

## ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12

### THE HAPPINESS OF PERSONNEL IN THE PERFORMANCE OF THE REVENUE DEPARTMENT 12

ชฎารัตน์ ทองคุปต์

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chadarat Thongkhup

E-mail : 6314060099@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University Corresponding author

---

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 (2) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความไว้วางใจ และการยอมรับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12

**คำสำคัญ :** ความสุข, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study The Happiness of Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12 2) to study The Happiness of Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12 by Personal factors 3) to study factors that promote happiness at work affecting The Happiness of Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12.

The sample group was 120 people of THE REVENUE DEPARTMENT 12. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12 with different gender education level duration and salary level of work did not caused different the Happiness of Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12. And Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12 with different age caused different Happiness of Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12. Moreover, recognition, work environment, connections and achievement factors affecting the Happiness of Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12

**Keywords :** Happiness, Personnel in the Performance of THE REVENUE DEPARTMENT 12

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากคนเราส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวันหรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556) ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่คนทำงานก็จะมีความสุขอยากไปทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดีส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร (ศุภวัฒน์ วิริยะโม, 2553) ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นคือบุคลากร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานหรือนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้ คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จเพราะคนเป็นผู้วางแผนวางแนวคิด ดังนั้น ถ้าคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน งานก็จะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

การวัดดัชนีความสุขโลก ใช้ความพึงพอใจในชีวิตเป็นองค์ประกอบหนึ่งของดัชนีความสุขโลกชี้ให้เห็นว่าความสุขของประชาชนเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องบริโภคทรัพยากรจนเกินพอดี ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้จัดให้ความสุขเป็นจุดหมายหนึ่งของการพัฒนาโดยต้องการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืนโดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้นเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติคือ 1) ด้านการมีสุขภาพดี 2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย 4) ด้านการมีคุณธรรม

ประจำใจ 5) ด้านเศรษฐกิจการเงินดี 6) ด้านการพัฒนาความรู้ 7) ด้านการมีครอบครัวดี และ 8) ด้านสังคมที่มีความสุข เป็นตัวชี้วัดการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุกๆองค์กรเพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และจิรัชธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว 2559)

ในฐานะที่กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดเก็บภาษีอากรและขับเคลื่อนทิศทางการเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะและการใช้นโยบายทางภาษีอากรเพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและเกิดความสนใจในการเสียภาษีโดยมีอำนาจหน้าที่ ได้แก่ จัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 เพื่อแสดงให้เห็นว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาสเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 และเพื่อส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานเพราะหากองค์กรเข้าใจระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะสามารถตอบสนองความต้องการในด้านความสุขของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจและการยอมรับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ประกอบด้วยด้านสุขภาพที่ดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านความผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมที่ดี

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12
2. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12

### ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถจำแนกได้เป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ยศพร ปัญมะวัต (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความสุขในการปฏิบัติงาน” คือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการทำงานของบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคคลทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำไย เตชะแก้ว (2561) ได้ให้ความหมายของ คำว่า “ความสุขในการปฏิบัติงาน” คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน และ 3) ความสำเร็จในงาน

#### 1.ด้านสุขภาพที่ดี

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สุขภาพที่ดี” คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

ทศพล ชาตธีรมย์ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สุขภาพที่ดี” คือ มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายใจ เป็นการส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย ออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

#### 2.ด้านความมีน้ำใจ

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความมีน้ำใจ” คือ มีน้ำใจแบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนกันกับเพื่อนร่วมงาน การทำประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อส่วนรวม

ทศพล ชาตธีรมย์ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความมีน้ำใจ” คือ มีน้ำใจงาม เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องรู้จักการเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะคนเรานั้นไม่สามารถที่จะอยู่ตัวคนเดียวได้ในโลกใบนี้ จึงควรมีน้ำใจต่อกัน เพื่อให้เกิดความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน ซึ่งจะส่งผลให้ชีวิตเกิดผลในทางที่ดีและงานที่ดีตามมาด้วย

#### 3.ด้านความผ่อนคลาย

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผ่อนคลาย” คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีการสร้างกิจกรรมบันเทิงเพื่อผ่อนคลายและลดความเครียด

ทศพล ชาตธีรมย์ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผ่อนคลาย” คือ การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองนั้นรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานแล้วเกิดความเครียดก็ต้องหาวิธีผ่อนคลาย

