
การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง พฤศจิกายน 2566 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดทฤษฎีกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Robbins (2003) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของกระทำบางอย่าง อย่างเต็มใจเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)

Steers and Porter (1987) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นพลังงานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดทิศทางให้กับพฤติกรรมนั้น ๆ และเป็นสิ่งที่ยึดไว้ซึ่งพฤติกรรมของบุคคล (อาภากร จันทกิจ, 2565)

Moorhead & Griffin (2010) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นพลังผลักดันที่มีส่วนในการกำหนดให้บุคคลดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนต้องการ (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2560)

ศิริพร จันทศรี (2550) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัย สิ่งกระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ (ศิริพร จันทศรี, 2550)

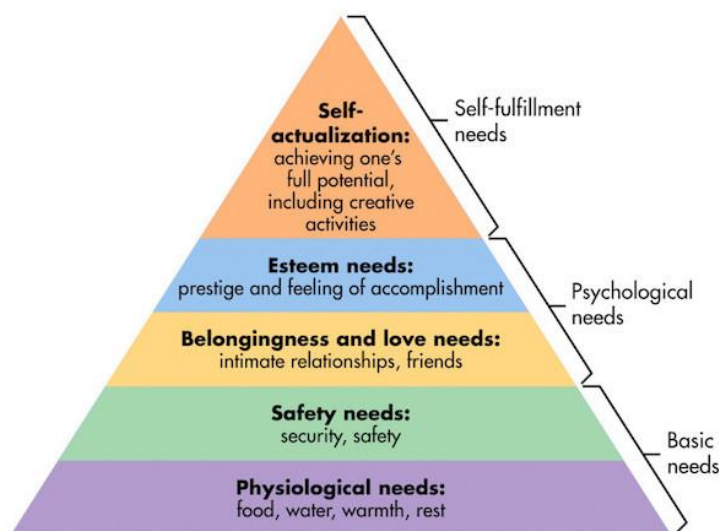
สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ เป็นพลังงานของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจาก การที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้ในสิ่งที่คาดหวัง และต้องการ (สุชาดา สุขบำรุงศิลป์, 2553)

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นแรงผลักดันจากความ ต้องการและความคาดหวังภายในตัวบุคคล เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจเพื่อให้

เพื่อน ต้องการมีความรัก และความพึงพอใจในการสัมพันธ์กับผู้อื่น เน้นมิตรภาพ ในมุมมองขององค์กร จะเปิดช่องเช่น ให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรือการพัฒนาในกลุ่มความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้องและระหว่างลูกน้องกับลูกน้องด้วยกัน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-esteem needs) คือ เมื่อความต้องการด้านปัจจัยสี่จากขั้นที่ 1 ความต้องการด้านความปลอดภัยจากขั้นที่ 2 และ ความต้องการด้านสังคมจากขั้นที่ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว จะนำมาสู่ความต้องการที่จะมีฐานะเด่น ขึ้นกว่าเดิม ต้องการประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่องจากสังคม นำไปสู่การนับถือและเชื่อมั่น ตนเองว่าเป็นผู้ที่ศักยภาพสูง และต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น โดยในมุมมองขององค์กร จะพิจารณาผ่าน การตั้งชื่อตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน การอธิบายลักษณะงาน ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ตน และบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) เกิดขึ้น เมื่อความต้องการขั้นอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว โดยความต้องการขั้นนี้เป็นการสร้างร่องรอย ประวัติศาสตร์บางอย่างให้ถูกพูดถึงในวงกว้าง เพื่อให้คนสรรเสริญผลจากการกระทำนั้น ต้องการพิสูจน์ว่าบุคคลมีความสามารถในด้านใดมา ก็สามารถค้นผลงานที่เป็นชิ้นสำคัญออกให้ บรรลุผลสำเร็จได้ เป็นต้น



ภาพที่ 3 แผนภาพแสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ทฤษฎี ERG หรือ Alderfer's ERG Theory

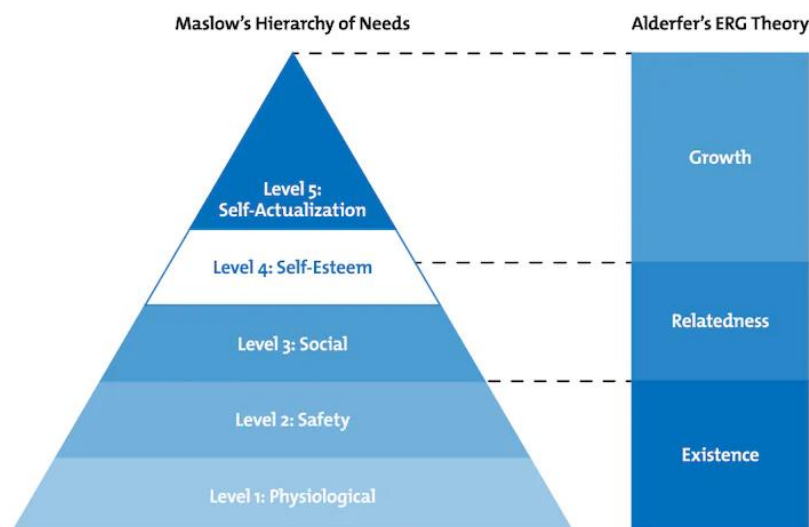
ทฤษฎี ERG เป็นแนวคิดที่ถูกผลิตขึ้นโดย Clayton Alderfer ผ่านการหิยบายทฤษฎี Hierarchy of Needs ของ Maslow มาพัฒนาต่อจนสามารถจำแนกแรงจูงใจได้เป็น 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย (วันชัย มีชาติ, 2544)

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือการดำรงอยู่ (E : Existence) เป็นความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของ Maslow คือ ต้องการปัจจัยดำรงชีพ เงินเดือนขั้นพื้นฐาน บริเวณที่ปลอดภัยเพื่ออยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (R : Relatedness) คือความต้องการความสัมพันธ์รายล้อมต่าง ๆ ที่มีกับบุคคลต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ทั้งความสัมพันธ์ในเชิงมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ต้องการได้รับการยอมรับ เพื่อร่วมกันรับรู้และแบ่งปันประสบการณ์ความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการเป็นพรรคพวกกัน ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโตและก้าวหน้า (G : Growth) คือความต้องการที่เติบโตในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ต้องการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในที่ทำงาน เกิดความคิดอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกดำเนินการทำบางสิ่งบางอย่างที่เป็นผลงานชิ้นเอกให้แก่ตนเอง เพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าได้ ผ่านการเติบโตโดยความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของ Maslow

โดยแนวคิดเรื่อง ERG จะมีสมมติฐานว่า ความต้องการของคนไม่ได้เป็นไปตามลำดับความต้องการตามที่ Maslow เสนอ แต่จะมีความต้องการทั้งที่เพิ่มลำดับขั้นขึ้นและลดลำดับขั้นลงได้ด้วย ซึ่งความต้องการที่ลดลำดับขั้นลงมานั้นเกิดจากความต้องการที่ถูกสกัดกั้น คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการไปอยู่ในระดับที่สูงกว่าแต่กลับถูกสกัดกั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความขุ่นข้องหมองใจ จึงมุ่งไปหาความต้องการที่มีลำดับต่ำกว่า โดยจะมีระดับความต้องการที่เข้มข้นกว่าการมีความต้องการในครั้งแรก



ภาพที่ 4 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ 2 Factors Theory

ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ 2 Factors Theory ถูกคิดค้นขึ้นโดย Frederick Herzberg ซึ่งเรียกได้อีกชื่อหนึ่งว่า Motivation – Hygiene Theory ซึ่งเกิดจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หรือปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้น (Motivation Factors) นั้นไม่ได้เป็นปัจจัยเดียวกันกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ดังนั้น หากขาดปัจจัยความพึงพอใจในงานจึงไม่ได้เป็นต้นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่จะทำให้เกิดความรู้สึกปราศจากความพึงพอใจในงาน (No Job Satisfaction) เช่นเดียวกันกับการขาดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานก็ไม่ได้เป็นต้นเหตุให้เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ก่อให้เกิดความรู้สึกปราศจากความไม่พึงพอใจ (No Job Dissatisfaction) (สุรินี ฤกษ์ขำ, 2560)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) จะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนเกิดทัศนคติเชิงบวก เพราะนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นแรงกระตุ้นที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง ผลักดันให้คนทุ่มเทความพยายามและความสามารถให้กับองค์กร ซึ่งหากขาดปัจจัยจูงใจจะทำให้คนขาดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน และเนื้อหาของงานโดยตรง ประกอบด้วย (เนตรชนก งามเสนาะ, 2549)

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่คนทำงานได้เสร็จและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เมื่อทำงานเสร็จก็จะรู้สึกพอใจและยินดีต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น และการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้
2. การได้รับความร่วมมือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือผ่านคำยกย่อง ชมเชย จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่มาขอข้อมูลและคำปรึกษาเกี่ยวกับงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานภายในองค์กร
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ ลักษณะงานเป็นที่น่าดึงดูดใจ ต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงาน ดึงดูดให้ใช้ความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานมีอย่างเต็มที่ สามารถทำงานตั้งแต่ต้นทางจนผลิตเป็นชิ้นงานได้โดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความภาคภูมิใจในการได้รับมอบหมายงานพร้อมกับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อมารับผิดชอบหน้าที่การงานภาพกว้างยิ่งขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยห้า (Hygiene Factor) เป็นสิ่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลโดยตรง จะเน้นการมุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของบุคคลในการทำงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้ไปย่อมทำให้บุคคลไม่พอใจ แต่ในทางกลับกันหากมีปัจจัยเหล่านี้ครบถ้วนก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะพอใจหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ป้องกันการลาออกจากงาน ประกอบด้วย (เนตรชนก งามเสนาะ, 2549)

