

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว

Factors influencing work happiness of personnel in the
Sa Kaeo Area Revenue Office

อภิวินัย เหลืองศิริกุล¹ ณัฐวุฒิ ฮันตระกูล²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University Nakhon Ratchasima Campus

E-mail : 6524101424@rumail.ru.ac.th Aphiwit Lueangsirikul¹ Nattawut Hantrakul²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว โดยผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว กรมสรรพากร จำนวนทั้งสิ้น 91 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อย่างใด และปัจจัยแวดล้อมเช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร เงินเดือน/สวัสดิการ และสภาพการทำงาน มีปัจจัยแวดล้อมบางด้านที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว คือปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ในด้านเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยแวดล้อม

ABSTRACT

This research has the objective To study factors that influence the happiness at work of personnel in the Sa Kaeo Area Revenue Office. The research participants were 91 personnel under the Sa Kaeo Area Revenue Office, Revenue Department. Data were collected using questionnaires. Analytical statistics include percentage, mean, standard deviation. Comparing two averages One-way analysis of variance and multiple regression analysis

The results of the research found that personal factors such as gender, age, status, and educational level Monthly income and duration of work at the Sa Kaeo Area Revenue Office It has no influence on happiness at work. with statistical significance at the 0.05 level in any way and environmental factors such as Colleagues, supervisors, organizational culture Salary/Benefits and working conditions There are some environmental factors that influence the happiness at work of Sa Kaeo Area Revenue Office personnel. is the environmental factor of working conditions It has a relationship with the happiness at work of the personnel of the Sa Kaeo Area Revenue Office. In terms of enthusiasm for work and job satisfaction Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Happiness at work, Personal factors, Environmental factors.

ความเป็นมาและความสำคัญ

การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีแต่มนุษย์เท่านั้นที่สามารถทำได้ และเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ เนื่องจาก การทำงานของมนุษย์จะเกิดความคิดที่เกิดจากสมองของมนุษย์ และสมองสั่งการให้ส่วนต่างๆของร่างกายทำงานตามความคิด เพราะฉะนั้น การทำงานจึงเป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจน ต้องใช้ทักษะและฝีมือในการทำงาน มีการใช้กระบวนการความคิดในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และตระหนักถึงผลลัพธ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน นอกจากนี้การทำงานยังช่วยให้มนุษย์มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มั่นคง ทำให้เกิดผลงานทางวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เอง นอกจากนี้ สถานที่ทำงานยังช่วยให้มนุษย์ได้พบปะ สร้างความเป็นมิตร แลกเปลี่ยนทักษะ และความรู้ต่อกัน

ความสำคัญของการทำงาน อยู่ที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่างๆ ดังนี้

1. สมองความต้องการทางวัตถุ การทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุดิบที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ให้เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการของมนุษย์ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

2. สมองความต้องการการนับถือตนเอง การทำงานเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเอง สมรรถภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกที่ตนเองสามารถเอาชนะได้ทั้งตนเองและสภาวะแวดล้อม ในทุกสังคม คนมีงานทำได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น ส่วนผู้ที่ไม่มีงานทำ หรือไม่สามารถทำงานได้ จะกลายเป็นพลเมืองชั้นสอง ลดความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าลง และยังคงพบต่อไปว่า การนับถือตนเอง จะแตกต่างกันไปตามลักษณะอาชีพ และลำดับชั้นของตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่

3. สมองความต้องการการมีกิจกรรม มนุษย์ทุกคนต้องการทำกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย การทำงานทำให้จิตใจจดจ่ออยู่กับงาน ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นการช่วยลดความวิตกกังวลอันเนื่องมาจากมีเวลาว่างมาก

4. สมองความต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ การริเริ่มสร้างสรรค์ในที่นี้ มิได้หมายถึง เฉพาะการริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์หรือศิลปะเท่านั้น แต่หมายรวมถึงสิ่งแปลกๆใหม่ ๆที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมา ซึ่งสิ่งใหม่ๆเหล่านี้ เกิดขึ้นได้ก็เพราะการทำงานของมนุษย์ ที่ช่วยให้สามารถสนองความต้องการของมนุษย์ได้สมบูรณ์มากขึ้น

การทำงานนอกจากจะช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว การทำงานยังช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคง เกิดผลงานทางวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เอง นอกจากนี้ สถานที่ทำงานยังช่วยให้มนุษย์ได้พบปะ สร้างความเป็นมิตร แลกเปลี่ยนทักษะ และความรู้ต่อกัน จากการศึกษายังพบต่อไปว่า การทำงานยังช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต สร้างรูปแบบของชีวิต ช่วยกำหนดจังหวะ และแนวทางในการใช้ชีวิตในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ แต่ละเดือน และแต่ละปี ถ้าบุคคลไม่มีรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม จะเกิดความสับสนในการใช้เวลา การทำงานจึงทำให้โลกมีระเบียบ การทำงานยังช่วยให้คนมีศีลธรรมสูงขึ้น และที่สำคัญถ้าปราศจากการทำงาน ความเจริญต่างๆจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย

จึงไม่ผิดนักที่จะสรุปว่า การทำงานคือชีวิต การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานคือการเปลี่ยนรูปแบบของชีวิต ชีวิตที่ดี คือชีวิตที่ใช้ความรู้ สติปัญญา และทักษะ เพื่อตอบสนองในโลกของการทำงาน (รศ.ดร.ไพศาล ไกรสิทธิ์,2016)

ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว เนื่องด้วยกรมสรรพากร เป็นหน่วยภาครัฐระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีอากร ตามประมวลรัษฎากร โดยในปี 2565 พบว่า กรมสรรพากรสามารถจัดเก็บภาษีอากรได้เป็นจำนวน 2,166,313 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าผลการจัดเก็บในปีที่ผ่านมาร้อยละ 15.5 และ ณ ปัจจุบัน สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว พบปัญหาบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อนำปัจจัยที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และแก้ไข เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้วมีความสุขในการทำงาน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในสังกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อม ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในสังกัด
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในสังกัด

สมมติฐานในการวิจัย

- บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
- บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ที่มีปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 121 คน อ้างอิงตามข้อมูลกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร ในเดือนกรกฎาคม 2566 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน
- ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร เงินเดือน/สวัสดิการ และสภาพในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสบายใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม 2566 - พฤศจิกายน 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้

ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มิลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน, 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980: 87) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมมากที่สุด คนที่มีอายุอ่อนกว่า มักจะมีแนวคิด liberalism ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่สูงวัย ในขณะที่คนที่สูงวัยมักจะมีแนวคิด conservative ยึดถือการลงมือทำ มีความรอบคอบในการใช้ชีวิต และมองโลกในแง่ร้าย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตมากกว่า รูปแบบการใช้สื่อก็มีความต่างกัน คนที่มีสูงวัยมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีแนวคิด มุมมอง และการกระทำไม่เหมือนกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ของบุคคลมีผลอย่างมากต่อการรับรู้ของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีแนวคิด มุมมอง ประสบการณ์ และเป้าหมายที่ต่างกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวความสุขในการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า เป็นความสบายกายสบายใจ เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับเล็กน้อยหรือความพึงพอใจจนถึงความมากที่สุดหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวคิดมากมายเพื่อหาความหมายรวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Peter B. Warr (1990) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นอยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรื่นรมย์ หรือ ความสบายใจในการทำงาน เป็นการแสดงถึงความรู้สึกที่ปราศจากความวิตกกังวลใดๆ และเกิดเป็นความสนุกในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดมาจากความรู้สึกเฟลิดเฟลิน ยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเป็นความรู้สึกที่ตนเองอยากจะทำงาน มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวา

3. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้ให้ความหมายของ ความสุขของบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง การรับ ประสบการณ์ และความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่องและเป็นที่ยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การมีหัวหน้างานที่มีความโอปอ้อมอารี การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง บุคลากรก็จะปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

