

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

Happyness at work of personnel at the Samutprakan Area Revenue Office 3

สายพิน ยาสวรรณ

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Saipin Yasuwan

E-mail : 6214060055@rumail.ru.ac.th

Department of Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอยู่ทั้งหมดสามประการ ประการแรก คือ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ประการที่สอง คือ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล และประการที่สามเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยมีจำนวนบุคลากรจำนวน 164 คนซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยใช้สูตรตารางสำเร็จรูปของ Yamane ในการคำนวณจำนวนประชากร ผลการคำนวณคือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 117 คน ดังนั้นจึงมีการแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 117 ชุด มีความคาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 0.05 และการสุ่มตัวอย่างแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ Multiple Regression

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

คำสำคัญ : ความสุข; บุคลากร; สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

ABSTRACT

This thesis study about The happiness of personnel at the Samutprakan Area Revenue Office 3. The three objectives are: the first objective to study the happiness of personnel at Samutprakan Area Revenue Office 3. The second objective to study the happiness of personnel by individual factors and Third, to study the factors affecting personnel happiness at the Samutprakan Area Revenue Office 3.

The sample of this thesis was personnel at the Samutprakan Area Revenue Office 3. There are 164 people who know the exact population. The thesis used Yamane's table formulas to calculate the population. The total sample size was 117. Therefore, the total of 117 questionnaires was distributed, with a probability of 0.05%. The questionnaire was sampled using the Accidental Sampling method.

Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation One-way ANOVA is used to test the hypothesis and if the difference is analyzed, it will be compared by using the LSD method and multiple regression analysis.

The hypothesis test found that personnel at the Samutprakan Area Revenue Office 3 had sex, age, education level, income and personnel type Different, happy to work. Overall, no difference. Motivation factors include success in the job Work condition and relationship with colleagues affect the happiness in work. Motivation factors include Respect and Responsibility did not affect the happiness in work.

Keywords : The Happiness; Personnel; Samutprakan Area Revenue Office 3

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกัน

กรมสรรพากรเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดอยู่ภายใต้ความดูแลของกระทรวงการคลัง เริ่มก่อตั้งในสมัยรัชกาล 5 มีหน้าที่จัดเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากร ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต อากรแสตมป์ รวมไปถึงภาษีเงินได้ปิโตรเลียมและภาษีมรดก มีบทบาทสำคัญต่อการจัดหารายได้เข้าสู่รัฐ เป็นหน่วยงานหลักของรัฐบาลในการจัดเก็บภาษีอากร อันเป็นรายได้ที่จะนำมาเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม

รวมถึงความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น กรมสรรพากรต้องวางแผนยุทธศาสตร์ ประจำปี 2563 – 2565 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 เป็นหน่วยงานจัดเก็บภาษีซึ่งต้องรับผิดชอบการจัดเก็บภาษีในเขตท้องที่อำเภอบางพลี อำเภอบางเสาธง และอำเภอบางบ่อ เป็นพื้นที่ที่มีผู้ประกอบการจำนวนมาก แต่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ จึงทำให้เกิดการโยกย้ายออกจากสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ประกอบกับเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ยังไม่ได้มีประสบการณ์ด้านการทำงาน อีกทั้งระยะเวลาในการเรียนรู้งานที่ต้องรับผิดชอบมีอยู่อย่างจำกัด และเจ้าหน้าที่เดิมที่ขอโยกย้ายไปไม่มีเวลาสอนงาน ทำให้เกิดงานค้างสะสมเป็นเวลานาน และส่งผลไปยังขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ทำให้เกิดความล่าช้ากว่าที่ควร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่อง ความสุขในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยจะนำไปปรับเปลี่ยนในการพัฒนาความเป็นอยู่ของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีบุคลากรทั้งหมด 164 คน ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณของ Yamane พบว่าจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ต้องทำการสุ่มตัวอย่างมีทั้งสิ้น 117 คน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Electronic) ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ถึง เดือนมีนาคม 2564