1. เงินเดือน (Salary) คือ เงินและค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา และเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าจะถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) คือ การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่เป็นไปในเชิงบวก ทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน หัวหน้างานเปิดช่องให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน หัวหน้ามีความจริงใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระนาบเดียวกัน สร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) คือ การที่บุคคลทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดี มีความเชื่อฟัง และดำเนินการตามที่คุณ้บังคับบัญชาชี้แนะ สร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน
6. ฐานะของอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับหน้าถือตาจากสังคม มีอาชีพเป็นสถานะทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเฉพาะตัว ตามแต่ละวัฒนธรรมของสังคมที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตอยู่
7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technique) คือ สมรรถนะของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ประกอบกับศาสตร์และศิลป์ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมและกำกับดูแลให้แผนงานสามารถดำเนินไปได้ โดยที่บุคคลพอใจ ผ่านการปกครองและดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
8. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ แผนการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การตอบสนองเป้าหมายของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคลากรให้ดำเนินงานจนแล้วเสร็จ กระบวนการติดต่อประสานงานภายในองค์กร
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สภาพการทำงานในเชิงกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน ว่าเหมาะสมแก่การทำงานและเอื้อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพหรือไม่ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน ชั่วโมงในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในสำนักงาน เป็นต้น
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ลักษณะรูปแบบในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเดินทางระหว่างที่พักและที่ทำงาน การใช้ชีวิตหลังเลิกงาน เป็นต้น
11. ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลนั้นว่ามีความมั่นคงในสายอาชีพนั้น หรือความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่ถูกสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมาแทรกแซงจนทำให้งานไม่มีความมั่นคง หรือไม่สามารปรับตัวได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ชุติมณฑน์ แสงทับ (2563) ศึกษา เรื่อง กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัว ด้านการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากรเจนเนอเรชั่นวาย ด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลและวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับข้าราชการในเจนเนอเรชั่นวายและข้าราชการเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จึงทำให้ได้ผลการศึกษาเป็น 3 ประเด็นดังนี้ (ชุติมณฑน์ แสงทับ, 2563)

ประเด็นที่ 1 ทศนคติเกี่ยวกับการรับราชการของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายในกรมศุลกากร ได้มุมมองว่ามุมมองต่ออาชีพราชการภาพรวมยังเป็นอาชีพที่มั่นคง ภาวะเปียบและขั้นตอนที่มากมาย ไม่เป็นอุปสรรคแต่เป็นการสร้างมาตรฐานการทำงานในหน่วยงานย่อยของกรมศุลกากร เป็นเกราะป้องกันให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ก็ยังเห็นปัญหาผ่านการขาดเอกภาพในการทำงาน เกิดความล่าช้า และวัฒนธรรมอุปถัมภ์ ขณะที่มุมมองต่อองค์กรกรมศุลกากรพบว่าข้าราชการเจนเนอเรชั่นวาย มองว่ากรมศุลกากรเป็นกรมที่ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาปรับใช้เร็ว ตอบสนองผู้รับบริการทันทั่วทั้งที่และทำงาน เชื่อมโยงกับเวทีระหว่างประเทศโดยตลอด

ประเด็นที่ 2 กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมศุลกากร ได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแรงจูงใจ 4 ประเด็นดังนี้

1. ลักษณะโครงสร้างของกรมศุลกากร ที่มีความทันสมัย รับเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียให้ทันต่อความต้องการ

2. ค่าตอบแทนของกรมศุลกากร ที่เป็นค่าตอบแทนนอกเหนือเงินเดือนที่ได้รับจัดสรรจากระเบียบกรมศุลกากร ได้แก่ ค่าธรรมเนียมและค่าล่วงเวลา ที่จัดสรรตามอัตราส่วนระดับตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการรุ่นใหม่เข้ามาอยู่ได้นาน ไม่มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. ภูมิหลังของครอบครัวที่เคยรับราชการ เป็นปัจจัยปลูกฝังสร้างค่านิยมให้กับคนในครอบครัวตัดสินใจเข้ารับราชการตามที่เคยรับมา

4. แรงจูงใจแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การศึกษา เพื่อน สังคม และวัฒนธรรม ผ่านการหล่อหลอมความคิดคุณค่าของงานราชการ ผ่านบุคคลใกล้ชิดที่รับราชการอยู่

ประเด็นที่ 3 พฤติกรรมการปรับด้านการทำงานภายใต้ระบบราชการของข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายกรมศุลกากรได้มุมมองว่า ข้าราชการเจนเนอเรชั่นวายสามารถปรับตัวให้เข้ากับการจัด

องค์การในรูปแบบราชการได้ทั้งการดำเนินการตามแผนงานและขอบเขตอำนาจหน้าที่ นอกจากนี้ยังปรับตัวให้กับข้าราชการต่างรุ่นที่มีประสบการณ์มากกว่าได้ผ่านการนำข้อได้เปรียบของเจเนอเรชันวายทั้งด้านเทคโนโลยี และประเด็นสังคม ไปประกอบกับองค์ความรู้และประสบการณ์ของข้าราชการต่างรุ่นทำให้ทำงานร่วมกันได้

2. อภากร จันทกิจ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 ด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลผ่านกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าพนักงานปกครองที่มีภูมิหลังด้านครอบครัวต่างกัน และกลุ่มบุคคลภายนอก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการตำแหน่งปลัดอำเภอคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต้องการตอบสนองความต้องการในชีวิตได้ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงและครอบครัว และข้าราชการตำแหน่งปลัดอำเภอมิทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งและยังคังศรัทธาในเนื้องานเพื่อช่วยเหลือประชาชนตามที่ตั้งใจไว้ (อภากร จันทกิจ, 2565)

3. วีรชน เปรมวิชิต (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้ารับราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน จากข้าราชการทั้งหมด 293 คน และใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบเป็นกรอบแนวคิด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระดับตำแหน่ง อายุราชการนั้น มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการไม่แตกต่างกัน โดยแรงจูงใจ 8 ด้านมีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ (วีรชน เปรมวิชิต, 2562)

4. สิริพัชร พร้อมพงษ์ (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาสารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ด้วยการใช้วิธีวิจัยแบบผสมโดยในเชิงปริมาณดำเนินการผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามปลายปิดกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คนจากประชากรทั้งหมด 2,800 คน ด้วยการกำหนดกรอบแนวคิดที่มีตัวแปรต้น

3 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรที่ 1 การประเมินการรู้คิดที่ประกอบด้วย การมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ตัวแปรที่ 2 เป้าหมายการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความยากของเป้าหมาย ลักษณะเฉพาะของเป้าหมาย และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ตัวแปรที่ 3 คุณสมบัตินของผู้บริหาร ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปและคุณลักษณะด้านที่สัมพันธ์กับงาน และตัวแปรตามคือเรื่องแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยความสุขในการทำงาน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพของงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่าตัวแปรต้นทั้ง 3 ด้านคือการประเมินการรู้คิด เป้าหมายการปฏิบัติงาน และคุณสมบัตินของผู้บริหาร ล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ทั้งสิ้น (สิริพัชร พร้อมพงษ์, 2563)

5. บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ และเกษม สวัสดิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรมบัญชีกลาง ด้วยการใช่วิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลางจำนวน 251 คน จากทั้งหมด 672 คน และกรอบแนวคิดเกิดจากตัวแปรต้นประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และกำหนดตัวแปรตามคือความสำเร็จในการรับราชการ โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุราชการที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมบัญชีกลางแตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือนที่แตกต่างกันต่างมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารขององค์กร ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการรับราชการทั้งสิ้น (บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ และคณะ, 2561)

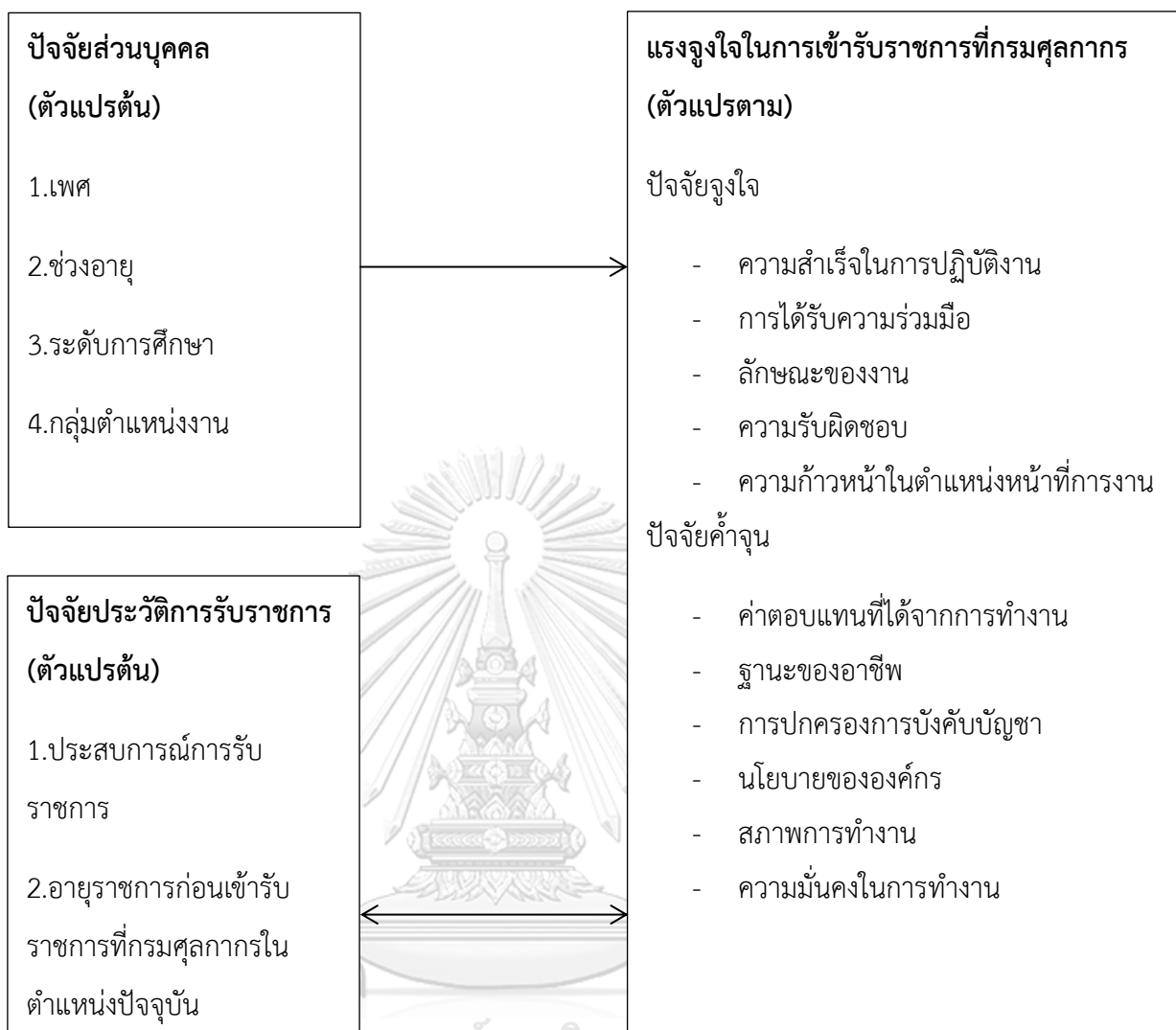
6. ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ด้วยการใช่วิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนซึ่งมีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประกอบด้วยสภาพสังคมในที่ทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพการแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน การได้รับค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นธรรม การได้รับการยอมรับจากสังคม ความมั่นคงที่ได้จากหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การมีความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา, 2563)

7. พันโทสุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรมกำลังพล กองทัพบก ด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บรวมแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการชั้นยศสิบตรีจนถึงพันเอก จำนวน 156 คนและใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการที่แตกต่างกันล้วนมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ไม่แตกต่างกัน (พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559)

8. ชนัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์ และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2561) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 378 คน จากนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้งสิ้น จำนวน 6,957 คน โดยกำหนดตัวแปรต้นคือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ระบบค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของระบบราชการ กระบวนการสรรหาบุคลากร การมีจิตสาธารณะ และตัวแปรตามคือการตัดสินใจเข้ารับราชการ ผลการศึกษาพบว่า ภูมิฐานะและรายได้ของครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการที่แตกต่างกัน ขณะที่เพศและรายได้ของครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการที่ไม่แตกต่างกัน ตัวแปรด้านระบบค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของข้าราชการ และกระบวนการสรรหาบุคคลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการ กล่าวคือยิ่งค่าตอบแทนดี ภาพลักษณ์ของราชการดี และกระบวนการสรรหาข้าราชการมีประสิทธิภาพและยุติธรรม ยิ่งทำให้การตัดสินใจเข้ารับราชการสูงยิ่งขึ้น ส่วนตัวแปรด้านบุคลิกภาพ และการมีจิตสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการ (ชนัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์ และคณะ, 2561)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร โดยการศึกษาจะศึกษาไปที่ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 โดยผู้วิจัยสนใจไปที่ปัจจัยประสพการณ์การรับราชการก่อนเข้ามารับราชการที่กรมศุลกากร ประกอบกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรต้น และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร 2.) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการหน่วยงานอื่นและพลเรือนทั่วไปที่เลือกรับราชการในกรมศุลกากร 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการรับราชการที่กรมศุลกากรกับอายุราชการของข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่เข้ามารับราชการที่กรมศุลกากร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอรายงานในรูปแบบตาราง โดยระเบียบวิธีวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

การกำหนดกลุ่มประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 (New-entry Customs Officers Development Class 661) ประกอบด้วยตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ทั้งหมด 332 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างไว้เท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 181 คน โดยสูตรที่ใช้คือ

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

กำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e^2 = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$N = \frac{332}{1+(332 \times 0.05^2)}$$

$$N = 181.42$$

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ กลุ่มตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ผู้ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ผู้ที่มีกลุ่มตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 อายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรในตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลผ่านการกรอกข้อมูลใน Google Form โดยสามารถแบ่งแบบสอบถามได้ออกเป็น 4 ส่วน ประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเป็นการเลือกตอบคำตอบเดียว ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	การจัดกลุ่ม	ระดับมาตรวัด
เพศ	ชาย หญิง	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)
ช่วงอายุ	21 ปี – 30 ปี 31 ปี – 40 ปี 41 ปี – 50 ปี 51 ปี – 60 ปี	มาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก	มาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
กลุ่มตำแหน่งงาน	กลุ่มทั่วไป (ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) กลุ่มวิชาการ (ตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากร นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการการเงินและบัญชี)	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยประวัติการรับราชการ

เป็นข้อมูลประสบการณ์การรับราชการจะเป็นการเลือกตอบโดยจะเป็นมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และระบุจำนวนปีของอายุราชการก่อนเข้ามารับตำแหน่งในกรมศุลกากร เป็นมาตรวัดแบบอัตราส่วน (Ratio Scale)

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร

เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของแรงจูงใจในการเข้าปฏิบัติงานที่กรมศุลกากร โดยแบ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน จำนวน 34 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านการได้รับความร่วมมือ
- 1.3 ด้านลักษณะของงาน
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
- 2.2 ด้านฐานะของอาชีพ
- 2.3 ด้านนโยบายขององค์กร
- 2.4 ด้านสภาพการทำงาน
- 2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 2.6 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

ลักษณะของการตอบแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรเป็นแบบมาตรวัดค่าแบบ Rating Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้ให้คะแนนตามความคิดเห็นดังนี้

ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยมาก	ให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อย	ให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การแปลงผลค่าคะแนนของตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 แปลงผลโดยถือตามเกณฑ์เฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคชั้น

$$\frac{5-1}{5} = 0.8$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจมากที่สุด

ส่วนที่ 4 การแสดงความคิดเห็น

ประเด็นการแสดงความคิดเห็นผ่านการหวัข้อสอบถาม ท่านคิดว่าสิ่งใดเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ท่านเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร และเพราะเหตุใด โดยเป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการผ่าน 3 กระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นหลักเกณฑ์กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องและสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ด้วยการนำแบบสอบถามให้นาวาเอก ดร. หัสไชยญ์ มั่งคั่ง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนที่ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทำ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 จำนวน 10 คน ได้ทำแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ซึ่งจากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ได้ค่าอยู่ที่ 0.863 ซึ่งอยู่เกณฑ์ที่สามารถยอมรับให้ใช้ในการวิจัยได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for Social Science มาใช้วิเคราะห์ค่าสถิติและประมวลผลข้อมูลใน 2 ประเด็นหลัก ประกอบไปด้วย

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) กับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยประวัติการรับราชการ และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าปฏิบัติงานที่กรมศุลกากรด้วยการใช้สถิติดังนี้

- 1.1 ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) กับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และกลุ่มตำแหน่งงาน และใช้กับปัจจัยประวัติการรับราชการทั้งประสบการณ์การรับราชการและอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร

1.2 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าปฏิบัติงานที่กรมศุลกากร

2. การวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการเลือกใช้การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent T-Test) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสำหรับค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งสามารถแจกแจงตามสมมติฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางแสดงสมมติฐานและเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ กลุ่มตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน	Independent T-Test
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ผู้ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ผู้ที่มีกลุ่มตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน	Independent T-Test
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน	Independent T-Test

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 อายุราชการก่อนเข้ารับ ราชการที่กรมศุลกากรในตำแหน่งปัจจุบันมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแรงจูงใจในการ เข้ารับราชการที่กรมศุลกากร	Pearson's Correlation
--	-----------------------



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661” ประชากรที่ใช้การศึกษาคือผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 จำนวน 332 คน เมื่อคำนวณปริมาณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ส่งผลให้ได้กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 181 คน โดยใช้ระยะเวลาการเก็บข้อมูลในเดือนตุลาคม 2566 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2566 ผ่านการใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 182 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.55 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยประวัติการรับราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent T-Test) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสำหรับค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 3 นำเสนอแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการเลือกรับราชการที่กรมศุลกากร โดยเป็นคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาวินิจฉัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 จำนวน 182 คน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเพศ กลุ่มช่วงอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มตำแหน่งงาน โดยการใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	83	45.6
หญิง	99	54.4
รวม	182	100

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านกลุ่มช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 ปี – 30 ปี	108	59.3
31 ปี – 40 ปี	70	38.5
41 ปี – 50 ปี	4	2.2
รวม	182	100

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านช่วงอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 21 ปี – 30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 อยู่ในช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และอยู่ในช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษาสูงสุด

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.6
ปริญญาตรี	110	60.4
ปริญญาโท	69	37.9
รวม	182	100

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ระดับการศึกษาสูงสุดในชั้นปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และระดับการศึกษาสูงสุดในชั้นปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านกลุ่มตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มทั่วไป	10	5.5
กลุ่มวิชาการ	172	94.5
รวม	182	100

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในกลุ่มทั่วไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 94.5

ตอนที่ 2 ปัจจัยประวัติการรับราชการ

การศึกษาปัจจัยประวัติการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 จำนวน 182 คน ประกอบด้วยปัจจัยประสบการณ์การรับราชการก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งปัจจุบันที่กรมศุลกากรและอายุราชการก่อนเข้ารับตำแหน่งปัจจุบันในกรมศุลกากร โดยใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประวัติการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์การรับราชการก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งปัจจุบันที่กรมศุลกากร

ประสบการณ์การรับราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งปัจจุบันที่กรมศุลกากร		
เคยรับราชการก่อนบรรจุตำแหน่งปัจจุบัน	98	53.8
ไม่เคยรับราชการก่อนบรรจุตำแหน่งปัจจุบัน	84	46.2
รวม	182	100

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของประวัติการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์การรับราชการก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งปัจจุบันที่กรมศุลกากรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเคยรับราชการก่อนบรรจุตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และไม่เคยรับราชการก่อนบรรจุตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประวัติการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุราชการก่อนเข้ามารับตำแหน่งปัจจุบันในกรมศุลกากร

อายุราชการก่อนเข้ามารับตำแหน่งปัจจุบันในกรมศุลกากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 ปี	84	46.2
1 ปี	17	9.3
2 ปี	20	11.0
3 ปี	22	12.1
4 ปี	18	9.9
5 ปี	9	4.9
6 ปี	5	2.7
7 ปี	5	2.7
8 ปี	1	0.5
14 ปี	1	0.5
รวม	182	100

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของประวัติการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุราชการก่อนเข้ามารับตำแหน่งปัจจุบันในกรมศุลกากรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการ 0 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 อายุราชการ 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 อายุราชการ 2 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 อายุราชการ 3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 อายุราชการ 4 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 อายุราชการ 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 อายุราชการ 6 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 อายุราชการ 7 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 อายุราชการ 8 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และอายุราชการ 14 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตอนที่ 3 แรงจูงใจการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร

การศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 จำนวน 182 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและ
 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยได้ข้อมูลด้านค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างในการเข้ารับ
 ราชการที่กรมศุลกากร

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่า จ้าง	เคยรับราชการก่อนบรรจุ ตำแหน่งปัจจุบัน			ไม่เคยรับราชการก่อนบรรจุ ตำแหน่งปัจจุบัน		
	ค่าเฉลี่ย	ส ั ว น เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระ ด ั บ แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส ั ว น เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระ ด ั บ แรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ						
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	4.10	0.572	มาก	4.16	0.516	มาก
การได้รับการยอมรับนับ ถือ	4.04	0.607	มาก	4.05	0.522	มาก
ลักษณะของงาน	4.18	0.649	มาก	4.24	0.641	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ	4.03	0.596	มาก	4.04	0.619	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.38	0.734	ป ่า น กลาง	3.86	0.735	มาก
ปัจจัยค่าจ้าง						
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.44	0.666	มากที่สุด	4.37	0.677	มากที่สุด
ฐานะของอาชีพ	3.82	0.706	มาก	4.31	0.531	มากที่สุด
นโยบายขององค์กร	4.10	0.498	มาก	4.09	0.619	มาก
สภาพการทำงาน	4.21	0.429	มากที่สุด	4.22	0.518	มากที่สุด
ความมั่นคงในการทำงาน	4.06	0.605	มาก	4.21	0.546	มากที่สุด
การปกครองและการ บังคับบัญชา	3.78	0.549	มาก	3.90	0.548	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างใน
 การเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรพบว่า กลุ่มที่เคยรับราชการก่อนบรรจุในตำแหน่งปัจจุบันมีแรงจูงใจ

ด้านปัจจัยจิตใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.572) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607) ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.649) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.569) และแรงจูงใจด้านปัจจัยจิตใจในระดับปานกลางคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.734) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.666) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.429) มีระดับแรงจูงใจมากคือด้านฐานะของอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.706) ด้านนโยบายองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.498) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.605) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.549) ส่วนกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการก่อนบรรจุในตำแหน่งปัจจุบัน มีแรงจูงใจในปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงานระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.641) มีแรงจูงใจในระดับมากด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.516) ด้านการได้รับความร่วมมือ (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.522) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.619) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.735) และแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนระดับมากที่สุดในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.677) ด้านฐานะของอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.531) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.518) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.546) และแรงจูงใจในระดับมากในด้านนโยบายองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.619) และด้านการปกครองและการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.548)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ กลุ่มตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.14	0.551	0.017	0.589
	หญิง	4.10	0.544		

จากตารางที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.589 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การได้รับความยอมรับนับถือ	ชาย	4.03	0.629	0.506	0.897
	หญิง	4.04	0.515		

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.897 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ชาย	4.20	0.656	0.152	0.879
	หญิง	4.21	0.637		

จากตารางที่ 12 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.879 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความรับผิดชอบ	ชาย	4.02	0.608	0.003	0.799

	หญิง	4.04	0.606		
--	------	------	-------	--	--

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.799 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ชาย	3.61	0.745	0.844	0.911
	หญิง	3.59	0.796		

จากตารางที่ 14 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.911 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยค่าจูง	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	4.44	0.702	0.100	0.514
	หญิง	4.38	0.644		

จากตารางที่ 15 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.514 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค่าจูง ด้านฐานะของอาชีพ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค่าจูงด้านฐานะของอาชีพ

ปัจจัยค่าจูง	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ฐานะของอาชีพ	ชาย	4.06	0.691	0.882	0.791
	หญิง	4.03	0.668		

จากตารางที่ 16 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.791 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายขององค์กร

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายขององค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายขององค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
นโยบายขององค์กร	ชาย	4.14	0.584	2.127	0.292
	หญิง	4.05	0.530		

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.292 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายขององค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
สภาพการทำงาน	ชาย	4.24	0.500	0.356	0.626
	หญิง	4.20	0.421		

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.626 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มี

ระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	4.14	0.631	1.320	0.695
	หญิง	4.11	0.541		

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.695 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ความแตกต่างด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การปกครองบังคับบัญชา	ชาย	3.91	0.496	0.545	0.113
	หญิง	3.78	0.580		

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.113 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	21 ปี – 30 ปี	4.13	0.531	0.783	0.458
	31 ปี – 40 ปี	4.08	0.575		
	41 ปี – 50 ปี	4.41	0.419		

จากตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.458 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การได้รับความยอมรับนับถือ	21 ปี – 30 ปี	4.03	0.586	1.333	0.266
	31 ปี – 40 ปี	4.03	0.541		
	41 ปี – 50 ปี	4.50	0.430		

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.266 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	21 ปี – 30 ปี	4.16	0.673	1.140	0.322
	31 ปี – 40 ปี	4.25	0.601		
	41 ปี – 50 ปี	4.58	0.500		

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.322 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความรับผิดชอบ	21 ปี – 30 ปี	4.01	0.595	0.537	0.586
	31 ปี – 40 ปี	4.04	0.624		
	41 ปี – 50 ปี	4.33	0.500		

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.586 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจ	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	21 ปี – 30 ปี	3.66	0.742	1.437	0.240
	31 ปี – 40 ปี	3.49	0.803		

	41 ปี – 50 ปี	3.93	0.921		
--	---------------	------	-------	--	--

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.240 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยคำจูน ด้านความค่าตอบแทนและสวัสดิการ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยคำจูน	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	21 ปี – 30 ปี	4.39	0.705	0.362	0.697
	31 ปี – 40 ปี	4.42	0.623		
	41 ปี – 50 ปี	4.26	0.577		

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.697 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยคำจูน ด้านฐานะของอาชีพ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ฐานะของอาชีพ	21 ปี – 30 ปี	4.10	0.687	0.859	0.425
	31 ปี – 40 ปี	3.96	0.644		
	41 ปี – 50 ปี	4.08	0.995		

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.425 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายองค์กร

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
นโยบายองค์กร	21 ปี – 30 ปี	4.09	0.585	0.011	0.989
	31 ปี – 40 ปี	4.10	0.499		
	41 ปี – 50 ปี	4.08	0.833		

จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.989 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
สภาพการทำงาน	21 ปี – 30 ปี	4.22	0.471	2.309	0.102
	31 ปี – 40 ปี	4.25	0.399		
	41 ปี – 50 ปี	3.75	0.876		

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.102 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความมั่นคงในการทำงาน	21 ปี – 30 ปี	4.13	0.590	0.872	0.420
	31 ปี – 40 ปี	4.10	0.577		
	41 ปี – 50 ปี	4.50	0.430		

จากตารางที่ 30 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.420 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ

ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การปกครอง บังคับบัญชา	21 ปี – 30 ปี	3.90	0.478	3.320	0.038*
	31 ปี – 40 ปี	3.72	0.625		
	41 ปี – 50 ปี	4.25	0.546		

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

ตารางที่ 32 แสดงค่า Post Hoc Tests ของความแตกต่างด้านช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา

ช่วงอายุ	ช่วงอายุ	Sig
21 ปี – 30 ปี	31 ปี – 40 ปี	0.040*
21 ปี – 30 ปี	41 ปี – 50 ปี	0.205
31 ปี – 40 ปี	41 ปี – 50 ปี	0.062

จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มอายุของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.038 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อใช้เครื่องมือ Post Hoc Tests ไปทดสอบความแตกต่างของช่วงกลุ่มอายุพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ช่วงอายุ 21 ปี – 30 ปี กับ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า Sig อยู่ที่ 0.040

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77	0.384	0.722	0.487
	ปริญญาตรี	4.11	0.550		
	ปริญญาโท	4.15	0.547		

จากตารางที่ 33 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.487 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การได้รับความยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.66	0.577	0.728	0.484
	ปริญญาตรี	4.03	0.594		
	ปริญญาโท	4.06	0.525		

จากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.484 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.66	0.577	2.498	0.085
	ปริญญาตรี	4.15	0.704		
	ปริญญาโท	4.31	0.519		

จากตารางที่ 35 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.085 จึงสรุปได้ว่า

ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.66	0.577	1.507	0.224
	ปริญญาตรี	3.99	0.615		
	ปริญญาโท	4.12	0.585		

จากตารางที่ 36 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.224 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจุด	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	0.721	1.265	0.285
	ปริญญาตรี	3.67	0.704		
	ปริญญาโท	3.48	0.866		

จากตารางที่ 37 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.285 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 38 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค่าจูนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยค่าจูน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	0.000	4.216	0.016*
	ปริญญาตรี	4.13	0.751		
	ปริญญาโท	4.58	0.486		

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

ตารางที่ 39 แสดงค่า Post Hoc Tests ของความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	0.419
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาโท	0.134
ปริญญาตรี	ปริญญาโท	0.008*

จากตารางที่ 38 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.016 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อใช้เครื่องมือ Post Hoc Tests ไปทดสอบความแตกต่างของระดับ การศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่จบ ระดับปริญญาตรี กับ ที่จบระดับปริญญาโท มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้า รับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า Sig อยู่ที่ 0.008

ประเด็นปัจจัยคำจูน ด้านฐานะของอาชีพ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 40 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยคำจูนด้านฐานะของอาชีพ

ปัจจัยคำจูน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ฐานะของอาชีพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.11	0.192	7.089	0.001*
	ปริญญาตรี	4.19	0.630		
	ปริญญาโท	3.81	0.701		

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

ตารางที่ 41 แสดงค่า Post Hoc Tests ของความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อปัจจัยค่าจูนด้านฐานะของอาชีพ

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	0.826
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาโท	0.447
ปริญญาตรี	ปริญญาโท	0.001*

จากตารางที่ 40 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้
เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.001 จึงสรุปได้ว่า
ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อใช้เครื่องมือ Post Hoc Tests ไปทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษา
พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่จบระดับปริญญา
ตรี กับ ที่จบระดับปริญญาโท มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า Sig อยู่ที่ 0.001

ประเด็นปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายองค์กร

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 42 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายองค์กร

ปัจจัยค่าจูน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
นโยบายองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	0.000	0.047	0.954
	ปริญญาตรี	4.10	0.613		
	ปริญญาโท	4.09	0.468		

จากตารางที่ 42 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้
เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.954 จึงสรุปได้ว่า
ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษา

แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
สภาพการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.22	0.192	0.147	0.863
	ปริญญาตรี	4.20	0.490		
	ปริญญาโท	4.24	0.414		

จากตารางที่ 43 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.863 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 44 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงใน

การทำงาน

ปัจจัยค่าจุน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความมั่นคงใน การทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	0.000	0.126	0.882
	ปริญญาตรี	4.12	0.638		
	ปริญญาโท	4.14	0.500		

จากตารางที่ 44 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.882 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค่าจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 45 ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค่าจุนด้านความการ

ปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค่าจุน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การปกครอง บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.11	0.192	0.749	0.474
	ปริญญาตรี	3.86	0.499		
	ปริญญาโท	3.79	0.621		

จากตารางที่ 45 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.474 จึงสรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีระดับการศึกษา

แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	กลุ่มทั่วไป	3.66	0.608	0.308	0.006*
	กลุ่มวิชาการ	4.15	0.532		

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

จากตารางที่ 46 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.006 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 47 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การได้รับความยอมรับนับถือ	กลุ่มทั่วไป	3.66	0.471	0.005	0.027*
	กลุ่มวิชาการ	4.06	0.569		

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

จากตารางที่ 47 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.027 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 48 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	กลุ่มทั่วไป	3.86	0.756	1.522	0.219
	กลุ่มวิชาการ	4.22	0.634		

จากตารางที่ 48 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.219 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่ง

แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 49 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความรับผิดชอบ	กลุ่มทั่วไป	3.73	0.562	0.063	0.104
	กลุ่มวิชาการ	4.05	0.605		

จากตารางที่ 49 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.104 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 50 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจ	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
	กลุ่มทั่วไป	3.27	0.711	0.227	0.166

ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	กลุ่มวิชาการ	3.62	0.772		
---------------------------------	--------------	------	-------	--	--

จากตารางที่ 50 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.166 จึงสรุป ได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่ง แยกต่างกััน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่ แยกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่ม ตำแหน่งแยกต่างกััน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร แยกต่างกััน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่ม ตำแหน่งแยกต่างกััน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่ แยกต่างกััน

ตารางที่ 51 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุน	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	กลุ่มทั่วไป	4.30	0.637	0.054	0.594
	กลุ่มวิชาการ	4.41	0.673		

จากตารางที่ 51 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.594 จึงสรุป ได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่ง แยกต่างกััน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านฐานะของอาชีพ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่ม ตำแหน่งแยกต่างกััน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่าง

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 52 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค่าจูงด้านฐานะของอาชีพ

ปัจจัยค่าจูง	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ฐานะของอาชีพ	กลุ่มทั่วไป	4.13	0.612	0.489	0.689
	กลุ่มวิชาการ	4.04	0.682		

จากตารางที่ 52 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.689 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายองค์กร

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 53 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายองค์กร

ปัจจัยค่าจูง	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
นโยบายองค์กร	กลุ่มทั่วไป	4.06	0.681	0.632	0.859
	กลุ่มวิชาการ	4.09	0.550		

จากตารางที่ 53 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.859 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 54 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
สภาพการทำงาน	กลุ่มทั่วไป	4.10	0.545	0.812	0.385
	กลุ่มวิชาการ	4.23	0.453		

จากตารางที่ 54 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.385 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความมั่นคงในการทำงาน	กลุ่มทั่วไป	4.20	0.449	0.881	0.697
	กลุ่มวิชาการ	4.12	0.590		

จากตารางที่ 55 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.697 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีกลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 56 ความแตกต่างด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	กลุ่มตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การปกครอง บังคับบัญชา	กลุ่มทั่วไป	4.03	0.576	0.017	0.303
	กลุ่มวิชาการ	3.83	0.543		

จากตารางที่ 56 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านกลุ่มตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.303 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่กลุ่มตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยประวัติการรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 57 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	ไม่เคยรับราชการ	4.09	0.572	0.2	0.436
	เคยรับราชการ	4.15	0.516		

จากตารางที่ 57 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.436 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 58 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปัจจัยจุดใจ	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การได้รับความยอมรับนับถือ	ไม่เคยรับราชการ	4.03	0.607	0.226	0.904
	เคยรับราชการ	4.04	0.522		

จากตารางที่ 58 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.904 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่ประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 59 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจุดใจ	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เคยรับราชการ	4.18	0.649	0.010	0.572
	เคยรับราชการ	4.23	0.641		

จากตารางที่ 59 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.572 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่ประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 60 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความรับผิดชอบ	ไม่เคยรับราชการ	4.03	0.596	0.52	0.950
	เคยรับราชการ	4.03	0.619		

จากตารางที่ 60 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.950 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 61 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจุด	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ไม่เคยรับราชการ	3.38	0.734	0.2	0.000*
	เคยรับราชการ	3.86	0.735		

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

จากตารางที่ 61 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.000 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่ประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 62 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยคำจูน	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ไม่เคยรับราชการ	4.44	0.662	0.3	0.489
	เคยรับราชการ	4.37	0.677		

จากตารางที่ 62 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.489 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่ประวัติการรับ

ราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านฐานะของอาชีพ

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 63 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ฐานะของอาชีพ	ไม่เคยรับราชการ	3.81	0.706	14.5	0.000*
	เคยรับราชการ	4.23	0.523	24	

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

จากตารางที่ 63 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.000 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายองค์กร

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 64 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
นโยบายองค์กร	ไม่เคยรับราชการ	4.10	0.706	2.263	0.897
	เคยรับราชการ	4.09	0.523		

จากตารางที่ 63 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.897 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่ประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 65 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
สภาพการทำงาน	ไม่เคยรับราชการ	4.21	0.429	0.89	0.704
	เคยรับราชการ	4.23	0.492		

จากตารางที่ 65 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.704 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่ประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 66 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ความมั่นคงในการทำงาน	ไม่เคยรับราชการ	4.05	0.605	0.201	0.071
	เคยรับราชการ	4.21	0.546		

จากตารางที่ 66 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.071 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

H0 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกัน

H1 ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่มีประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 67 ความแตกต่างประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครอง
บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	ประวัติการรับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
การปกครอง บังคับบัญชา	ไม่เคยรับราชการ	3.77	0.549	0.817	0.077
	เคยรับราชการ	3.91	0.534		

จากตารางที่ 67 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านประวัติการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เครื่องมือ Independent T Test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.077 จึงสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ที่ประวัติการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 68 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-0.067	0.372

จากตาราง 68 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ -0.067 และมีค่า Sig คือ 0.372 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความได้รับการยอมรับนับถือ

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความได้รับการยอมรับนับถือ

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 69 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
ความได้รับการยอมรับนับถือ	-0.025	0.737

จากตาราง 69 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความได้รับการยอมรับนับถือกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ -0.025 และมีค่า Sig คือ 0.737 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านความได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 70 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.025	0.734

จากตาราง 70 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ -0.025 และมีค่า Sig คือ 0.734 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 71 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
ความรับผิดชอบ	0.006	0.941

จากตาราง 71 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ 0.006 และมีค่า Sig คือ 0.941 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 72 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.221*	0.003*

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

จากตาราง 72 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ -0.221 และมีค่า Sig คือ 0.003 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถ

สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ประกอบด้วยประเด็นอนาคตในการได้เลื่อนขั้นไปปฏิบัติงานในตำแหน่งสูง ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความเป็นธรรมและเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และโอกาสในการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อยากปฏิบัติ มีระดับแรงจูงใจที่ลดต่ำลง หากผู้ตอบแบบสอบถามผู้นั้นมีอายุราชการก่อนมารับราชการที่กรมศุลกากรสูงขึ้น

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 73 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.003	0.967

จากตาราง 73 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.003 และมีค่า Sig คือ 0.967 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค้ำจุน ด้านฐานะของอาชีพ

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพ

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพ

ตารางที่ 74 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
ฐานะของอาชีพ	-0.293*	0.000*

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

จากตาราง 74 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพกับอายุราชการ ก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ -0.293 และมีค่า Sig คือ 0.000 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยค่าจ้างด้านฐานะของอาชีพ ที่ประกอบด้วยประเด็นการได้รับการยกย่องเกี่ยวกับหน้าที่การงานจากคนรอบตัว ความภาคภูมิใจในตนเองเกี่ยวกับหน้าที่การงาน และความรู้สึกต่อการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพราชการ มีระดับแรงจูงใจที่ลดต่ำลง หากผู้ตอบแบบสอบถามผู้นั้นมีอายุราชการก่อนมารับราชการที่กรมศุลกากรสูงขึ้น

ประเด็นปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายองค์กร

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กร

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กร

ตารางที่ 75 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กร

ปัจจัยค่าจ้าง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
นโยบายองค์กร	-0.026	0.732

จากตาราง 75 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรกับอายุราชการ ก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ -0.026 และมีค่า Sig คือ 0.732 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 76 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค่าจูน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
สภาพการทำงาน	-0.095	0.204

จากตาราง 76 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ -0.095 และมีค่า Sig คือ 0.204 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 77 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค่าจูน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
ความมั่นคงในการทำงาน	-0.091	0.221

จากตาราง 77 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ที่ -0.091 และมีค่า Sig คือ 0.221 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

H0 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา

H1 อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 78 ความสัมพันธ์อายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรกับแรงจูงใจด้านการปกครอง
บังคับบัญชา

ปัจจัยค่าจูน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2-Tailed)
การปกครองบังคับบัญชา	-0.160*	0.031*

หมายเหตุ : P-value คือ Sig.(2-tailed), $P < 0.05$

จากตาราง 77 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชากับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.160 และมีค่า Sig คือ 0.031 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยค่าจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่ประกอบด้วยประเด็นความยุติธรรมด้านการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน ความเหมาะสมในการกระจายงานภายในองค์กร และการเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจที่ลดต่ำลง หากผู้ตอบแบบสอบถามผู้นั้นมีอายุราชการก่อนมารับราชการที่กรมศุลกากรสูงขึ้น

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เลือกรับราชการในกรมศุลกากร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกให้เหตุผลสำคัญที่สุดในการเข้ารับราชการในกรมศุลกากร แบ่งได้เป็นกลุ่มความคิดทั้งหมด 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 รายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากกรมศุลกากร สะท้อนให้เห็นชัดเจนผ่านตัวอย่างความเห็น เช่น “ค่าตอบแทนครับ เพราะชีวิตต้องไปต่อ” “ค่าตอบแทนเมื่อพิจารณาพร้อมกับความเสี่ยง” “ค่าตอบแทนที่มากกว่าหน่วยงานอื่นๆหลายหน่วยงาน” “รายได้ เนื่องจากทำให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีกว่าเดิมได้มาก รวมทั้งสามารถนำไปสานฝันหลายอย่างให้กับตัวเองได้ ทำให้มีความสุขทั้งทางกายและใจอย่างมาก” “ความยุติธรรมของค่าตอบแทนและโอกาสด้านการทำงาน” “ค่าตอบแทน เพราะมากกว่าเมื่อเทียบกับการรับราชการที่เก่า”

