

การจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

Motivation Development Management of Officials Attached to
Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division

ปาจริย คุปตจิตต์

Pajaree Kubtajit

นักวิชาการสรรพสามิต กรมสรรพสามิต

Excise Academic, Bureau Excise Division

E-mail: Suphatt.yy@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สี่ประการ (1) เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ และ (4) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปราม จำนวน 200 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร จำแนกด้วยลักษณะประชากรพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ (4) ด้านรูปแบบรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร พบว่า ประกอบด้วย การโน้มนำ การปรับปรุงระบบการประเมิน การสร้างความสามัคคี การวางแผน และพยากรณ์การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ ได้ร้อยละ 41

คำสำคัญ: การจัดการ การพัฒนาแรงจูงใจ บุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

Abstract

The purposes of this research were (1) to evaluated motivation development management of Officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division (2) to compared attitude of respondent toward motivation development management of

Officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau (3) to explain correlation between motivation development management of Officials with Affecting factors and (4) to submitted model of motivation development management of Officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division. This was quantitative research, questionnaires were data collective tools .200 officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division were sample. Analytical statistics were percentages mean standard deviation, t test ANOVA Pearson coefficient and Multiple regression. Outcomes were as follows: (1) motivation development management of Officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau were high level (2) There was statistically significant difference among respondent 's attitude toward motivation development management of Officials (3) There was significant positive correlation between motivation development management with Affecting factors at 01 level and (4) Model of motivation development management consisted of Leading audit system cohesion and planning could forecasted motivation development management at 41 percent.

Keywords: Management, Motivation Development, Officials, Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division

บทนำ

กรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานสำคัญภายในสังกัดกระทรวงการคลัง หน้าที่หลักของกรมนี้คือการจัดเก็บภาษีเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับรัฐและสนับสนุนในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น ความสำเร็จในการบริหารงานและการเก็บภาษีสรรพสามิตนั้นเป็นสิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง แนวทางการบริหารภายในกรมนี้จึงได้ถูกกำหนดโดยละเอียดเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกระทรวงการคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้ประกอบด้วยสี่ปัจจัยหลัก คือ คน งาน วัสดุ และวิธีการ โดย 1) คน คือทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะพวกเขาเป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร การบุคคลจำเป็นต้องรู้ลึกมีสิ่งที่จูงใจเพื่อทำงานอย่างมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานตามเป้าหมาย 2) งาน เป็นส่วนที่สำคัญในการบริหารภายในกรม การแบ่งหน้าที่และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ 3) วัสดุ เป็นสิ่งที่จำเป็นในกระบวนการบริหารงาน เช่น เทคโนโลยี อุปกรณ์ และทรัพยากรทางวัสดุที่เกี่ยวข้อง และ 4) วิธีการ เป็นกระบวนการและวิธีที่ใช้ในการบริหารงาน การวางแผน การติดตาม และการประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญในการให้การบริหารเป็นไปตามเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารองค์กร จะต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

การจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตเกี่ยวข้องกับแนวทางและกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัญหาด้านนี้สามารถเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น ความไม่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายและหน้าที่ของพนักงาน ขาดการยอมรับและการพิจารณาความคิดเห็นของพนักงาน ข้อจำกัดทางทรัพยากรที่ส่งผลให้ไม่สามารถสนับสนุนการ

พัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม และสภาวะการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจ หรือไม่มีความสุขในการทำงานเป็นต้น

การจัดการแรงจูงใจของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นเหตุผลสำหรับปัญหาด้านการจัดการแรงจูงใจที่ควรได้รับการแก้ไขและการจัดการที่เหมาะสม ความสำเร็จของการจัดการแรงจูงใจจะส่งผลต่อผลิตภาพของพนักงานและองค์กรได้ด้วยการเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน เพิ่มความสุขในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยังสามารถช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และมีความสมดุลในองค์กร เช่น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยได้ตระหนักและมองเห็นถึงความสำคัญของการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จในองค์กรในระยะยาว โดยการศึกษาถึงรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาเป็นรูปแบบในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ ให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำงาน ช่วยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัย ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร

อนิวัช แก้วจางง (2552) ได้กล่าวว่า การจัดการ คือกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การนำและการควบคุม รวมถึงต้องมีการประสานการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง การนำกระบวนการจัดการ อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กร มาจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด ส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร ผู้ที่ให้นิยามทฤษฎีนี้คือ Allen, L. A. (1958) Management and Organization ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ในยุคเริ่มแรกที่ยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน POLC เป็นทฤษฎีการจัดการที่ใส่ใจกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ ไปจนถึงการประเมินผลจุดเด่นอย่างหนึ่งของ POLC คือ การให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำซึ่งนี่ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการบริการจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อดีของ POLC คือ การใส่ใจการสร้างมาตรฐานในทุกรายละเอียด เน้นปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ส่งผลต่อการประเมินผลที่ชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพของการทำงานได้ดี ในขณะที่ องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนในยุคนี้ทุกภาคส่วนต่างก็หันมาใส่ใจในการจัดการบริหารองค์กรกันทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าศาสตร์นี้จะเพิ่มมีหลักการเป็นจริงเป็นจังมาเพียงร้อยละไม่กี่ตาม แต่มีทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเกิดขึ้นมากมาย หนึ่งในทฤษฎีที่น่าสนใจที่เราหยิบมานำเสนอในวันนี้คือ POLC ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ยุคเริ่มต้นที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. P – Planning การวางแผน

การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภาระกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

2. O - Organizing การจัดการองค์กร

การจัดการองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์กรยังรวมถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

3. L - Leading ภาวะการเป็นผู้นำ

ภาวะการเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ที่บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ตีเยียม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

4. C - Controlling การควบคุม

การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย

ข้อดีของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1. ครอบคลุมการ มีการใส่ใจกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ตั้งแต่ การวางวิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าหมาย ไปจนถึงการปฏิบัติการ และสรุปสุดท้ายด้วยการประเมินผลปฏิบัติการ

2. การสร้างกลยุทธ์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติการถือเป็นหัวใจสำคัญของขั้นการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติการ กลยุทธ์นั้นจะทำให้การปฏิบัติการเียบคมขึ้นได้ โดดเด่น และมีโอกาสสัมฤทธิ์ผลได้สูง ซึ่งจุดนี้เองที่สร้างความแตกต่างในการปฏิบัติการของทฤษฎีนี้ที่ทำให้แตกต่างจากการปฏิบัติการปกติที่ไม่เน้นการวางกลยุทธ์

3. ภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำ (Leading) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทุกอย่างให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบางครั้งหากแผนการดีแค่ไหนก็ตาม แต่ขาดการบริหารจัดการที่ดีอาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จได้เสีย

ภาวะผู้ตาม ใส่ใจภาวะผู้นำที่ดีคือต้องมีการสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจอันดี และบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นด้วย

4. จัดการโครงสร้างองค์กรให้เป็นระเบียบ เน้นย้ำเรื่องการจัดกรองค์กรซึ่งเป็นการวางโครงสร้างที่สำคัญ ตั้งแต่การวางโครงสร้างตำแหน่ง ไปจนถึงการมอบหมายงานที่ไม่ทับซ้อน

5. มาตรฐานชัดเจน เน้นตรวจสอบการปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอว่าตรงตามมาตรฐานที่วางไว้ตลอดจนตรงตามแผนการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ตรงให้รีบปรับแก้ไขให้เป็นไปตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ POLC นั้นเป็นหลักการง่าย ๆ จำได้ไม่ยาก แต่ครอบคลุมการปฏิบัติการอย่างครบกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการจัดการทั้งในเรื่องขององค์กร ตลอดจนเรื่องของบุคลากร รวมถึงการวางแผนทุกอย่างให้ดี เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องไม่ลืมประเมินผลเพื่อนำผลนั้นมาวิเคราะห์ปรับปรุงตลอดจนแก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นจะทำให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

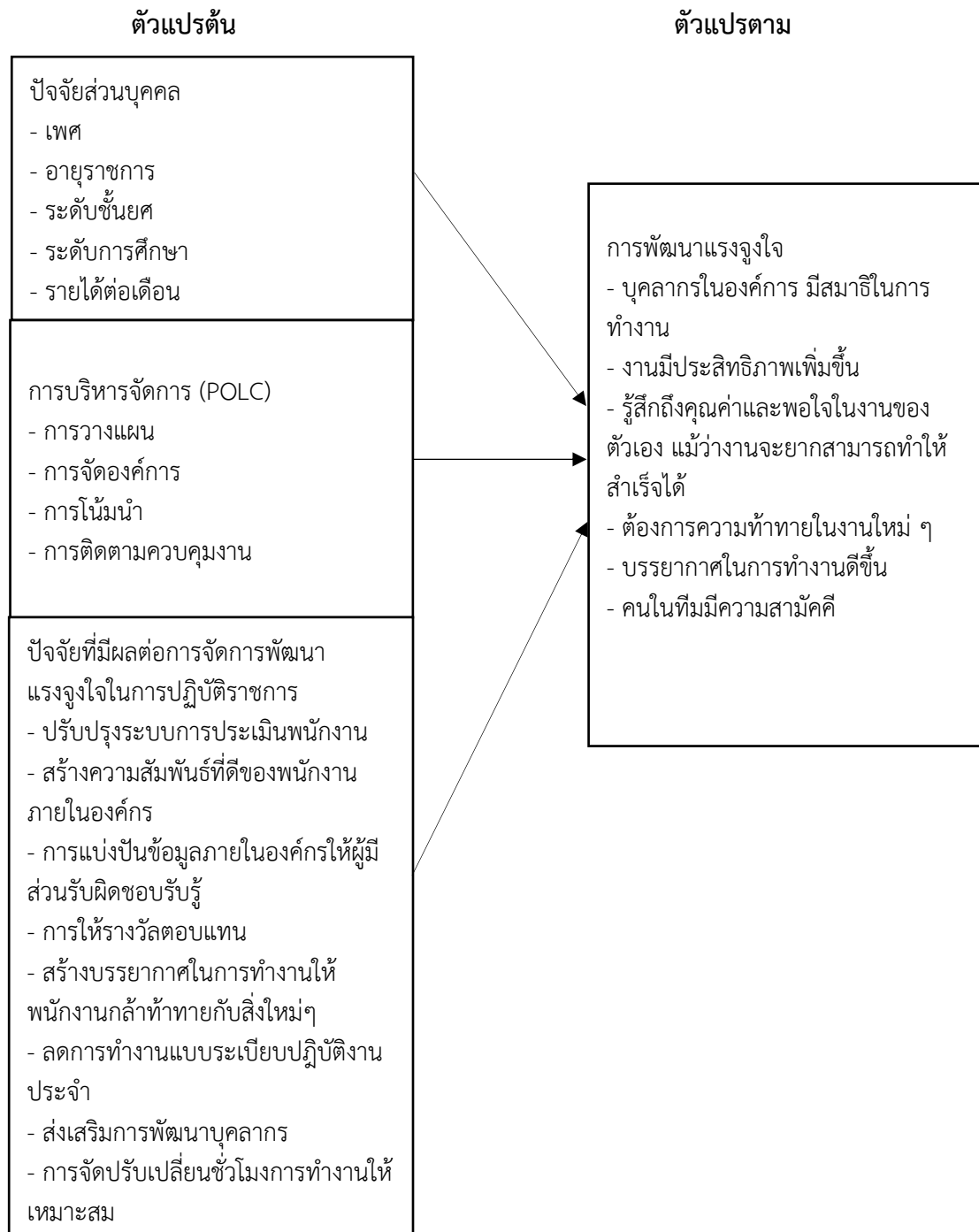
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดแรงจูงใจมีนักวิชาการศึกษาอย่างกว้างขวาง เช่น Mayo, E. (1933) ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรง กระตุ้นที่จะทำให้บุคคลริษษาพฤติกรรมนั้นไว้” ซึ่งตรงกับ Domjan, M. (1996) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำ พฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ” และ Hanson, Mark E (1996) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและ พฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย” ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร ซึ่งหมายถึง สภาวะที่บุคลากร 1. มีเป้าหมายที่จะพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของตนเอง 2. มีความมุ่งมั่นที่จะหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของตนเองอย่างจริงจัง 3. มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการให้ปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และ 4. มีการทบทวน ปรับปรุงสมรรถนะการให้บริการของตนหลังเข้ารับการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ผู้ศึกษาได้ใช้การบริหารจัดการ (POLC) ของ Allen, L. A. (1958) ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการโน้มน้าเจ้าหน้าที่ และด้านการควบคุม และ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย 1. ปรับปรุงระบบการประเมินพนักงาน 2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานภายในองค์กร 3. การแบ่งปันข้อมูลภายในองค์กรให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบรับรู้ 4. การให้รางวัลตอบแทน 5. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานกล้าทำหยาบกับสิ่งใหม่ ๆ 6. ลดการทำงานแบบระเบียบปฏิบัติงานประจำ 7. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร 8. การจัดปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม (ธดา รัชกิจ, 2565)

การพัฒนาแรงจูงใจหมายถึงการพัฒนาให้ บุคลากรในองค์กร มีสมาธิในการทำงานและ ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าและพอใจในงานของตนเอง แม้ว่างานจะยากสามารถทำให้สำเร็จได้ ต้องการความท้าทายในงานใหม่ๆบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และคนในทีมมีความสามัคคี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วมา สังเคราะห์ บูรณาการ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ และพนักงาน สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการ และพนักงาน สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต โดยทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยสูตรของ Yamane, T. (1973) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจวรรณกรรมซึ่งเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบในเบื้องต้นว่าในการวัดประสิทธิผลในเชิงทฤษฎีวัดกันอย่างไร มีมิติการวัดอย่างไร โดยเฉพาะในแต่ละตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีบทที่ทบทวนวรรณกรรมไว้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดคำนิยาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งการนิยามที่ใช้ในการนิยาม (Conceptual definition) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) จากนั้น จึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละตัวแปรกำหนดตัวชี้วัดโดยให้ความสำคัญ กับความตรงเชิงเนื้อหาที่ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการให้ได้มากที่สุด ในการนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างตารางกำหนดดัชนีตัวแปร (Table specification) ขึ้นเพื่อกำหนด เนื้อหาข้อความ (item) ตัวชี้วัดและระดับการวัดในแต่ละตัวแปรจากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อความแต่ละข้อความจากตารางกำหนดดัชนีตัวแปรมาสร้างเป็นข้อคำถาม การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity test) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาข้อคำถาม กับเนื้อหาข้อความในตารางกำหนดดัชนี ตัวแปร (Table of Specification) และคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้ผ่านการทบทวนวรรณกรรมในแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแล้วหาว่ามีความตรงกัน จากนั้นจึงนำไปทำการทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการข้างต้นไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยง

การรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ และพนักงาน สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต โดยการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด/คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์การจัดการพัฒนาแรงจูงใจ การปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต และปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติ T test, ANOVA F ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ใช้สถิติ Pearson 'r' ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนา

แรงจูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และการถดถอยเชิงพหุ ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ พัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์การจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมาก ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. ข้าราชการ พนักงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.88 รองลงมาข้อ 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.69 และน้อยที่สุดข้อที่ 7. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.52 ตามลำดับ

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการ ปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมาก ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. ใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.96 รองลงมาข้อ 2. ข้าราชการ มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.84 และน้อยที่สุดข้อที่ 18. ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.40 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ด้านการจัดการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 พบว่าด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านการโน้มน้าวพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการจัดการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบ พบว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกด้วยลักษณะประชากร ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการทดสอบ พบว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกตามลักษณะประชากร มีความแตกต่างกัน ด้านชั้นยศ และอายุการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ

จัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ

ผลการทดสอบ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนัก ตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจสามารถพยากรณ์การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ได้ไม่เกินร้อยละ 30

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ได้ร้อยละ 41.0 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ปัจจัยที่มีผลการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต เกินร้อยละ 30

รูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จากผลการวิเคราะห์ สมการ ถดถอยเชิงพหุ

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

Coefficients^a

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig
Constant	.817	.235		3.476	.000
X9=การโน้มนำ	.189	.049	.211	3.424	.000
X ₁ = การปรับปรุงระบบการประเมิน	.198	.049	.245	4.065	.000
X ₂ = การสร้างความสามัคคี	.186	.049	.230	3.519	.001
X ₇ = การวางแผน	.194	.055	.221	3.519	.001

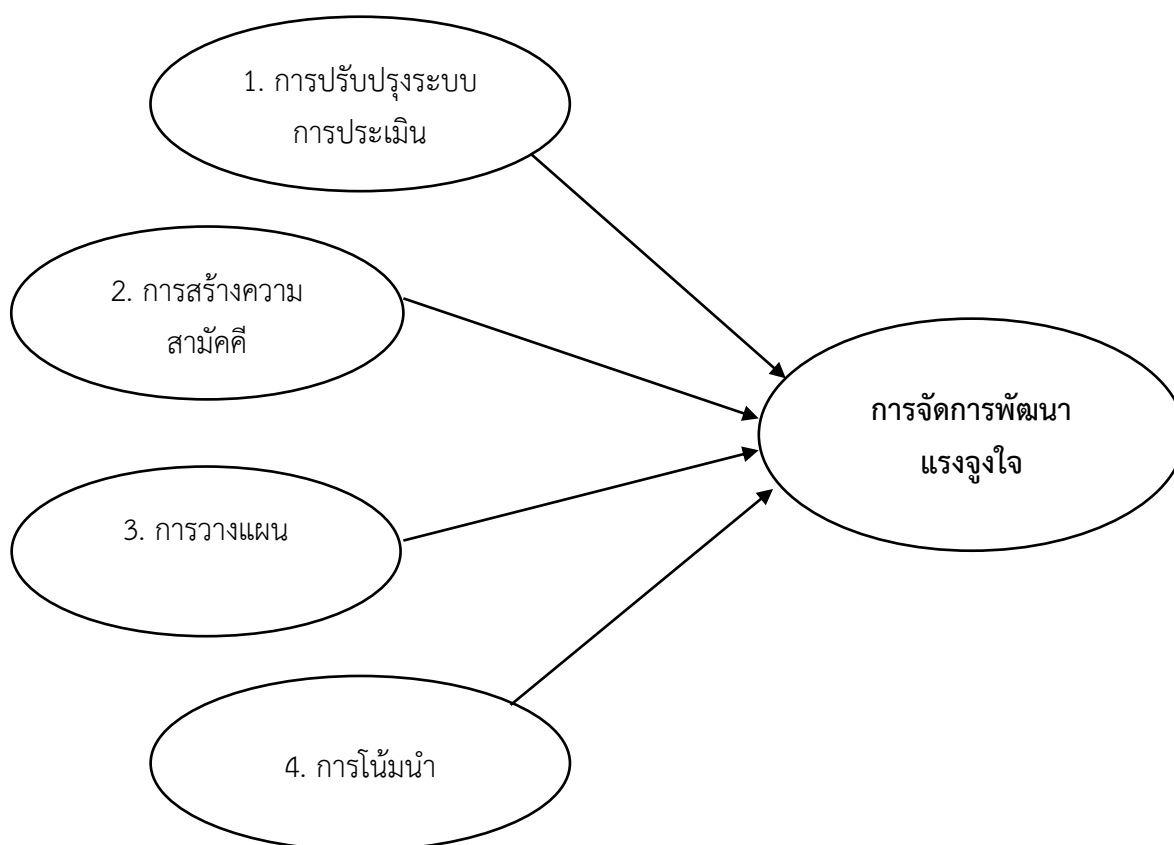
จากตารางที่ 1 พบว่า การโน้มนำ การปรับปรุงระบบการประเมิน การสร้างความสามัคคี การวางแผน เป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ

$R = .650$ และสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.422 หรือร้อยละ 42.20 ส่วนตัวแปรอิสระ 4 ตัว ประกอบด้วย การปรับปรุงระบบการประเมิน ที่มีผลต่อการจัดการ มากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างความสามัคคี การวางแผน และการโน้มนำ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } Y = .817 + .245X_1 + .230X_2 + .221X_7 + .211X_9$$

สมการพยากรณ์ $\hat{Y} = .245$ การปรับปรุงระบบการประเมิน + .230 การสร้างความสามัคคี + .221 การวางแผน + .211 การโน้มนำ

จากผลการวิเคราะห์ สมการ ถดถอยเชิงพหุ สามารถนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร
สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีเพศอายุรายได้แตกต่างกัน มีระดับ แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.59 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ด้านการจัดการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงาน มอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน จัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 การที่ข้าราชการ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นสิ่งที่สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม ควรรักษาระดับไว้ให้นานที่สุดและควรพัฒนาให้ระดับเพิ่มมากขึ้น

1.2 การที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานอยู่ในระดับมาก เป็นสิ่งที่สมควรที่จะต้องแสวงหามาตรการที่จะเพิ่มแรงจูงใจให้มีการประหยัดการใช้ ทรัพยากรขององค์การให้มากขึ้น

1.3 สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับมาก สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม ควรเพิ่มแรงจูงใจ ทางการตอบแทนและรางวัลให้กับข้าราชการเพื่อรักษาและพัฒนาการให้บริการประชาชน

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ต้องยึดมั่นกับการใช้ระบบดังกล่าวข้าราชการมีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ต้องยึดมั่นกับการจัดการปัจจัยด้านแรงจูงใจดังกล่าว ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นสิ่งที่สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ต้องแก้ไขโดยใช้หลักการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 วิจัยการรูปแบบการจัดการสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานของสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

2.2 วิจัยรูปแบบการประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานอยู่ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้มีการประหยัดการใช้ทรัพยากรขององค์กร

2.3 วิจัยและถอดบทเรียน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ

2.4 วิจัยและถอดบทเรียน การพัฒนาองค์การภาครัฐให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

2.5 วิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารองค์การและการประชาสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธดา รัชกิจ. (2562). สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร. เข้าถึงได้จาก <https://th.hnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation>.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *หลักการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Hanson, Mark E. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. (4th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard Business School.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row.