ในการทำงานด้วย หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็เช่นกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผ่อนคลาย สนุกสนาน ไม่เกิดความน่าเบื่อหน่ายรำคาญ ในการดำเนินชีวิตและในด้านการทำงานด้วยเช่นกัน

#### 4.ด้านการหาความรู้

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การหาความรู้” คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทศพล ชาติรัมย์ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การหาความรู้” คือ การหาความรู้ มนุษย์เรานั้นอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

#### 5.ด้านคุณธรรม

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การมีคุณธรรม” คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมโดยเฉพาะ หิริโอตตปปะปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคม มนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การมีคุณธรรม” คือ มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี มีการไปทำบุญหรือปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ

#### 6. ด้านการใช้เงิน

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การใช้เงิน” คือ ใช้เงินเก็บ มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวโดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การใช้เงิน” คือ การจัดการเงินเป็น รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออมประหยัด ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และรู้จักการนำเงินไปลงทุนต่าง ๆ

#### 7.ด้านครอบครัวที่ดี

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครอบครัวที่ดี” คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ เมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครอบครัวที่ดี” คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยให้กำลังใจกัน เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาได้

#### 8.ด้านสังคมที่ดี

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สังคมที่ดี” คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สังคมที่ดี” คือ การมีสังคมรอบข้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีคนในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียว สามัคคี ช่วยเหลือกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ มีความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน**

#### **1.ปัจจัยด้านความไว้วางใจและการยอมรับ**

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความไว้วางใจและการยอมรับ” คือ สภาพการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานว่าตนได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ทั้งในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว การรับรู้ว่าตนได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความไว้วางใจและการยอมรับ” คือ การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ให้บริการ การได้รับงานที่ทำหายความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ การให้เกียรติ ความเคารพนับถือ รวมถึงการยอมรับข้อเสนอแนะ

#### **2.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” คือ สถานที่ตั้งขององค์กรสามารถเดินทางสะดวก ภายในองค์กรมีต่อสภาพสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กรที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดของห้องทำงานไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน ความเพียงพอและคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องใช้ มีร้านอาหารสะอาดและเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน มีห้องน้ำถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อพนักงาน

อภิษฐา แก้วมีศรี (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” คือ การจัดการด้านนโยบาย การบริหาร เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกและบรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานที่ช่วยในการปฏิบัติงาน

#### **3.ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” คือ สภาพการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม มีความสนุกสนาน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความพึงพอใจที่ได้พูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” คือ การมีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีความผูกพัน สามัคคีกันภายในกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

#### **4.ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน**

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความสำเร็จของงาน” คือ สภาพการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายและได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามที่ตนและองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความสำเร็จของงาน” คือการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยรับรู้ว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำหายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์ในทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติได้สำเร็จ มีความก้าวหน้า ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กร

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**พิมพ์ชนก เกียรติธรรมคุณ (2563)** ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ก็มีผลกับความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เช่นกัน นั่นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

**ทศพล ชาดิรัมย์ (2561)** ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครฉะเชิงเทรา: เทศบาลนครแหลมฉบัง” ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครอบครัวที่ดี สังคมดี มีน้ำใจงาม การมีคุณธรรม และการหาความรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การรู้จักใช้เงินให้เป็น การผ่อนคลาย และมีสุขภาพดี ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล จำแนกตามอายุ พบว่าอายุต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

**วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)** ได้ศึกษาเรื่อง “องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านครอบครัว รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานภายในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับภายในองค์กร และด้านรายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการขององค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสำหรับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ส่วนงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559)** ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า” ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี และด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพที่ดี และด้านการผ่อนคลาย

2. บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีอายุ และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จำนวนทั้งสิ้น 171 คน (ระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 31 มกราคม 2565)

ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจำนวนบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จำนวนทั้งสิ้น 171 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 120 ตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

1.2 ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพที่ดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านความผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงิน ด้านครอบครัวที่ดี และด้านสังคมที่ดี มีจำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความสุขมากที่สุด, 4 = ระดับความสุขมาก, 3 = ระดับความสุขปานกลาง, 2 = ระดับความสุขน้อย และ 1 = ระดับความสุขน้อยที่สุด

1.3 คำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความไว้วางใจและการยอมรับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีจำนวนข้อคำถาม 19 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.4 ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 12 อย่างไร เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านความไว้วางใจและการยอมรับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12

### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จำแนกตามเพศ ซึ่งจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความไว้วางใจและการยอมรับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 โดยภาพรวมมีระดับความสุขมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ทุกด้านมีระดับความสุขมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานด้านความไว้วางใจและการยอมรับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 โดยภาพรวมมีระดับความสุขมาก

1.1 ด้านการมีสุขภาพที่ดีพบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการมีสุขภาพดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีการตรวจสุขภาพประจำปีและมีกิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพที่ดี คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน และปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพที่ดี คือ การดูแลตัวเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ และมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องตั้งแต่เรื่องการออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อน การลดหรือเลิกสิ่งที่เป็นโทษสุขภาพและได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านความมีน้ำใจ พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความมีน้ำใจโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีน้ำใจให้แก่กันและให้การช่วยเหลือกันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่าความมีน้ำใจ คือ การนึกถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ และปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่าความมีน้ำใจ คือ มีน้ำใจแบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนกันกับเพื่อนร่วมงาน การทำประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อส่วนรวม

1.3 ด้านความผ่อนคลาย พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความผ่อนคลายโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผ่อนคลาย คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ และอุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผ่อนคลาย คือ การรู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต โดยการสร้างกิจกรรมบันเทิงเพื่อผ่อนคลาย

1.4 ด้านการหาความรู้ พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการหาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาอบรม สัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า การหาความรู้ คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า การหาความรู้ คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งการไปฝึกอบรม สัมมนา

1.5 ด้านการมีคุณธรรม พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการมีคุณธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีการยึดถือและปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมาย

ของคำว่า การมีคุณธรรม คือ มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี มีการไปทำบุญ หรือปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ และอุไรพร เสี่ยงกล้า (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า การมีคุณธรรม คือ มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักคำสอนของทุกศาสนาที่ต้องการให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ มีความยุติธรรม อีกทั้งองค์กรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร

1.6 ด้านการใช้เงิน พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีการใช้จ่ายที่ประหยัดเท่าที่จำเป็น ไม่สุรุ่ยสุร่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า การใช้เงิน คือ ใช้เงินเก็บ มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ย่อยมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย และปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า การใช้เงิน คือ การจัดการเงินเป็น รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออมประหยัด ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

1.7 ด้านครอบครัวที่ดี พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านครอบครัวที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร รู้สึกอบอุ่นและมั่นคง เมื่ออยู่กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า ครอบครัวที่ดี คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยให้กำลังใจกัน เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาคิด และทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า ครอบครัวที่ดี คือ ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ดี และเป็นการส่งเสริมการสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร

1.8 ด้านสังคมที่ดี พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีความสามัคคี ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สังคมที่ดี คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน และอุไรพร เสี่ยงกล้า (2559) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สังคมที่ดี คือ การมีสังคมนอกข้างที่ติดสปีดแวดล้อมในการทำงาน คนในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียว สามัคคีช่วยเหลือกัน มีการพบปะสังสรรค์กัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ มีความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผลการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศเท่าเทียมกัน มีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลกรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)

ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ขึ้นอยู่กับอายุ เนื่องจากอายุที่ต่างกัน ทำให้มุมมองเรื่องความสุขต่างไปตามแต่ละช่วงวัย และอายุที่มากกว่าทำให้ได้งานที่ยากกว่าหรือได้ทำส่วนหลักของงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครศึกษาศาสตร์: เทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิณี จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรกรมศุลกากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรกรมศุลกากรได้รับมอบหมายงานที่ไม่แตกต่างกันในแต่ละช่วงวัย

2.3 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันนั้น ก็มีความสุขในการปฏิบัติงานได้เหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครศึกษาศาสตร์: เทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันนั้น ก็มีความสุขในการปฏิบัติงานได้เหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครศึกษาศาสตร์: เทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิณี จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรกรมศุลกากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากน้อยตามอายุงาน ซึ่งการได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ความรับผิดชอบและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานจะมากขึ้นตามไปด้วย ทำให้ถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ก็มีความสุขในการปฏิบัติงานได้เหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ชาตรีรัมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครศึกษาศาสตร์: เทศบาลนครแหลมฉบังพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสี่ยงกล้า (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่าพบว่าบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานได้แก่ด้านความไว้วางใจและการยอมรับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อความในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความไว้วางใจและการยอมรับมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในปฏิบัติงานด้านความไว้วางใจและการยอมรับในระดับมาก มีการไว้วางใจและยอมรับให้ทำงานในส่วนสำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวรวิษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจและการยอมรับ คือ สภาพการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานว่าตนได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ทั้งในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว การรับรู้ว่าคุณได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน ซึ่งทำให้ตนเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดของวิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561) กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจและการยอมรับ คือ การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใช้บริการ การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ มีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ การให้เกียรติ ความเคารพนับถือ รวมถึงการยอมรับข้อเสนอแนะ

3.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีแสงสว่างที่เหมาะสมกับการทำงาน ที่ทำงานเดินทางสะดวกและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวรวิษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความเหมาะสมของเวลาเข้า-ออกงาน เวลาพัก อุณหภูมิบริเวณสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ระบบเครือข่ายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่ทำงาน การจัดเอกสาร ยานพาหนะ เครื่องแบบ และระบบการจัดการความปลอดภัย และสอดคล้องกับแนวคิดของวิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สถานที่ตั้งขององค์กรสามารถเดินทางสะดวก ภายในองค์กรมีต่อสภาพสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กรที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดของห้องทำงานไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน ความเพียงพอและคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องใช้ มีร้านอาหารสะอาดและเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน มีห้องน้ำถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อพนักงาน

3.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก มีการทำงานเป็นทีมและมีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวรวิษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ สภาพการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม มีความสนุกสนาน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความพึงพอใจที่ได้พูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร ซึ่งทำให้ตนเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของวิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ สภาพการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ถึงบรรยากาศ

ในการทำงานเป็นทีม มีความสนุกสนาน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความพึงพอใจที่ได้พูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

3.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก มีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน และรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำงานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงาน คือ สภาพการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายและได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามที่ตนและองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดของวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงาน คือการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยรับรู้ว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ในทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติได้สำเร็จ มีความก้าวหน้า ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสุขของบุคลากรดังนี้ 1) ด้านสุขภาพที่ดีเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่เป็นการนั่งโต๊ะไม่ค่อยมีการเคลื่อนไหวร่างกาย จึงควรมีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพให้กับบุคลากร เช่น กิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน หรือ เน้นการใช้บันไดมากกว่าการใช้ลิฟต์ เป็นต้น 2) ด้านความมีน้ำใจสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 เป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่ผู้เสียภาษี บุคลากรควรให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เสียภาษีและสร้างความประทับใจแก่คนที่มาใช้บริการ 3) ด้านความผ่อนคลายภายในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ควรมีมุมให้บุคลากรมาพักผ่อนและนั่งเล่นได้ เพื่อคลายความเครียดจากการทำงาน 4) ด้านการหาความรู้ควรมีกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะที่ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 5) ด้านการมีคุณธรรมควรจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณธรรมเพื่อให้บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น 6) ด้านการใช้จ่ายควรมีกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการใช้จ่ายและการออมเงินเพื่อบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 จะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต 7) ด้านการมีครอบครัวที่ดีควรจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวเพิ่มขึ้นและให้บุคลากรเห็นความสำคัญกับครอบครัว 8) ด้านสังคมที่ดีควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาหรือการบริจาคช่วยเหลือผู้อื่น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ที่มีอายุต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 มีอายุที่หลากหลาย และมีความต่างของช่วงวัยอาจจะทำให้มีความคิดในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ควรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นกันมากขึ้น และการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจะทำให้การปฏิบัติงานมีความสุขมากขึ้น

ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานเกิดความสามัคคีกัน ช่วยเหลือกัน และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อบุคลากรทุกคนสามารถพูดคุยก่อความคิดเห็นของตนเองได้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากรทุกคน เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านนโยบายของกรมสรรพากร ปัจจัยด้านการลางาน เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

- ฉันทิกา บุญเตี้ย. (2556). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาล ABC. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพล ชาตรัมย์. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง. งานนิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานบริการ บริษัท ชัสโก้ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัชฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไลวรรณ วนไทยสงค์. (2561). องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามารักษ์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทินี จงจิตต์. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุไรพร เสียงล้ำ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.