กลุ่มที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมศุลกากร สะท้อนให้เห็นชัดเจนผ่านตัวอย่างความเห็น เช่น “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่รวมคนเก่งๆไว้ องค์กรมีความทันสมัย รวมไปถึงพนักงานที่ไม่จำเจ มีความท้าทายในแต่ละกองหรือด้านที่แตกต่างกันไป ส่วนเรื่องเงินเดือนผมคิดว่าสิ่งนี้เป็นสิ่งที่คนทำงานในกรมศุลกากรควรได้รับเพราะเป็นงานที่อยู่กับความเสี่ยงตลอดเวลา” “ความหลากหลายของเนื้องาน เพราะ ได้ประสบการณ์ทำงานในหลายๆ ด้าน” “ได้ทำงานราชการ ที่ล้ำหลังน้อยกว่ากรมอื่นๆ เพราะทำงานกับเอกชน ต้องทำอะไรฉบับไว” “หน่วยงานให้

ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากร และตำแหน่งงานเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน” “รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ทำให้เราเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย” “กรมศุลกากรเป็นกรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ภารกิจของกรมมีความหลากหลายและท้าทาย ซึ่งตรงกับลักษณะการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประสงค์จะทำงาน อีกทั้งกรมศุลกากรยังมีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนในแต่ละส่วนงาน มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน” “เนื้องานมีความน่าสนใจในหลากหลายหน้าที่”

กลุ่มที่ 3 อื่น ๆ โดยมีความเห็นที่น่าสนใจ เช่น “มีเกียรติ เป็นที่ภาคภูมิใจของครอบครัว ค่าตอบแทนเพียงพอ” “คุณปู่และคุณพ่อรับราชการกรมศุลกากร จึงชอบมาตั้งแต่เด็กๆ” “ค่านิยมของสังคม เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับ และได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรราชการชั้นนำ” เป็นต้น



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร ศึกษาความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการหน่วยงานอื่นและพลเรือนทั่วไปที่เลือกรับราชการในกรมศุลกากร และศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการรับราชการที่กรมศุลกากรกับอายุราชการของข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่เข้ามารับราชการที่กรมศุลกากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 ประกอบด้วยตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวนทั้งสิ้น 332 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ทำให้มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน โดยใช้การเก็บข้อมูลผ่าน Google Form ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ 182 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 100.5 ของตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยประวัติการรับราชการ จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร จำนวน 34 ข้อ

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร จำนวน 1 ข้อ

สถิติที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยประวัติการรับราชการ สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าปฏิบัติงานที่กรมศุลกากร สำหรับสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการเลือกใช้การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent T-Test) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความแปรปรวนสำหรับค่าเฉลี่ย

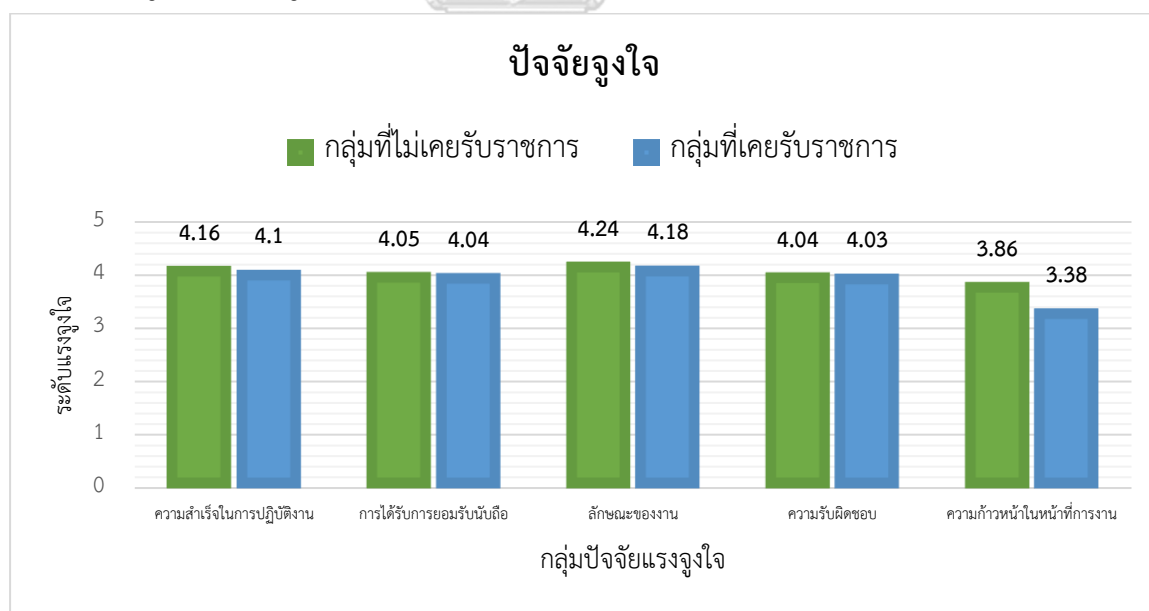
ของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและประวัติการรับราชการ

ในการวิจัย ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.40 และเพศชาย ร้อยละ 45.6 มีช่วงอายุ 21 ปี – 30 ปี ร้อยละ 59.34 ช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี ร้อยละ 38.46 ช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี ร้อยละ 2.20 มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60.44 ปริญญาโท ร้อยละ 37.91 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.65 ปฏิบัติงานในกลุ่มตำแหน่งวิชาการ ร้อยละ 94.51 และในกลุ่มทั่วไป ร้อยละ 5.49 ในประเด็นประวัติการรับราชการพบว่า ส่วนใหญ่เคยรับราชการมาก่อนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 53.85 ไม่เคยรับราชการมาก่อนเข้าปฏิบัติงานตำแหน่งปัจจุบัน ร้อยละ 46.15 ปัจจัยอายุราชการก่อนเข้าปฏิบัติงานตำแหน่งปัจจุบันพบว่า มีอายุราชการ 0 ปี ร้อยละ 46.15 อายุราชการ 1 ปี ร้อยละ 9.34 อายุราชการ 2 ปี ร้อยละ 10.99 อายุราชการ 3 ปี ร้อยละ 12.09 อายุราชการ 4 ปี ร้อยละ 9.89 อายุราชการ 5 ปี ร้อยละ 4.95 อายุราชการ 6 ปี และ 7 ปี ร้อยละ 2.75 อายุราชการ 8 ปี และ 14 ปี ร้อยละ 0.55

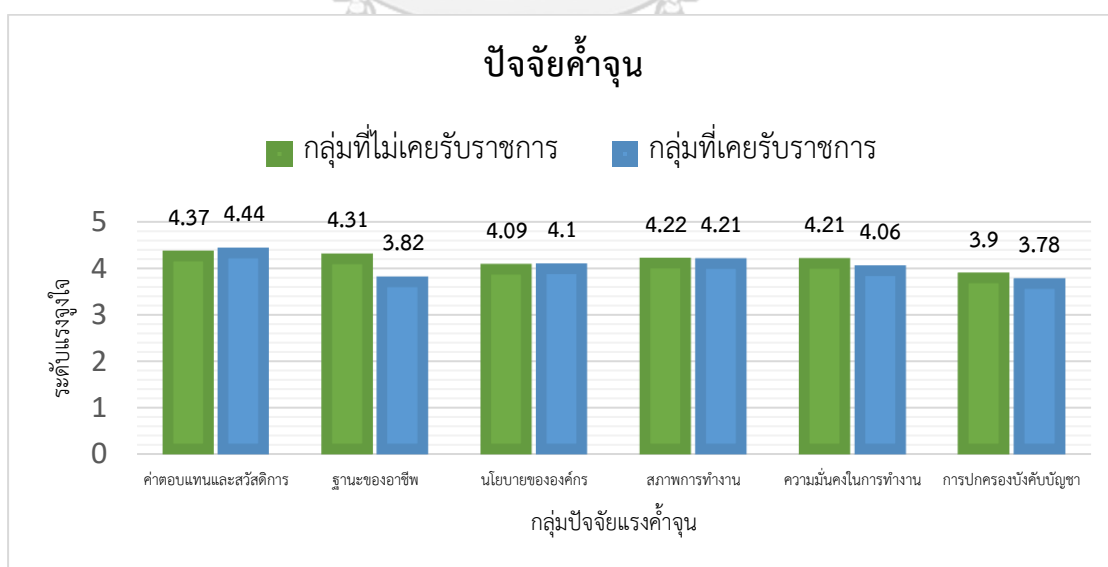
ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร



ภาพที่ 5 แผนภาพแสดงระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร
เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เคยรับราชการกับกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการ

จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากในกลุ่มที่เคยรับราชการและกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อน ทั้งในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบซึ่งจะแตกต่างกันเล็กน้อยโดยอยู่ที่ค่าเฉลี่ยประมาณ 4.0 – 4.1 โดยมีปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีค่าเฉลี่ย 4.24 สำหรับกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อน และค่าเฉลี่ย 4.18 สำหรับกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อน ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มถึง 0.48 โดยกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อนมีค่าเฉลี่ยที่ 3.86 และกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อนมีค่าเฉลี่ยที่ 3.38

จากข้อมูลสะท้อนว่ากลุ่มปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อระดับแรงจูงใจในระดับสูงและแทบไม่มีความแตกต่างกันทั้งกลุ่มที่เคยรับราชการและกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อนที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด เป็นเพราะประสบการณ์ในระบบราชการที่อยู่มาก่อนหน้าทำให้ระดับแรงจูงใจในความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในงานราชการนั้นไม่ตรงกับความต้องการในการเติบโตของกลุ่มตัวอย่าง เช่น โอกาสในการได้เลื่อนขั้นไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การโยกย้ายไปทำงานในหน่วยงานที่อยากปฏิบัติ และการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ที่อาจจะถูกปัจจัยที่ไม่อาจคาดเดาได้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานเข้ามาแทรกแซงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านนี้ตกต่ำลง



ภาพที่ 6 แผนภาพแสดงระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร
เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เคยรับราชการกับกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการ

จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยที่ 4.37 ในกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อน และค่าเฉลี่ย 4.44 ในกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อน ส่วนด้านฐานะของอาชีพจะเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันมากที่สุดถึง 0.49 โดยกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อนจะมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.31 ส่วนกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อนมีค่าเฉลี่ยที่ 3.82 ขณะที่ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน ทั้งสามกลุ่มจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 4.1 และ 4.2 โดยด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.9 สำหรับกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อน และค่าเฉลี่ยที่ 3.78 สำหรับกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อน

จากข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุดในกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อนและไม่เคยรับราชการมาก่อนผ่านประเด็นย่อยเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภาระงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว กล่าวได้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นแรงจูงใจสำคัญที่สุดที่ดึงดูดให้กลุ่มตัวอย่างเข้ารับราชการในกรมศุลกากร ส่วนปัจจัยด้านฐานะของอาชีพในกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อนจะอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากเมื่อเคยปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการมาก่อน จะทำให้เห็นว่าอาชีพราชการก็เป็นหนึ่งในอาชีพที่ขับเคลื่อนให้ประเทศก้าวหน้าไปได้เช่นเดียวกับอาชีพอื่น ต่างกับกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อนที่มีความรับรู้ต่ออาชีพราชการในมุมมองที่เป็นพื้นเพองสำคัญต่อประเทศสะท้อนผ่านประเด็นย่อยเรื่องการได้รับการยกย่องจากครอบครัวและคนรอบข้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกรมศุลกากร ความภาคภูมิใจเกี่ยวกับหน้าที่การงานและเกียรติภูมิในหน้าที่การปฏิบัติราชการ ขณะที่ปัจจัยอื่นจะไม่มี ความแตกต่างกันมากทั้งกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อนและกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 79 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรม
ศุลกากรกับตัวแปรด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง ประสบการณ์การรับราชการ

แรงจูงใจในการเข้ารับ ราชการที่กรมศุลกากร	ตัวแปรต้น				
	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับ การศึกษา	กลุ่ม ตำแหน่ง	ประสบการณ์การรับ ราชการ
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การได้รับความยอมรับนับถือ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ลักษณะของงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความรับผิดชอบ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
ปัจจัยค้ำจุน					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ฐานะของอาชีพ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
นโยบายขององค์กร	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
สภาพการทำงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความมั่นคงในการทำงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การปกครองบังคับบัญชา	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

*กำหนดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 80 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรม
ศุลกากรกับอายุราชการก่อนรับราชการที่กรมศุลกากร

แรงจูงใจในการเข้ารับ ราชการที่กรมศุลกากร	ตัวแปรต้น
	อายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร
ปัจจัยจูงใจ	
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ไม่มีสัมพันธ์
การได้รับความยอมรับนับถือ	ไม่มีสัมพันธ์
ลักษณะของงาน	ไม่มีสัมพันธ์

ความรับผิดชอบ	ไม่มีสัมพันธ์
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีความสัมพันธ์เชิงลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.221
ปัจจัยค้ำจุน	
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ไม่มีสัมพันธ์
ฐานะของอาชีพ	มีความสัมพันธ์เชิงลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.293
นโยบายขององค์กร	ไม่มีสัมพันธ์
สภาพการทำงาน	ไม่มีสัมพันธ์
ความมั่นคงในการทำงาน	ไม่มีสัมพันธ์
การปกครองบังคับบัญชา	มีความสัมพันธ์เชิงลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.160

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่อาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Frederick Herzberg ซึ่งมีทั้งหมด 11 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ฐานะของอาชีพ นโยบายขององค์กร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เมื่อรวบรวมข้อมูลจากผลการวิจัยประกอบกับ สมมติฐานการวิจัย พบว่าสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านกลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การวางแผนป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จในงานที่กรมศุลกากร จะแตกต่างกันในกลุ่มตำแหน่งงานเนื่องจาก กลุ่มตำแหน่งวิชาการจะเป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่หลักตามภารกิจของกรมศุลกากร เช่น การปฏิบัติพิธีการ ศุลกากรสำหรับของที่นำเข้ามาและส่งออกไปนอกประเทศ การตรวจปล่อยสินค้า และการกำกับดูแล พื้นที่ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางอากรศุลกากร เป็นต้น ซึ่งมีความหลากหลายในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และจำเป็นต้องเข้าใจ ปรับใช้ ข้อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน แตกต่างกับกลุ่ม ตำแหน่งทั่วไปที่จะปฏิบัติงานในภารกิจสนับสนุนของกรมศุลกากร เช่น งานธุรการ งานการเงิน เป็นต้น ซึ่งจะมีรูปแบบในการดำเนินการที่ชัดเจน จากที่กล่าวมาจึงทำให้เห็นความแตกต่างของแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่มตำแหน่งงานที่เกิดขึ้น

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับ นับถือในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้าน กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในการเข้ารับราชการที่ กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรม ศุลกากรไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความเชื่อมั่นที่มีผู้อื่นมีต่อ กลุ่มตัวอย่าง จะแตกต่างกันในกลุ่มตำแหน่งงาน เนื่องจากกลุ่มตำแหน่งงานทั่วไปจะเป็นปฏิบัติงานเป็น แบบแผนปฏิบัติประจำ เช่น งานธุรการมีหน้ารับส่งเอกสารภายในและภายนอกหน่วยงานให้ถูกต้อง เป็นต้น จะแตกต่างกับกลุ่มตำแหน่งงานวิชาการที่ต้องมีความคิดริเริ่ม ประยุกต์ใช้ข้อกฎหมายและ ข้อเท็จจริงกับหน้าที่งานที่เจอโดยเฉพาะ เช่น เมื่อมีสินค้าชนิดใหม่เกิดขึ้นที่ต้องตีความพิกัตอัตรา ศุลกากรใหม่ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องศึกษาระเบียบข้อกฎหมายประกอบกับการตีความพิกัตอัตราศุลกากร จากหน่วยงานศุลกากรโลก มาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เป็นต้น ทำให้เกิดความแตกต่างของการ ได้รับความยอมรับนับถือเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มตำแหน่ง

ด้านลักษณะของงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา กลุ่ม ตำแหน่งงานและประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานใน

การเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอายุราชการ ก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ประกอบด้วยการที่กรมศุลกากรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติ และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคล สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะงานของกรมศุลกากรมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจนในแต่ละหน้าที่ และทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อกรมศุลกากร

ด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงานและประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอายุราชการ ก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติในการทำงาน การปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลาที่กำหนดไว้ ไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคลสะท้อนให้เห็นว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างมีความสม่ำเสมอและใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่นและมีผลเป็นไปในเชิงบวกต่อองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาและกลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วยโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โอกาสในการโยกย้ายและปรับเปลี่ยนตำแหน่งภายในหน่วยงาน จะแตกต่างกันในกลุ่มประสบการณ์การรับราชการ เนื่องจากกลุ่มเคยรับราชการมาก่อนจะเคยสัมผัสและมีประสบการณ์ในระบบราชการที่ทำให้ว่าการเติบโตและโยกย้ายภายในหน่วยงานราชการนั้น นอกจากผลงานที่ทำได้ดีเป็นที่ประจักษ์แล้ว ต้องประกอบด้วยปัจจัยอื่น เช่น อายุราชการที่ต้องสะสมเพียงพอต่อการเลื่อนตำแหน่ง ความคุ้นเคยและประสบการณ์ในหน่วยงานเฉพาะตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ ห่วงเวลาที่เปิดให้มี

การโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ยิ่งสะท้อนให้เห็นชัดเจนผ่านความสัมพันธ์เชิงลบที่เกิดขึ้นระหว่างอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กล่าวคือยิ่งผู้ที่มีอายุราชการมาเยอะย่อมมีประสบการณ์เชิงลบในด้านนี้ แตกต่างกับผู้ที่มีอายุราชการน้อยที่มีประสบการณ์น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ไม่เคยรับราชการเลยจะขาดประสบการณ์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจากผลการศึกษาประเด็นนี้ทำให้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างชัดเจน

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ กลุ่มตำแหน่งงานและประสบการณ์การรับราชการที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ประกอบด้วย การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภาระงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดูแลครอบครัวรวมทั้งสูงกว่าหน่วยงานภาครัฐด้วยกันนั้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในกรมศุลกากรสูงที่สุดทั้งในกลุ่มที่เคยรับราชการและไม่เคยรับราชการ โดยปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการจะแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ระหว่างกลุ่มปริญญาตรีและปริญญาโทซึ่งกลุ่มปริญญาโทจะให้ความสำคัญและมีแรงจูงใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรี เนื่องจากกลุ่มปริญญาโทที่ต้องลงทุนในด้านการศึกษาสูงกว่า จึงยกประเด็นการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการเข้ามาเป็นสิ่งสำคัญ ให้ได้เข้าทำงานที่มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับการศึกษา

ด้านฐานะของอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ กลุ่มตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์การรับราชการที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพ

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะของอาชีพที่ประกอบไปด้วย การได้รับการยกย่องจากคนรอบข้างจากการปฏิบัติงานในกรมศุลกากร ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ราชการที่กรมศุลกากรและเกียรติภูมิของการเป็นข้าราชการนั้น จะแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ระหว่างกลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทโดยกลุ่มปริญญาตรีจะให้ความสำคัญมากกว่า นอกจากนี้ยังแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการรับราชการ โดยกลุ่มที่เคยรับราชการมาก่อนจะมีประสบการณ์การทำงานในระบบราชการจะรับทราบว่าอาชีพราชการเป็นอาชีพหนึ่งในสังคม ทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้สังคมเดินหน้าไปได้ ผ่านการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ การใช้อำนาจตามกฎหมายที่มีอยู่ให้สังคมเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดี ไม่ได้มีแรงจูงใจในด้านฐานะของอาชีพมากนักเมื่อเทียบกับกลุ่มที่ไม่เคยรับราชการมาก่อน โดยยังสะท้อนให้เห็นชัดเจนผ่านความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร ที่ยังมีอายุราชการมากขึ้น ยังมีประสบการณ์ผ่านงานราชการมากขึ้น ยังมีแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพลดน้อยลงตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาประเด็นนี้ทำให้ต่อบัวตฤประสงค์การวิจัยได้อย่างชัดเจน

ด้านนโยบายองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงานและประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านฐานะของอาชีพในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านนโยบายขององค์กร

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กรประกอบด้วยแนวนโยบายของกรมศุลกากรที่แน่นอน ชัดเจน ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน และการเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจและหน้าที่หลักของกรมศุลกากรชัดเจน ไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคล สะท้อนให้เห็นว่ากรมศุลกากรสามารถวางแนวทางในการบริหารงานได้อย่างชัดเจน ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ว่าจะแตกต่างกันในปัจจุบันบุคคลอย่างไร สามารถเข้าใจและปฏิบัติงานตามแนวนโยบายและการวางแผนการดำเนินงานจากหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ด้านสภาพการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงานและประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานใน

การเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอายุราชการ ก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ที่ประกอบไปด้วยความพร้อมของสถานที่ทำงานและอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน การสนับสนุนและการสนิทกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคล สะท้อนให้เห็นว่าการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเป็นทีพอใจของบุคลากร สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานในบุคลากรทุกๆ ตำแหน่ง ประกอบกับข้อคิดเห็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดก็มีกลุ่มความคิดเห็นที่ระบุว่าเลือกเข้ามารับราชการในกรมศุลกากรเพราะสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถดึงดูดผู้มีความสามารถเข้ามาทำงานได้เป็นจำนวนมาก ในแง่นี้จึงถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการเลือกเข้ามารับราชการในกรมศุลกากร ทำให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงานและประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่ประกอบไปด้วยมุมมองการปรับตัวในอนาคตของอาชีพราชการ ความเสี่ยงในการปรับลดเจ้าหน้าที่ และการปฏิบัติงานจนครบอายุราชการ ไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคล สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเลือกเข้ารับราชการในกรมศุลกากรด้วยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานที่สูง มองว่ากรมศุลกากรเป็นกรมที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ผ่านตัวอย่างการปรับตัวเช่น การปรับทิศทางของกรมจากอดีตที่จากเดิมที่มุ่งเน้นการจัดเก็บอากร มุ่งสู่การเป็นหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกทางการค้าและลดอากรศุลกากรลงเพื่อให้ตอบรับกับยุคปัจจุบันที่ประเทศปรับทิศทางมุ่งเน้นการค้าเสรี เป็นต้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงานและประสบการณ์การรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านช่วงอายุที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาในการเข้ารับราชการที่กรม

ศุลกากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา

อภิปรายผลจากผลการศึกษาได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่ประกอบด้วย ความยุติธรรมในการประเมินผลงานและเลื่อนขั้นเงินเดือน ความเหมาะสมในการกระจายงานภายในหน่วยงาน และการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา จะแตกต่างกันในด้านช่วงอายุ โดยกลุ่มที่อายุมากกว่าจะมีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาน้อยกว่า สะท้อนให้เห็นความแตกต่างของช่วงวัย แนวความคิดส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา เช่น เคยผ่านการประเมินเงินเดือนหลายครั้ง เคยผ่านการทำงานกับผู้บังคับบัญชาหลายรูปแบบ ในอีกแง่มุมหนึ่งก็เกิดจากการที่บุคลากรรุ่นใหม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชามากกว่า โดยเฉพาะในกลุ่มของผู้ที่เคยรับราชการมาก่อนผ่านความสัมพันธ์ในเชิงลบที่เกิดขึ้นระหว่างอายุราชการก่อนเข้ารับราชการที่กรมศุลกากรกับระดับแรงจูงใจด้านการบังคับบัญชา ซึ่งจากผลการศึกษาประเด็นนี้ทำให้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การเพิ่มตัวแปรต้นที่เกี่ยวข้องประเด็นด้านหน่วยงานย่อยที่กลุ่มตัวอย่างได้เข้าไปปฏิบัติงานในกรมศุลกากร ซึ่งแต่ละหน่วยงานย่อยจะมีความแตกต่างด้านเนื้อหาที่และภาระงานที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เช่น ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรที่ต้องกระจายไปอยู่ภายในหลายหน่วยย่อย บางส่วนทำงานภายในกรมศุลกากรด้านวิชาการ บางส่วนทำงานภายในสนามบินนานาชาติ บางส่วนทำงานที่ด่านศุลกากร บางส่วนปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวนปราบปราม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เห็นข้อเปรียบเทียบและความแตกต่างด้านแรงจูงใจที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาวิจัยด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการนำผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการต่อยอด โดยการมุ่งเน้นไปที่ประเด็นที่มีความโดดเด่น เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น เพื่อขยายมุมมองด้านวิชาการที่เจาะลึกได้มากยิ่งขึ้น

3. ศึกษาวิจัยกับผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นต่อไป ในกรมศุลกากร เพื่อนำมาเปรียบเทียบและสะท้อนความเหมือนและความแตกต่างในแต่ละรุ่นการอบรม



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร
กรณีศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 661

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นเลือกรับราชการในกรมศุลกากร เพื่อศึกษาความ
แตกต่างระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการหน่วยงานอื่นและพลเรือนทั่วไปที่เลือกรับราชการในกรม
ศุลกากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการรับราชการที่กรมศุลกากรกับอายุราชการ
ของข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่เข้ามารับราชการในกรมศุลกากร โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลไป
ประมวลผลและนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อใช้ในการวิจัยและทางวิชาการเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้รับ
ถือเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยประวัติการรับราชการ

ส่วนที่ 3 : แรงจูงใจในการเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร

ส่วนที่ 4 : การแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และระบุข้อความในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านที่ตรงกับความเป็นจริง

1.เพศ

ชาย

หญิง

2.ช่วงอายุ

21 ปี - 30 ปี

31 ปี - 40 ปี

41 ปี - 50 ปี

51 ปี - 60 ปี

3.ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4.กลุ่มตำแหน่งงาน

กลุ่มทั่วไป

กลุ่มวิชาการ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยประวัติการรับราชการ

1.ประสบการณ์การรับราชการก่อนเข้ารับบรรจุในตำแหน่งปัจจุบันที่กรมศุลกากร

เคยรับราชการก่อนบรรจุตำแหน่งปัจจุบัน

ไม่เคยรับราชการก่อนบรรจุตำแหน่งปัจจุบัน

2.อายุราชการก่อนเข้ามารับตำแหน่งในตำแหน่งปัจจุบันที่กรมศุลกากร จำนวน ปี
(เศษของปีให้นับเป็นหนึ่งปี)

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการรับราชการที่กรมศุลกากร

คำชี้แจงส่วนที่ 3 : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยสามารถเลือกได้เพียงข้อเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2.ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่กรมศุลกากร					
3.ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในกรมศุลกากร					

<p>ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ</p> <p>4. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</p>					
<p>5. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำงานได้ตามเป้าหมาย</p>					
<p>6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน</p>					
<p>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>7. กรมศุลกากรกำหนดบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน</p>					
<p>8. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของกรมศุลกากร</p>					
<p>9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากกรมศุลกากรมีความท้าทาย ต้องใช้ความคิดและเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ</p>					
<p>ด้านความรับผิดชอบ</p> <p>10. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวทางการปฏิบัติงานภายในสำนักงานที่หน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานอยู่</p>					
<p>11. งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานสำคัญของกรมศุลกากร</p>					
<p>12. ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกรอบเวลาที่กรมศุลกากรกำหนด</p>					
<p>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>13. อนาคตท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นที่กรมศุลกากร</p>					
<p>14. ท่านมีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองจากกรมศุลกากรอยู่เป็นประจำ</p>					

15. การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม					
16. ท่านมีโอกาสโยกย้ายไปยังหน่วยงานที่ท่านอยากปฏิบัติภายในกรมศุลกากร					
ปัจจัยค้ำจุน					
คำตอบแทนและสวัสดิการ					
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ลักษณะการปฏิบัติงานและภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากกรมศุลกากร					
2. ท่านได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและคู่แสดสมาชิกในครอบครัวท่านได้					
3. ท่านได้รับคำตอบแทนที่สูงกว่าหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกัน					
ฐานะของอาชีพ					
4. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในกรมศุลกากรได้รับการยกย่องจากครอบครัวและคนรอบข้าง					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้ที่มาสอบถามหน้าที่การทำงานท่านว่าท่านปฏิบัติงานที่กรมศุลกากร					
6. ท่านรู้สึกว่าการรับราชการในกรมศุลกากรเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
นโยบายขององค์กร					
7. นโยบายและแนวทางการบริหารของกรมศุลกากรมีความชัดเจนและแน่นอน					
8. หน่วยงานย่อยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเพื่อให้ภารกิจลุล่วง					
9. ท่านเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภาระหน้าที่หลักของกรมศุลกากร					

สภาพการทำงาน					
10.สถานที่ปฏิบัติงานและอุปกรณ์สำนักงานของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
11.เพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและสนับสนุนท่าน					
12.เพื่อนร่วมงานของท่านในที่ปฏิบัติงานมีความสนิทสนมเป็นกันเองกับท่าน					
ความมั่นคงในการทำงาน					
13.อาชีพการรับราชการในการศุลกากรสามารถปรับตัวตามความท้าทายในอนาคตได้					
14.ท่านมั่นใจว่ากรมศุลกากรจะไม่มี การปลดเจ้าหน้าที่เพราะการปรับโครงสร้างองค์กร					
15.ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถปฏิบัติงานที่กรมศุลกากรจนเกษียณอายุราชการ					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
16.การประเมินผลงานและขึ้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม					
17.การกระจายภาระงานภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและมีเหตุผล					
18.ท่านสามารถเสนอข้อคิดเห็นเรื่องงานกับผู้บังคับบัญชาได้					

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการรับราชการที่กรมศุลกากร

ท่านคิดว่าสิ่งใดเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ท่านเข้ารับราชการที่กรมศุลกากร และเพราะเหตุใด

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 2). (2565). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 139 ตอนที่ 70 ก).
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และคณะ. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. กรุงเทพมหานคร.
- ชุตินมพันธ์ แสงทับ. (2563). กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวด้านการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากรเจเนเรชันวาย [ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพมหานคร.
- ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพมหานคร.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). การบริหารการพยาบาล. โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- เนตรชนก งามเสนาะ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูตฯ [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพมหานคร.
- บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ และคณะ. (2561). แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรมบัญชีกลาง [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพมหานคร.
- พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. กรุงเทพมหานคร.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. (2551). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก).
- พระราชบัญญัติศุลกากร. (2560). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 134 ตอนที่ 53 ก).
- วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. (2559). การบริการองค์การ (8 ed.). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรชน เปรมิวิชิต. (2562). แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพมหานคร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Vol. 4). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครี
นทรวิโรฒ]. กรุงเทพมหานคร.
- สิริพัชร พร้อมพงษ์. (2563). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่
ปฏิบัติงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ [ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพมหานคร.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง [ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์ (2 ed.). สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี (2 ed.). โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณี สันฐิติวณิชย์. (2017). ฐานปรัชญาของระบบราชการในอุดมคติ. *Kasetsart Journal of Social
Science*, 38, 679-688.
- อาภากร จันทกิจ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง
(ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษาปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ปี 2561 และ 2564 [ปริญญา
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพมหานคร.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ.
Kasem Bundit Journal, 20(1), 64-77.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

จิระศักดิ์ จันทร์แก้ว

สถานที่เกิด

นครศรีธรรมราช

วุฒิการศึกษา



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY