

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร

THE WORKING SATISFACTION AFFECTING HAPPINESS IN WORKING OF EXCISE DEPARTMENT STAFF

อมรรัตน์ พูลสาย

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Amornrat Poolsai

E-mail: 6314131066@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร โดยศึกษาความพึงพอใจคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน คือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านองค์กรแห่งความสุข ด้านความกระตือรือร้น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมสรรพากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของกรมสรรพากร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีสถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และด้านที่มีระดับมากคือ ด้านความก้าวหน้า

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพาณิช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พนบฯ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านองค์กรแห่งความสุข ด้านความกระตือรือร้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ความสุข, บุคลากรกรมสรรพาณิช

ABSTRACT

The objective is to study the working satisfaction affecting happiness in working of Excise Department staff. By study the satisfaction is the side of success in work, progress, relationship with supervisors, relationship with colleagues, working environment. and happiness side is joy of life, happy organization , enthusiastic , quality of life and work life balance.

The population used is in Excise Department.The samples used in this research amount of 400 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were minimum, maximum , percentage, mean and standard deviation.

The results found that the users all respondents 400 peoples. Most are female 252 peoples representing 63.00%. Most aged under 30 years old 109 peoples representing 27.30%. Most are single 216 peoples representing 54.00 %. Most are Bachelor s degree 281 peoples representing 70.30 %. Most are working period 1-5 years 189 peoples representing 47.30%. Most are position government officer 206 peoples representing 51.50 %.

The results found that the Working Satisfaction of Excise Department Staff overall is at a highest level. Considering each side, then that side is the highest level of success in work, relationship with colleagues, working environment and relationship with supervisor. The other side is high level of progressive.

The results found that the Happiness of Excise Department Staff overall is at a high level. Considering each side, then that side is the highest level of joy of life. The other side is high level of happy organization , enthusiastic , work life balance and quality of life.

Keyword: satisfaction, happiness, excise department staff

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคม ย่อมได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เข้ามายกคดคืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมทั้งโรคระบาดต่าง ๆ นอกจากนั้นสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้ทุกคนล้วนได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในสภาพที่มีการแข่งขันสูงนокจากนี้

สภาพเศรษฐกิจที่ดีด้อย ค่าครองชีพสูง สถานการณ์การเมืองที่ขาดเสถียรภาพ ปัญหาความไม่สงบทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกคนโดยเฉพาะคนที่ต้องทำงานหนาเลี้ยงชีพ และคุ้มครองบัวร์ เกิดความเครียด วิตกกังวล รู้สึกกดดัน รู้สึกไม่มั่นใจในความไม่แน่นอนและไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงาน หลายองค์กร ได้ให้ความสนใจในเรื่องของการทำให้บุคลากรในองค์กรของตนมีความสุขในการทำงาน เห็นได้จากการที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เริ่มจากความสุข 8 ประการ โดยนำพาพัฒนา เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ไฟร์ดี สุขภาพเงินดี และได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การเงินดี แนวคิดดังกล่าวเนี้ยได้รับความสนใจจากหลายหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

กรมสรฐรพยายามเป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจหลักในการให้บริการประชาชน และรับชำระภาษีจากผู้ประกอบอุตสาหกรรม ผู้นำเข้า และผู้ประกอบกิจการสถานบริการ โดยจัดเก็บภาษีจากสินค้า และบริการเฉพาะอย่างที่อยู่ภายใต้การควบคุม กำกับ ดูแล ตามกฎหมายสรรพสามิต และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การป้องกันและปราบปรามผู้กระทำการพิเศษ จำนวนมาก การขับเคลื่อนองค์กรภายใต้การทำงานของกรมสรรพสามิตนั้น ต้องเผชิญกับสภาพปัจจุบันและการทำงานที่กดดัน ท้าทายความรู้ความสามารถ ทำให้ให้บุคลากรของกรมสรรพสามิต เกิดความเครียด ความกดดัน ความเบื่อหน่าย ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากรทำให้บุคลากรมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีวการงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น ช่วยลดภาระสำคัญในการทำงานให้สูงยิ่งขึ้น

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อทำให้บุคลากร กรมสรรพสามิตมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนรู้สึกความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกรมสรรพสามิตและพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสรรพสามิต ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน
2. ความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านองค์กรแห่งความสุข ด้านความกระตือรือร้น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร กรมสรรพสามิต ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของกรมสรรพสามิต จำนวน 6,079 คน (ข้อมูลล่าสุด ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565 ข้างต้นจากเว็บไซต์กรมสรรพสามิต) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทารโว ยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2565

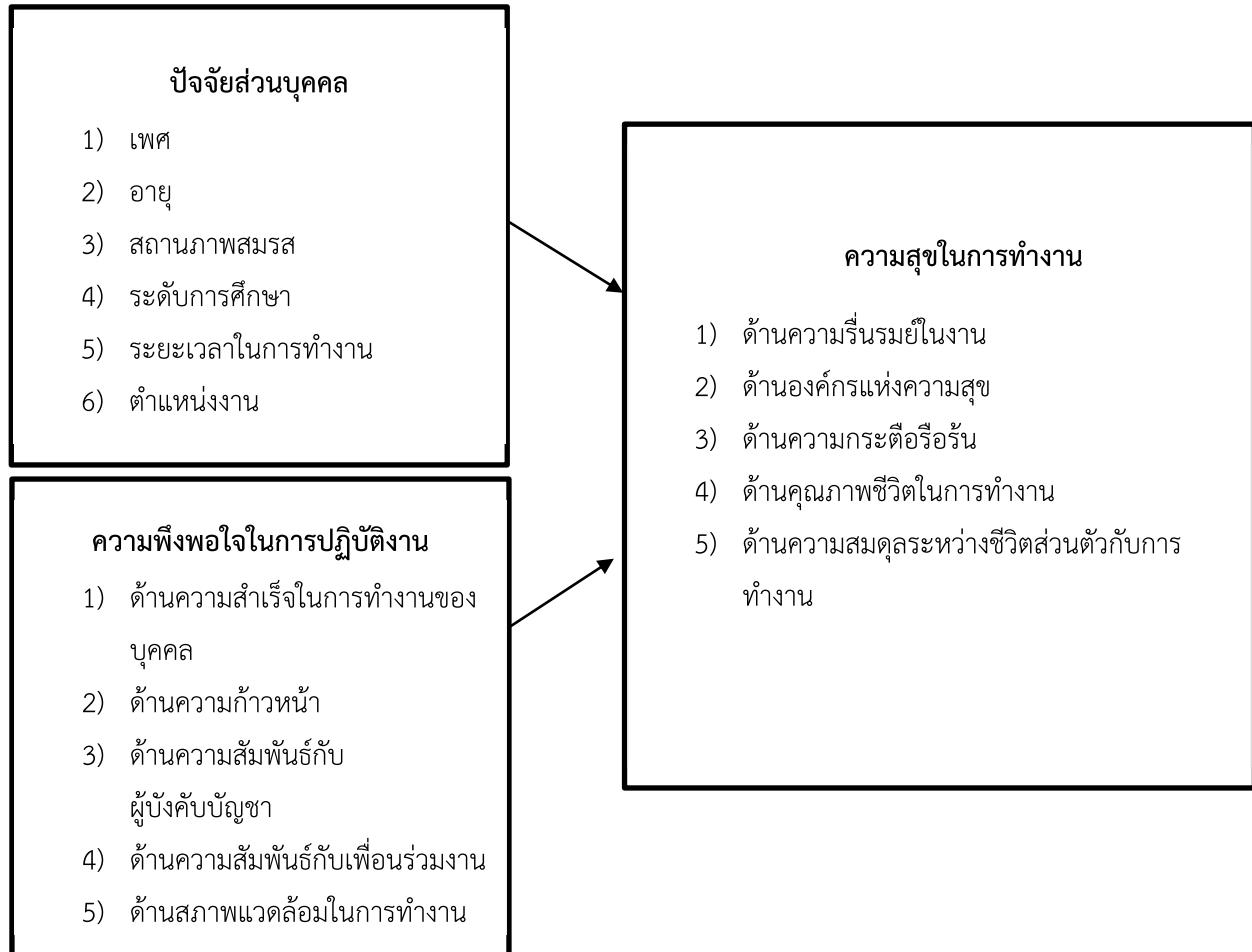
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต
2. กรมสรรพสามิตสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปออกแบบและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสุขให้บุคลากรของกรมสรรพสามิตให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมพิพิญ เกตุแก้ว, 2551 : 39) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี Two-Factor ของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) Herzberg ศึกษาถึงเรื่องของการรุ่งใจ โดยเสนอว่ามีปัจจัย 2 อย่างที่มีผลต่อการรุ่งใจพนักงานให้ทำงานคือ (ประคัลก์ ปั้นพลังภูร, 2551)

1. Hygiene Factors หรือปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายต่าง ๆ

2. Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถชูใจพนักงานให้อยากทำงานได้ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความสำคัญ ความรับผิดชอบในงานที่ท้าทาย ความน่าสนใจในผลงาน การเจริญเติบโตในการทำงาน

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

สมยศ นาวีการ (2536 ถึงปัจจุบัน ใน วนารถ แสงนลี, 2544 : 1-2) องค์กรมีความหมาย 2 อย่าง คือ หมายถึง สถาบัน ไดสถาบันหนึ่งหรือกลุ่มตามหน้าที่ เช่น เราจะอ้างถึงธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานของรัฐบาลว่าเป็นองค์กร ความหมายที่สอง หมายถึง กระบวนการจัดองค์กร แนวทางที่งาน ภูมิจักระเบียนและจัดสรรงหัวใจสำคัญของ องค์กร เพื่อทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อมูลกรมสรรพาณิต

กรมสรรพาณิต เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจในการจัดเก็บภาษีสรรพาณิตเพื่อเป็นรายได้ให้แก่ภาครัฐ จากสินค้าและบริการที่มีเหตุผลความจำเป็นเฉพาะอย่าง รวมถึงดำเนินการตรวจสอบ ป้องกัน และปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายสรรพาณิต อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้การจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพาณิตมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ ให้มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพาณิต

สถานที่ตั้งกรมสรรพาณิต

เลขที่ 1488 ถนนนกราชโยค แขวงถนนนกราชโยค เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทรศัพท์ 02-241-5600 และสายด่วนสรรพาณิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รองศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณ ชาติไทย (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรในมหาวิทยาลัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุพัตรา ขาโพธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุรินทร์ ศึกษาด้านการจัดการสุขภาพร่างกาย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพสังคมการทำงาน ด้านการส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลาย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านศีลธรรมความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัวและครอบครัว กลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คน ความสุขในการทำงาน ภาพรวมระดับมาก พนักงานมีความคิดเห็นว่า องค์กรมอบความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถมากที่สุด อยู่ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการจัดการสุขภาพร่างกาย และความสุข ด้านศีลธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม สำหรับด้านสภาพสังคมการทำงาน ด้านการมีกิจกรรม ผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง

สุรัสวดี อ่อนobaไฟ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เอื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ผลการศึกษาในปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เอื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านผู้นำ และพบว่า ด้านที่มีความสุขน้อย 1 ด้าน คือด้านคุณภาพชีวิต สรุปได้ว่า พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เอื่อนภูมิพล จังหวัดตาก โดยเนลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความสุขในการทำงานระดับมาก คือ ความรื่นรมย์ในการทำงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจในงาน

พิมศิริ โตกะคุณะ(2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในชีวิต คือ การบรรลุเป้าหมายในชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ความพึงพอใจในงาน คือความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ อารมณ์ทางบวก คือ ความกระตือรือร้น ความสนุกในการทำงาน ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า

มนชนก ชูพรคเจริญ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยายกาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก

สุกริน ทวีสุต (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาล จำนวน 185 คน ผลการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานปานกลาง

กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิมมพ์ พันลีกเดช (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสறพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสறพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ที่ตรงกับความสามารถของตน เกิดความสำเร็จทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ไสรยา สุภาพล, สุวรรณี วงศ์วิจิตร, ลักษณ์ สำราญ, ชลีพร ลักษณพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรกรมสุรพสามิต ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของกรมสุรพสามิต

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 376 คน จึงเก็บตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 6,079 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสุรพสามิต ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสุรพสามิต

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมสุรพสามิต และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อ คำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจในแต่ละข้อดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำໄไปแจกให้แก่บุคลากรกรมสุรพสามิต เมื่อรับแบบสอบถามคืน จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสุรพสามิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 และเพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 รองลงมาคือ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 , 36-40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 , 41-45 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และ 31-35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00, หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และแยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมาคือ 16-25 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 , 6-15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และ 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50, พนักงานราชการ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และด้านที่มี ระดับมากคือ ด้านความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร มีความสุขในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และด้านที่อยู่ ในระดับมาก คือ ด้านองค์กรแห่งความสุข ด้านความกระตือรือร้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมสรรพากร ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีสถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และด้านที่มีระดับมากคือ ด้านความก้าวหน้า

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านองค์กร แห่งความสุข ด้านความกระตือรือร้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานคือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านองค์กรแห่งความสุข ด้านความกระตือรือร้น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรกรมสรรพสามิตสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี ผลสำเร็จของงานจากการที่นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรกรมสรรพสามิตสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกล่าวต้นนี้ แนวบรรทัด และทิมพ์ พันลีกเดช ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรพกรพีนท์กรุงเทพมหานคร 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ที่ตรงกับความสามารถของตน เกิดความสำเร็จทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้า

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ มีความเป็นธรรมและเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกริน ทวีสุต (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลกรุงเทพฯ ให้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาล จำนวน 185 คน ผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรกรมสรรพสามิตมีโอกาสเข้าพบ และปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ผู้บังคับบัญชาส่งผลให้บุคลากรกรมสรรพสามิตมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นระบบ บุคลากรได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ ตามลำดับ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรกรมสรรพสามิตและผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความสุนกในการทำงานเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรกรมสรรพสามิตให้เกียรติและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน บุคลากรกรมสรรพสามิตและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันส่งผลให้สามารถประสานงานต่าง ๆ และร่วมมือกันได้เป็นอย่างดีสามารถทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง ได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมสิริ โตกะ คุณะ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความสุนกในการทำงานเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ กรมสรรพสามิตมีอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม บุคลากรมีความพอใจในที่จอดรถ ลิฟท์ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่หน่วยงานจัดไว้ให้ ที่ตั้งเดินทางสะดวก หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสวรา สุภาลด, สุวรรณี ทรงวิจิตร, ลัดดาวลักษ์ สารัญ, ชุลีพร ลักษณาพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความรื่นรมย์ในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรของกรมสรรพสามิตรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ปราศจากความขัดแย้งและความเครียด ชอบศึกษาและวางแผนรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในงานของตน รู้สึกมีความสุขผ่อนคลายเมื่อหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรเกิดความสนุกและรักใคร่กลมเกลียว ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำ มีความสนุกกับการทำงานและการได้พนบประหรือให้บริการผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี อ่อนจำไฟ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบัญชาการไฟฟ้าเชื่อมภูมิพล จังหวัดตาก ผลการศึกษา ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านก่ออาชญากรรม ด้านผู้นำและพบว่า ด้านที่มีความสุขน้อย คือด้านคุณภาพชีวิต

ด้านองค์กรแห่งความสุข

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรของกรมสรรพาณิตรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกรมและข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือทุกคนตระหนักรู้ว่าความสำเร็จในงานของตนมีผลต่อเป้าหมายของค่านิยมของกรม มีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับพุทธิธรรมที่กรมต้องการ มีความเชื่อมั่นในค่านิยมองค์กรและนำไปปฏิบัติได้ รู้สึกว่ากรมสรรพาณิตเห็นใจเป็นบ้านหลังที่สองสามารถปฏิบัติงานด้วยความสนับらい ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ข้าโพธิ์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุรินทร์ โดยศึกษาองค์กรแห่งความสุข ด้านการจัดการสุขภาพร่างกาย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพสังคมการทำงาน ด้านการส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลาย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านศีลธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านศีลธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการจัดการสุขภาพร่างกาย และความสุข ด้านศีลธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม สำหรับด้านสภาพสังคมการทำงาน ด้านการมีกิจกรรมผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความกระตือรือร้น

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความตื่นตัวและสามารถทำงานได้คุ้ล่องแคล้ว สามารถให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้มารับบริการ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน เข้าใจว่างานที่ทำจะส่งผลต่อกรมสรรพาณิต รู้สึกมีชีวิตชีวาเมื่อทำงานในแต่ละวัน และมักเสนอกอนลง執行ในการทำงานชั้นใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมศิริ โตกะคุณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตคือการบรรลุเป้าหมายในชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ความพึงพอใจในงาน คือความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ อารมณ์ทางบวก คือความกระตือรือร้น ความสนุกในการทำงาน ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร่วมกันว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีความปลอดภัย เช่น มีพนักงานรักษาความปลอดภัยภายในอาคารสำนักงาน สามารถเดินทางสะดวก มีความปลอดภัย มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายหรือมีเครื่องออกกำลังกาย ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีเงินเดือนเพียงพอค่าครองชีพในการมาปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร.ทศนีย์ ชาติไทย (2558) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานสามารถยืดหยุ่นหรือคนในทีมสามารถทำงานแทนกันได้ มีเวลาอนหลับ ออกกำลังกาย ได้อย่างเพียงพอ สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม มีเวลาดูแลครอบครัวหรือใช้เวลาส่วนตัว หลังเลิกงานได้ ตามลำดับ สิ่งสุดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรร堪เจริญ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมสุรพสามิต สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บุคลากรต้องวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทำงานผิดพลาด ได้ กรมสุรพสามิตต้องอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีองค์ความรู้มาปรับใช้ในการทำงานจนเกิดผลลัพธ์ของการทำงานได้

ด้านความก้าวหน้า

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ การพิจารณาเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่ง ผู้ประเมินควรมีความเป็นธรรม ประเมินตามความรู้ความสามารถ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หากเกิดปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ไขปัญหา ให้เหตุผลในการหารือกันโดยปราศจากความขัดแย้ง พยายามเรียนรู้เทคนิคในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ สร้างบรรยากาศที่ดี หากิจกรรมภายใต้การทำงานทำร่วมกัน เพื่อพบปะพูดคุยกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อให้การทำงานราบรื่น ปราศจากความขัดแย้ง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ กรมสุรพสามิตต้องมีสถานที่ทำงานที่มีแสงสว่างอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และจัดสถานที่ทำงาน หรือโต๊ะทำงาน ของบุคลากร ให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะความสุขในการทำงาน

ด้านความรื่นรมย์ในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ กรมสุรพสามิต ควรสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้เกิดความรักใคร่ป่องดองแก่กัน

เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนองค์กรเกิดความร่วมมือกันในการทำงานลดความขัดแย้ง มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ใหม่ ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน

ด้านองค์กรแห่งความสุข

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ต้องสร้างค่านิยมให้บุคลากรบรรเทาหนักถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ร่วมกันเพื่อให้บุคลากรประพฤติไปในทางเดียวกันและเกิดความภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านความกระตือรือร้น

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หน่วยงานควรชี้ช่องหรือสร้างค่านิยมให้บุคลากรเสนอตนเองในการทำงานชิ้นใหม่ สร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรรู้สึกมีชีวิตชีวามเมื่อได้ทำงานในแต่ละวันและสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง ไฟริยนรู้และแสดงหัวใจความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสามารถให้ข้อมูลท่ามกลางแก่ผู้มารับบริการ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ สถานที่ทำงานควรมีความปลอดภัย เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกอาคาร สถานที่ตั้งในการทำงาน เช่น พื้นที่ / พื้นที่สาขา ควรอยู่ในที่ที่สามารถเดินทางได้อย่างสะดวก มีรถ สะดวก มีระบบขนส่งสาธารณะที่ดี อยู่ใกล้สถานที่ชุมชน ไม่เปลี่ยว หากกลับดึกก็ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ จัดทำตารางเวลาในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถทำงานแทนกันได้ และมีตารางเวลาในการทำงานที่เหมาะสมสามารถมีเวลาพักผ่อนจากการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะบุคลากรของกรมสรรพสามิต ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เท่านั้น แต่ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของบุคลากรกรมสรรพสามิตทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมเพื่อจะทำให้ทราบว่าโดยภาพรวมแล้วระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมตรัตน์ แนวบรรทัด และ ทิมพ์ พันลีกเดช (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยເອເຊຍາຄເນຍ
- พิมสิริ โตกะคุณ (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง.
- การศึกษาด้านค่าวิธีประปัญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มนชนก ชูพรครเจริญ (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอ

เมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

รองศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วนารถ แสงมณี (2544). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ระเบียงทองการพิมพ์

ว่าที่ร้อยตรีเด่นชัย อاثิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนคริมนูนayanนท. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประคัลภ์ ปั้นพาลังกูร. (2555). การทำให้พนักงานเกิดความรักในงาน (ออนไลน์). <https://prakal.wordpress.com/>

ประทุมพิพิธ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานและความสามารถในการเผยแพร่และฟื้นฟื้น อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาล ผู้ตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกрин ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. (2564) สารนิพนธ์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สุรัสวดี อ่อน野心. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบัญชาการไฟฟ้าเชื่อนภูมิพล จังหวัดตาก. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โขง.

สุพัตรา จำโพธิ. (2558). การศึกษาองค์กรแห่งความสุข. กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุรินทร์. การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ไสรยา สุภาผล, สุวรรณี วงศ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุลีพร ลักษณาพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โพธากุล (2564). ปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร นจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