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทบุคลากร

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3
3. นำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ให้บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีความสุขในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุข หรือ สุข พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 นิยามว่า ความสบายกาย สบายใจ คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับ มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข

นักจิตวิทยาชื่อ วินโฮเฟิน (1997) ให้นิยาม “ความสุข” ว่าหมายถึงการประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORKPLACE (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ,2554) “Happy 8” ประกอบด้วย

- 1.ด้านสุขภาพดี(Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
- 2.ด้านน้ำใจงาม(Happy Heart) คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้
- 3.ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน
- 4.ด้านหาความรู้ (Happy Brain) คือ มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
- 5.ด้านคุณธรรม (Happy Soul) คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

6.ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

7.ด้านครอบครัวดี (Happy Family) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี

8.ด้านสังคมดี (Happy Society) คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ Maslow's(Hierarchy of Needs) (1954 อ้างถึงในปราณี ปาณิชต์กุล 2561) เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับที่ต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจ กับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลของมาสโลว์มี 5 ขั้นตอนตามลำดับ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการทางร่างกายซึ่ง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ต่ำที่สุดเพื่อมีชีวิตอยู่รอด เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกที่มีมากที่สุด เมื่อมนุษย์มีความเพียงพอต่อความต้องการนั้นแล้ว จึงมีความต้องการในลำดับขั้นสูงต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย Safety(needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น เป็นความต้องการลำดับที่2 ที่เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของมนุษย์

3. ความต้องการทางสังคม (The esteem needs) เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความรู้สึกว่าตนได้รับความรักและมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก ฉะนั้นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การยอมรับของบุคคลอื่นจึงเป็นความต้องการของมนุษย์โดยเฉพาะการมีเพื่อนและความรัก

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับการ ยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต Self-(actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เรียกว่าเป็นความสมหวังของชีวิต

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (อ้างถึงในปราณี ปาณิชต์กุล 2561) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ซิงเฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาด้านปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กรดังนี้คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน Motivation (factors หรือMotivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ The work(itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ การยอมรับนับถือนี้ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความพึงพอใจที่จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจที่จะให้บุคคลอยากทำงาน

1.5. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรม จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6. โอกาสในการเจริญเติบโต Possibility(of growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น

2.ปัจจัยค้ำจุนรักษาจิตใจ (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลในการป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้มีดังนี้ คือ

2.1. นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่างๆ (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร

2.2. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3. ความมั่นคงในงาน (Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4. สวัสดิการ Fringe(benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลในการตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มนอกเหนือจากการที่จ่ายผลตอบแทนในขั้นพื้นฐาน

2.5. สภาพการทำงาน Working(conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SPSS

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Electronic) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีบุคลากรทั้งหมด 164 คน ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณของ Yamane ในการคำนวณจำนวนประชากร ผลการคำนวณคือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 117 คน และการสุ่มตัวอย่างแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Electronic) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้มีทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งระดับความเห็น 5 ระดับ คือ 5 คะแนน = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 คะแนน = เห็นด้วยมาก, 3 คะแนน = เห็นด้วยปานกลาง, 2 คะแนน = เห็นด้วยน้อย, 1 คะแนน = เห็นด้วยน้อยที่สุด,

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 34 ข้อ แบบสอบถามแบ่งเป็นระดับความเห็น 5 ระดับ คือ 5 คะแนน = ความสุขมากที่สุด, 4 คะแนน = ความสุขมาก, 3 คะแนน = ความสุขปานกลาง, 2 คะแนน = ความสุขน้อย, 1 คะแนน = ความสุขน้อยที่สุด

ในการวิจัยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ช่วงคะแนนที่ได้ คือ 0.80 ซึ่งแบ่งระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ เพื่อตีความหมายของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ มีดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = เห็นด้วยมาก, 2.61 – 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, 1.81 – 2.60 = เห็นด้วยน้อย, 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านควรมีกิจกรรมหรือนโยบายอะไรบ้างเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงนำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statics)

1.1 การใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงคุณภาพหรือเชิงกลุ่ม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.2 การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงปริมาณ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลายเป็น ด้านหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ในด้านเพศและตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติการทดสอบการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้วิธี LSD มาเปรียบเทียบและทำตารางคู่

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยใช้สถิติ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 (โดยภาพรวม) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานมากทั้งในด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลายเป็น ด้านหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น และด้านสังคมดี

2. ผลการเปรียบเทียบ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 โดยภาพรวมมีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสี่ยงกล้า (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีสุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพที่ดีแข็งแรงทั้งกายและใจ การรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี หมายถึง การดูแลตัวเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ และได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงามโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความรู้หรือคำแนะนำต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสี่ยงกล้า (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีน้ำใจงาม หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน และยินดีให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทรเพื่อเพื่อน หมายถึง มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม การทำประโยชน์ต่อสังคม และเพื่อส่วนรวม

1.3 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการเกิดความเครียดไม่สบายใจจะหากิจกรรมทำเพื่อผ่อนคลายความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) (อ้างถึงในอุไรพร เสี่ยงกล้า 2554) กล่าวว่าการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักการสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเองจะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียดอันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลาย หมายถึง รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีการสร้างกิจกรรมบันเทิงเพื่อผ่อนคลายและลดความเครียด

1.4 ด้านหาความรู้ (Happy Brain) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานด้านหาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2554) (อ้างถึงในอุไรพร เสี่ยงล้ำ 2559) กล่าวไว้ว่า การที่ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ รวมทั้งการไปฝึกอบรม สัมมนา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถในการทำงาน

1.5 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานด้านคุณธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีคุณธรรม หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมประจำใจ หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี มีการทำบุญหรือปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ

1.6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการใช้เงินเป็น หมายถึง การจัดการเงินเป็น รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้บริหารการใช้จ่ายของตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านเศรษฐกิจการเงินดี หมายถึง การจัดการเงินเป็นรู้จักเก็บรู้จักใช้ ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็นยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

1.7 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสมาชิกในครอบครัวคอยสนับสนุน คอยให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านครอบครัวดี หมายถึง ครอบครัวมีความเข้มแข็งครอบครัวอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ ให้กำลังใจกัน เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคสามารถแก้ไขปัญหาได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวดี หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่สามัคคีช่วยเหลือ สนับสนุนและคอยให้กำลังใจกัน เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาได้

1.8 ด้านสังคมดี (Happy Society) พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีระดับความสุขในการทำงานด้านสังคมดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านสังคมดี หมายถึง การมีสังคมนอบข้างที่ดี อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ มีความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่าไว้ว่า ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมที่มีความสุข หมายถึง การมีสังคมนอบข้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี คนในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียว สามัคคีช่วยเหลือกัน ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 เพศ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ไม่ว่าเพศใดต่างมีความตั้งใจ มีเป้าหมายที่ประสบความสำเร็จในด้านการงานตามที่ตั้งใจไว้

2.2. อายุ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีอายุแตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมสรรพากรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่าง เท่าเทียมกัน มีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดทำโครงการที่สอนน้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านภาษี และให้คำปรึกษากับบุคลากรที่บรรจุใหม่

2.3 ระดับการศึกษา บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน เนื่องจากกรมสรรพากรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานและดำรงตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกันตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) กำหนดไว้

2.4 รายได้ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เงินเดือน ทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน เนื่องจากกรมสรรพากรเป็นหน่วยงานราชการ มีการกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) รับรอง

2.5 ประเภทบุคลากร บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรประเภทข้าราชการ และลูกจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 จำแนกตามปัจจัยแรงจูงใจ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านความสำเร็จในงานนั้น มีผลต่อความสุขในการทำงาน อาจเนื่องจากโครงสร้างนโยบาย กระบวนการทำงาน รวมไปถึงการที่พนักงานไม่ปรับตัว พัฒนาตนเอง

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ล้วนได้รับการยอมรับในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดไปจนถึงการได้รับการยอมรับจากผู้มาติดต่อราชการ จึงทำให้ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 มีความภาคภูมิใจในงาน ทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จึงทำให้ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

3.4 ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างที่ไม่เหมาะสม อาจจะไม่เพียงพอต่อการทำงาน ความสะอาดของหน่วยงาน อากาศถ่ายเทไม่สะดวก รวมถึงความพร้อมในด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความรำคาญใจ จึงทำให้ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

3.5 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก ลักษณะการทำงานที่มีลำดับขั้นตอน มีการติดต่อสัมพันธ์ค่อนข้างมีความหลากหลาย ในบางครั้งอาจมีการสื่อสารไม่ตรงกัน เกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือเกิดความเข้าใจผิด การทำงานจึงไม่ราบรื่น ทำให้เกิดปัญหาการติดต่อสื่อสารในการทำงาน จึงทำให้ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน

สรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จะทำให้ความสุขในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ไม่แตกต่างกัน แต่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านบุคคลทุกด้าน เพื่อให้บุคลากร มีความสุขในการทำงาน อย่างเต็มที่ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม เป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ในด้าน ความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญปัจจัยทั้ง 3 ด้าน เช่น ควรมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มทักษะความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดใหม่อยู่เสมอ มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และส่งเสริมเรื่องการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน อยู่ เสมอ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ในด้านการ ยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่สมุทรปราการ 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความ รับผิดชอบ จะไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ควรให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากเป็น ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ ก็จะเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่สมุทรปราการ 3 เช่น ด้านอายุการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง
2. ควรมีการศึกษาแนวทาง หรือศึกษากับบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
3. ควรมีการศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุง และพัฒนาองค์กร ให้บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <http://plan.bru.ac.th/ยุทธศาสตร์ชาติ-20-ปี-พ-ศ-2561-2580/>
- แผนยุทธศาสตร์กรมสรรพากร (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก http://download.rd.go.th/fileadmin/download/plan/RD_plan_63.pdf
- กรมสรรพากร (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://www.rd.go.th/>
- สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://web.facebook.com/สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ-3>
- เอกสารโครงการรับทราบนโยบายการบริหารงานจัดเก็บภาษีและติดตามผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/2564 วันพุธ ที่ 18 พฤศจิกายน 2563
- ความสุข (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/>
- ความสุข (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://faithandbacon.com/true-happiness/>
- ความสุข (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://thaihealthlife.com>
- ความสุขคืออะไร? (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://smarterlifebypsychology.com/2017/>
- ความสุขคืออะไร? (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://www.istrong.co/single-post/whereishappiness>
- ความสุขคืออะไร? (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://www.nicetofit.com/ความสุขคืออะไร/>
- ความสุขคืออะไร? (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://www.nicetofit.com/ความสุข>
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สืบค้นจาก - www.tci-thaijo.org
- คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORKPLAC (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/>
- วิศรา แปลงไธสง (2562) ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เราวัฒน์เคมีเกษตร จำกัด การวิจัยรายบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปราณี ปาริฉัตรกุล(2561) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดวงใจ มงคลเลิศมณี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนูลักษณ์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นุรป่าชียะห์ गुणा (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ

เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ Maslow's(Hierarchy of Needs) (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์)
 สืบค้นจาก <https://propholic.com/>

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ Maslow's(Hierarchy of Needs) (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์)
 สืบค้นจาก <https://www.iok2u.com/>

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก
<https://nittaya111.wordpress.com/>

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก
<https://greedisgoods.com/>

องค์กรเปี่ยมสุข (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <https://dol.thaihealth.or.th/Media/Index>

15 วิธีทำงานอย่างมีความสุข ที่ไม่ยากอย่างที่คิด (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก
<https://faithandbacon.com/workplace-happiness/>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).(2559).สร้างสรรค์สุขเพื่อทุกคน
 (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก<https://www.thaihealth.or.th/tag>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554, 2555, 2559)
 สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/>