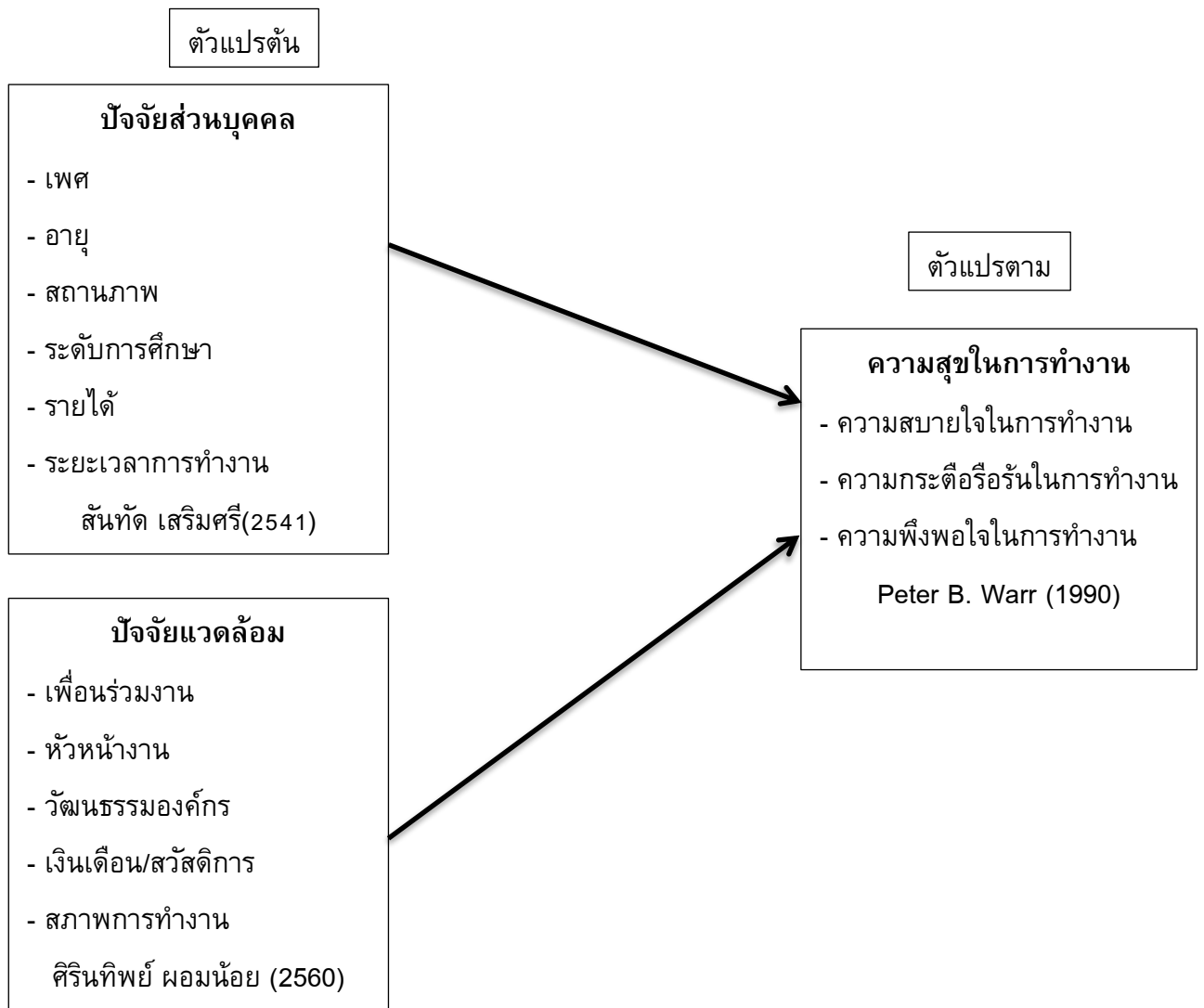
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง (2019) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานในมุมมองของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนาน ในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานในด้านนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน ความสามัคคีในองค์กร ความทุ่มเทในงาน ความผูกพันในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ ส่วนความสุขในการทำงานด้านลบ ความรู้สึกเป็นทุกข์ ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเบื่อในการทำงาน

นุรปาชียะห์ กูนา (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวยุติธรรมมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณที่ดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

ต่ำ แต่ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวน 121 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2566) (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวน 91 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ โดยเรียงลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว เป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราประมาณค่า แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความสุขในการของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว เป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราประมาณค่า แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (เชิงปริมาณ) จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form เก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว

2) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการบันทึกหรือคำตอบในแบบสอบถามเพื่อประมวลข้อมูลทางสถิติในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

5. การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และเสนอแนะเพื่อปรับปรุง แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Item Objective Congruence: IOC) ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.5-1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 6. ระยะเวลาในการทำงาน

2) ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว 1. เพื่อนร่วมงาน 2. หัวหน้างาน 3. วัฒนธรรมองค์กร 4. เงินเดือนสวัสดิการ และ 5. สภาพการทำงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มและหากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างโดยใช้แบบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

4) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้เดือนละ 15,000 – 25,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5ปี

2. ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนิตารายที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

เพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมักให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ	4.55	0.60	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่านอยู่เสมอ	4.56	0.60	มากที่สุด
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยอย่างเป็นกันเอง	4.59	0.56	มากที่สุด
รวม	4.56	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยอย่างเป็นกันเอง (\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่านอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.60) และเพื่อนร่วมงานของท่านมักให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

หัวหน้างาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หัวหน้างานของท่านมักให้ก้าลังใจคนในทีมอยู่เสมอ	4.44	0.73	มากที่สุด
2. หัวหน้างานของท่านมักชื่นชมเมื่อกานผ่านไปด้วยดี	4.45	0.72	มากที่สุด
3. หัวหน้างานของท่านมักช่วยเหลือคนในทีมอยู่เสมอ	4.49	0.67	มากที่สุด
รวม	4.46	0.71	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว เกี่ยวกับหัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานของท่านมักช่วยเหลือคนในทีมอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.67) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานของท่านมักชื่นชมเมื่อกานผ่านไปด้วยดี (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.72) และหัวหน้างานของท่านมักให้ก้าลังใจคนในทีมอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ภายในสำนักงานของท่านมีความสามัคคีในการทำงาน	4.46	0.65	มากที่สุด
2. ภายในสำนักงานของท่านมีการทำกิจกรรมร่วมกัน	4.48	0.62	มากที่สุด
3. ภายในสำนักงานของท่านมีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ	4.53	0.60	มากที่สุด
รวม	4.49	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภายในสำนักงานของท่านมีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ภายในสำนักงานของท่านมีการทำกิจกรรมร่วมกัน (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.62) และภายในสำนักงานของท่านมีความสามัคคีในการทำงาน (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

เงินเดือน/สวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.23	0.80	มากที่สุด
2. ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	4.15	0.84	มาก
3. ท่านพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	4.18	0.81	มาก
รวม	4.19	0.82	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว เกี่ยวกับเงินเดือน/สวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.82) และเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับหน้าที่ ความ

รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.80) รองลงมา ได้แก่ ท่านพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.81) และท่านได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีพื้นที่ทำงานเหมาะสมในการทำงาน	4.35	0.67	มากที่สุด
2. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม และเพียงพอ	4.19	0.80	มาก
3. สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อทำงาน เช่น มีแสงสว่าง ไม่มีเสียงรบกวน	4.27	0.76	มากที่สุด
รวม	4.27	0.74	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว เกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีพื้นที่ทำงานเหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67) รองลงมา ได้แก่ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อทำงาน เช่น มีแสงสว่าง ไม่มีเสียงรบกวน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.76) และท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม และเพียงพอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว

ตารางที่ 31 แสดงสรุปผลการทดลองสมมติฐานที่ 1

ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาในการทำงาน
ความสบายใจในการทำงาน	-	-	-	-	-	-
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	-	-	-	-	-	-
ความพึงพอใจในการทำงาน	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 31 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ดังนี้

- เพศ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- อายุ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- สถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- สถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- รายได้ต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร เงินเดือน/สวัสดิการ และสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว

ตารางที่ 32 แสดงสรุปผลการทดลองสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยแวดล้อม	ความสุขในการทำงาน		
	ความสบายใจในการทำงาน	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน
เพื่อนร่วมงาน	-	-	-
หัวหน้างาน	-	-	-
วัฒนธรรมองค์กร	-	-	-
เงินเดือน/สวัสดิการ	-	-	-
สภาพการทำงาน	-	/	/

จากตารางที่ 32 สรุปได้ว่า ปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร เงินเดือน/สวัสดิการ และสภาพการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ดังนี้

- เพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- หัวหน้างาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- วัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- เงินเดือน/สวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ณ สำนักงาน สรรพากรพื้นที่สระแก้ว ที่แตกต่างกันโดยภาพรวมไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ได้แก่ ความสบายใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของภณิดา บุญทวี (2661) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กทม.7 ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วน รายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กทม.7 ที่แตกต่างกัน

2. ศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร เงินเดือน/สวัสดิการ และสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรพื้นที่สระแก้ว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ที่ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.2 ด้านหัวหน้างาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านหัวหน้างานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของชัยเสฏฐ์ พรหมารี (2555) ได้กล่าวไว้ว่า หัวหน้างานที่ดีคือปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยสุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทีมงาน ความสามารถในการจูงใจพนักงานทุกคนในองค์กร และคำนึงถึงความสอดคล้องในการทำงานกับความสามารถของพนักงานได้อย่างดีเยี่ยม

2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยสุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานคำนึงถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับ

มอบหมายอยู่เสมอ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร และมีการคำนึงถึงงานที่ทำว่าส่งผลต่อองค์กรอย่างไร

2.4 ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน/สวัสดิการไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนุรีปาชียะห์ ภูนา (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยด้านต่าง ๆ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย นั้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสำนักงาน ก.พ. ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.5 ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านการจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำในสถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ อนามัย มีเสียงดัง แรงสั่นสะเทือนเกินกว่ากำหนด และไม่ได้รับประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ดังนั้นสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว ควรดำเนินการเสริมสร้างสภาพการทำงานของบุคลากร เช่น ห้องทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่ซาร์ุดหรือเสื่อมสภาพ มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สระแก้ว มีความสุขในการทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลการดำเนินงานของบุคลากรอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรดำเนินการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การมองโลกในแง่บวก การตระหนักถึงคุณค่าตัวเอง ภาวะความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น
- (2) ควรดำเนินการศึกษาปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของสำนักงานสรรพากรในต่างพื้นที่ หรือหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาเปรียบเทียบ

บรรณานุกรม

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2559) พฤติกรรมของคนไทยเกี่ยวกับการทำงาน

ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560) ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโตมาสเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560) ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

นฤมล แสงผล. (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิยะธิดา ปัญญา. (2560) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาณิดา บุญทวี. (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล