

อิทธิพลพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูล การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และ  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร  
สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่  
INFLUENCE, INFORMATION SEEKING BEHAVIOR UTILIZATION OF DHARMA INFORMATION  
THROUGH SOCIAL MEDIA AND QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING INCREASED WORK  
HAPPINESS OF PERSONNEL IN REVENUE OFFICE REGION 1 AFTER THE SITUATION OF  
COVID-19 NEW OUTBREAK

พิชญะ บุญญา  
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pichaya Bunyaba  
E-mail: 6314154060@rumail.ru.ac.th  
Faculty of Business Administration Program in Accounting  
Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูล การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ ) การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ ) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.90$ )

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน (2) พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมะ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและ ด้านการพัฒนาความสามารถ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน

### Abstract

The purpose of this study is to examine the influence, information seeking behavior utilization of dharma information through social media and quality of work life affecting increased work happiness of personnel in Revenue Office Region 1 after the situation of COVID-19 new outbreak, factors include demographic factors, information seeking behavior, utilization of dharma information through social media, quality of work life. The 330 sample were drawn from personnel in Revenue Office Region 1. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA). If differences were found, they were compared in pairs. By means of LSD and using multiple regression statistics.

The study indicated that the most personnel in Revenue Regional 1 of the respondents were female, aged 41-50 years, single, received Bachelor's Degree and received monthly income of 20,001 – 30,000 baht. Information seeking behavior media was at moderate level ( $\bar{X} = 2.97$ ). Utilization of dharma information through social was at moderate level ( $\bar{X} = 2.90$ ). Quality of work life were at moderate level ( $\bar{X} = 3.35$ ). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was safe and healthy environment ( $\bar{X} = 3.49$ ). Increased work happiness of personnel in Revenue Office Region 1 after the situation of COVID-19 new outbreak was rated at a high level ( $\bar{X} = 3.63$ ). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was connections ( $\bar{X} = 3.90$ ).

The results of hypothesis test show that (1) the personnel in Revenue Office Region 1 with different age, status and income had different overall increased work happiness. (2) Information seeking behavior, utilization of dharma information through social media had effect the increased work happiness of personnel in Revenue Office Region 1 after the situation of COVID-19 new outbreak at statistical significance of 0.05 levels. (4) Quality of work life; safe and healthy environment, growth and security, total life space, development of human capacities had effect the increased work happiness of

personnel in Revenue Office Region 1 after the situation of COVID-19 new outbreak at statistical significance of 0.05 levels.

**Keyword:** Work Happiness

## บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้เริ่มต้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2562 สร้างความหวาดกลัวและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สังคมและเศรษฐกิจของประชากร และลุกลามไปทั่วโลก ซึ่งเป็นการติดเชื้อทั่วโลกอย่างรวดเร็ว 5 ลำดับของประเทศที่มีผู้ติดเชื้อสูงสุดเรียงลำดับดังต่อไปนี้ สหรัฐอเมริกา (609,516 คน) สเปน (174,060 คน) อิตาลี (162,488 คน) เยอรมัน (132,362 คน) และฝรั่งเศส (131,362 คน) และมีจำนวนผู้เสียชีวิตมากที่สุด 5 ลำดับเรียงกันได้แก่ สหรัฐอเมริกา (26,057 คน) อิตาลี (21,067 คน) สเปน (18,255 คน) ฝรั่งเศส (15,750 คน) และสหราชอาณาจักร (12,129 คน) ตามลำดับ เมื่อต้นเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 (Dong, Du, & Gardner, 2020)

สำหรับประเทศไทยการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 รอบแรกในประเทศไทย ณ วันที่ 8 เมษายนพ.ศ. 2563 พบอัตราการติดเชื้อในประเทศไทย จำนวน 2,369 คน มีผู้เสียชีวิต 30 คน ผู้ป่วยรายใหม่ 111 คน กรุงเทพมหานครและจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,250 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 101 คน ภาคเหนือ 86 คน ภาคกลาง 332 คน และภาคใต้ 409 คน ในจำนวนนี้มีผู้ติดเชื้อไวรัส 2,826 คน และหายจากไวรัสแล้ว 2,352 คน ซึ่งหมายความว่าคิดเป็นอัตราร้อยละ 83.2 ของผู้ติดเชื้อไวรัสหายดีแล้ว ประเทศจีนมีอัตราการรักษาหายสูงกว่าประเทศไทยคิดเป็นอัตราร้อยละ 97.9 ของผู้ป่วยที่จะหายเป็นปกติ (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) ส่วนในรอบที่สอง นี้มีผู้ติดเชื้อมีจำนวนมากว่าการกระจายไปหลายจังหวัด แม้ว่าระบบควบคุมโรคในประเทศไทยได้รับการออกแบบให้แยกผู้ป่วยที่ติดเชื้อหรือมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อได้อย่างรวดเร็ว และตรวจหาการติดเชื้อจากผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว แต่การระบาดในประเทศไทยก็ยังคงดำเนินต่อไปส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชน เนื่องจากสถานการณ์นี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการใช้เทคโนโลยี เช่น ตกงาน สมาชิกในครอบครัวต้องอยู่ห่างกันหากมีปัญหากับการเงินของครอบครัว สิ่งนี้สามารถทำได้โดยการลดปริมาณการเข้าสังคมที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในครอบครัว รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวและความสัมพันธ์ในชุมชน (บัญชา เกิดมณี และคณะ, 2563)

เมื่อเข้าสู่ยุคที่สื่อสังคมออนไลน์ได้รับความนิยมและมีช่องทางที่หลากหลายขึ้น นอกจากการเข้าถึงสื่อธรรมะโดยใช้เว็บไซต์ในยุคแรก ๆ จึงมีการพัฒนาช่องทางของสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊กแฟนเพจ เว็บบอร์ด ยูทูปชาแนล ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ บล็อก เป็นต้น และการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้เกิดการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในเรื่องที่กลุ่มคนให้ความสนใจและมีการชักชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมที่กลุ่มนั้น ๆ จัดตั้งขึ้นซึ่งในปัจจุบันได้รับความนิยมอย่างมาก โดยวิธีการเผยแพร่ธรรมะก็ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบจากเดิม ที่มักให้ข้อมูลธรรมะเป็นภาษาทางธรรมซึ่งทำให้เข้าถึงกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องของธรรมะได้ในวงที่จำกัด สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ จึงหันมาปรับรูปแบบและเนื้อหาในการเผยแพร่ธรรมะให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มคนกว้างขึ้น ซึ่งสื่อสังคมออนไลน์แต่ละประเภทมีวิธีการนำเสนอข้อมูลแตกต่างกันไป แต่มีจุดมุ่งหมายคล้ายคลึงกันคือมุ่งหวังที่จะเผยแพร่พุทธศาสนาให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น สามารถค้นหาข้อมูลที่ตนอยากรู้เพื่อมีชีวิตที่เป็นสุขขึ้น และผ่อนคลายความเครียดจากชีวิตประจำวัน (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลพฤติกรรม การแสวงหาข้อมูล การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ เพื่อ

สร้างความสุขในองค์กร ส่งผลให้มีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่องต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

### ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,883 คน (ระบบงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร, 2565) ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 330 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูล การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

สมมติฐานที่ 3 การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่

2. ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์ โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. สำนักงานสรรพากรภาค 1 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่สำนักงานสรรพากรภาค 1 ในการสร้างความสุขในการทำงาน ตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

## **แนวคิดและทฤษฎี**

### **1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน**

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความหมายของคำว่า ความสุข (Happiness) นั้นเป็นการยากที่จะหาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่าความสุข ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน โดยที่ Kjerulf (2007) ได้กล่าวว่าการทำงานอาจเป็นที่มาของความสุขสำหรับบางคน สิ่งนี้จะเกิดขึ้นเมื่อพวกเขา รู้สึกดีกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ หรือเมื่อพวกเขา มีความสุขกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ประกอบด้วย (1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับที่ทำงาน (2) รู้สึกว่าทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในที่ทำงาน (3) รู้สึกว่าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (4) รับรู้ที่งานทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นค่าในงานของตน (6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน และ (8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมพลังในการทำงาน สำหรับ Warr (2007) กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนาน (2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกชอบใจพอใจ เพลิดเพลิน มีความภูมิใจการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้รวดเร็ว ความสุขมีความสำคัญกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสุขถือเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี ในขณะที่ ซินกร น้อยคำยาง (2555) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกในทางบวกที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกเพลิดเพลิน รู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในที่ทำงาน

### **2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร**

Wilson (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมข่าวสาร (Information Behavior) หมายถึง พฤติกรรมมนุษย์ทุกอย่่างที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแหล่งสาร (Sources) และช่องทางข่าวสาร (Channel) ของข้อมูลข่าวสาร (Information) ครอบคลุมไปถึงการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร (Information Seeking) ทั้งที่เป็นแบบกระตือรือร้น (Active) และเฉื่อยชา (Passive) รวมไปถึงการใช้ข้อมูลข่าวสาร (Information Use) ดังนั้นพฤติกรรมข่าวสารจึงครอบคลุมถึงการสื่อสารแบบเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น (Face-to-face communication) และการรับข้อมูลข่าวสารแบบเฉื่อยชา เช่น การชมโฆษณาทางโทรทัศน์โดยไม่สนใจต่อข่าวสาร ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ใช้ข่าวสาร (Information Users) เกิดความต้องการข่าวสาร (Information Need) จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการแสวงหาข่าวสาร (Information-Seeking Behavior) โดยผู้ใช้งานจากระบบสารสนเทศ (Demands on Information System) หรือจากแหล่งสารสนเทศอื่น ๆ (Demands on other Information Sources)

### **3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากสื่อ**

Katz, et al. (1973) มีความเห็นว่างานวิจัยเกี่ยวกับผลหรืออิทธิพลของสื่อที่มีต่อบุคคลนั้น ควรให้ความสนใจลดน้อยลง แต่ควรให้ความสนใจต่องานวิจัยเกี่ยวกับ การใช้สื่อของบุคคลให้มากขึ้น โดยชี้ให้เห็นว่าสื่อจะไม่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่ไม่เลือกใช้สื่ออย่างแน่นอน และการเลือกใช้สื่อนั้นก็สืบเนื่องมาจากเหตุผลทางจิตวิทยาและความต้องการทางสังคมแต่ละบุคคลนั้น ต่อมา Katz, et al. (1974) ได้ให้คำอธิบายในแบบแผนในเรื่องของการใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงพอใจจากสื่อมวลชนของบุคคลผู้รับสารว่าแนวทางศึกษาการใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงพอใจคือ การที่ผู้คนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูล สิ่งนี้สามารถนำไปสู่การได้รับความพึงพอใจที่บุคคลต้องการสื่อ

#### **4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Bluestone (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การช่วยตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในองค์กรทำให้บุคลากรมีความสุขและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งนี้ทำให้องค์กรดีขึ้นและสามารถใช้ทักษะความสามารถให้เป็นประโยชน์ในการทำงานได้ สิ่งนี้ทำให้บุคลากรมีความสุขและช่วยให้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และ Shorovan (1982) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรหรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่ง โดยคุณภาพชีวิตมีเป้าหมายหรือมีความสัมพันธ์ ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกน้องกับหัวหน้างาน (3) การร่วมมือและประสานงานระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ และ (4) การปรับปรุงความสัมพันธ์ของคนกับเทคโนโลยี

#### **วิธีดำเนินการวิจัย**

##### **1. การออกแบบการวิจัย**

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

##### **2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 จำนวนทั้งสิ้น 1,883 คน (ระบบงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร, 2565) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประชากร ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1

##### **3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากข้อมูล มีคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเพิ่มความสุข มีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

#### 4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปร
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

#### 5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) Cronbach, (1974) พฤติกรรมแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์เท่ากับ 0.985 การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติเท่ากับ 0.965 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.938 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่ากับ 0.803 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานเท่ากับ 0.847 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานเท่ากับ 0.792 ด้านการพัฒนาความสามารถเท่ากับ 0.886 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นเท่ากับ 0.888 และค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร

สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ โดยภาพรวมเท่ากับ 0.970 ด้านการติดต่อสัมพันธ์เท่ากับ 0.878 ด้านการรักและผูกพันในงานเท่ากับ 0.884 ด้านความสำเร็จในงานเท่ากับ 0.709 และด้านการเพิ่มความสุขเท่ากับ 0.983

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

## 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 330 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2565 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 330 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าคุณผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

## 7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่นำมาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1

### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression

## ผลการวิจัย



การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลพฤติกรรมแสวงหาข้อมูล การใช้ประโยชน์จากข้อมูล ธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง คือ ด้านการเพิ่มความ สุข

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการ วิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พฤติกรรมแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 1

ผลการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมชาติ มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การใช้ประโยชน์ จากข้อมูลธรรมชาติ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงาน สรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่นและ ด้านการพัฒนาความสามารถ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 1

**บทสรุปและอภิปรายผล**

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเพิ่มความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีช่องทางในการแสวงหาความสุขมากมาย เช่น เฟซบุ๊ก ยูทูบ รายการทีวี จึงทำให้บุคลากรที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 มีความคิดเห็นว่าธรรมชาติมีส่วนช่วยในการเพิ่มความสุขได้น้อยและไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมที่คล้ายคลึง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ประพิมพ์พันธ์ เป็นสุขพร้อม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการแสวงหาข่าวสารธรรมชาติต่อการลดความเครียดและการเพิ่มความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศแตกต่างกัน มีการลดความเครียดและการเพิ่มความสุขไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ที่ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นงู จ้างประเสริฐ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อความสุขชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่าบุคลากรสามารถนำข้อมูลข่าวสารธรรมชาติที่แสวงหาจากสื่อสังคมออนไลน์มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิมพ์พันธ์

เป็นสุขพร้อม (2560) ทำการศึกษา อิทธิพลของพฤติกรรมการแสวงหาข่าวสารธรรมะพุทธศาสนาต่อการลดความเครียด และการเพิ่มความสุขของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*4. ผลการศึกษาการใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมะ มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้*

การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมะ มีผลต่อความสุขชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมะ ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่าบุคลากรสามารถใช้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และเพื่อบำบัดความทุกข์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิมพ์พันธ์ เป็นสุขพร้อม (2560) ทำการศึกษา อิทธิพลของพฤติกรรม การแสวงหาข่าวสารธรรมะพุทธศาสนาต่อการลดความเครียดและการเพิ่มความสุขของคนวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมะ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*5. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้*

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ในระดับมาก ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่าองค์กรมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และงานที่ทำอยู่ไม่ทำให้เสียสมดุลในชีวิตส่วนตัวองค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก สามารถใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน มั่นใจได้ว่าสามารถทำงานให้องค์กรได้ในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นหลัก และได้รับความยุติธรรมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่าบุคลากรได้รับค่าตอบแทนตรงเวลาตามที่องค์กรกำหนด และเห็นว่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ในขณะที่ความเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเท่านั้นอยู่ระดับต่ำที่สุดในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจโดยรวมในช่วงสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

หรือ โควิด-19 (Covid-19) ได้เริ่มต้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2562 และลุกลามไปทั่วโลก สร้างความหวาดกลัวและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สังคมและเศรษฐกิจของประชากรเกิดปัญหาการขาดรายได้และชีวิตประจำวันที่ต้องปรับเปลี่ยนไปค่าใช้จ่ายโดยรวมจะหมดไปกับการดูแลสุขภาพซึ่งเพิ่มมากขึ้นจากค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 หลังสถานการณ์โควิด-19 ระบาดระลอกใหม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บัญชา เกิดมณี และคณะ (2563) ได้กล่าวถึง ผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชนในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (Covid-19) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีสามารถส่งผลกระทบต่อผู้คนในรูปแบบต่างๆ ตัวอย่างเช่น หากมีคนตกงาน พวกเขาอาจต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อให้พอใช้จ่ายได้ ซึ่งอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลง เช่น การลดค่าใช้จ่ายหรือการย้ายไปยังส่วนอื่นของประเทศ อีกตัวอย่างหนึ่งคือหากผู้คนประสบปัญหาในการชำระค่าใช้จ่ายเนื่องจากรายได้ลดลง ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาต่างๆ เช่น ต้องดูแลสุขภาพในครอบครัวที่ป่วยหรือขาดอาหาร

### **ข้อเสนอแนะ**

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 มีความสุขในการทำงานที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

#### **พฤติกรรมแสวงหาข้อมูลธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์**

พฤติกรรมแสวงหาข้อมูลธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ดังนั้น องค์กรควรใช้ช่องทางในการสื่อสารข้อมูลธรรมะเพื่อให้เข้ามาศึกษาข้อมูลธรรมะมากขึ้น ส่งผลให้การเผยแพร่ข้อมูลธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์สามารถขยายกลุ่มได้มากขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมและเข้าถึงทุกกลุ่มได้มากขึ้น

#### **การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมะ**

การใช้ประโยชน์จากข้อมูลธรรมะ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ดังนั้น องค์กรควรหันมาใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่หลักธรรมคำสอนเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของผู้ที่สนใจศึกษาระยะ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายดาย และสะดวกมากยิ่งขึ้น อีกทั้งต้องมีการตรวจสอบหลักธรรมคำสอนให้ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา

### **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเป็นอย่างมาก สถานที่ทำงานควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน ทำให้สะดวกและรวดเร็ว องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพการบริการและมาตรฐานที่ต่อเนื่องอยู่เสมอ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีการตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ ในที่ทำงานควรจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการดูแลและตรวจสอบระบบความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐาน มีการจัด

กิจกรรมที่ส่งเสริมการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร มีระบบระบายอากาศที่ดี มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น การศึกษาความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์ วิธีการในการทำให้บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการลดอัตราการลาออก การขาดงาน การสูญเสียทรัพยากรต่างๆ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และยังคงความรักและภักดีต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น กรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือจะศึกษาแบบเจาะจงในแต่ละองค์กร เพื่อให้ทราบถึงความสุขของพนักงานได้อย่างแท้จริง

### **เอกสารอ้างอิง**

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). รายงานโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

นงู จ้างประเสริฐ (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ปัญญา เกิดมณี, สุรัชย์ ธรรมทวีธิกุล, ญาณพิณิจ วชิรสุรงค์, บดินทร์ชาติ สุขขบท, และ สมบัติ ทีฆทรัพย์. (2563). แนวคิดและทิศทางการแก้ปัญหาโควิด-19. วารสารก้าว ทันโลกวิทยาศาสตร์, 20(1), 1-12

ประทุม ฤกษ์กลาง. (2556). การเปิดรับข่าวสาร ภาพลักษณ์นักการเมือง ทักษะคดี และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. BU Academic Review, 12(1), 34-45.

ประพิมพ์พันธ์ เป็นสุขพร้อม. (2560). อิทธิพลของพฤติกรรมแสวงหาข่าวสารธรรมะพุทธศาสนาต่อการลดความเครียดและการเพิ่มความสุขของคนวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ระบบงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร. (2565) สารสนเทศบุคลากรกรมสรรพากร.

Bluestone. (1977). Implementating Quality-of-Work life Programs. *Management Review*. 6(9),43-46.

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha: An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.

- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Dong, E., Du, H., & Gardner, L. (2020). An interactive web-based dashboard to track COVID19 in real time. *The Lancet Infectious Diseases*, 20(5), 533–534. doi: 10.1016/S1473-3099(20)30120-1.
- Katz, E., Blumler, J. G. & Gurevitch, M. (1973). Uses and gratifications research. *Public Opinion Quarterly*, 37(4), 509-523.
- Katz, E., Blumler, J.G., & Gurevitch, M. (1974). *Utilization of mass communication by the individual*. Beverly Hills: Sage.
- Kjerfutt, A. (2007). *Happy Hour is 9 to 5*. Retrieved February 24, 2023, from <http://positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>.
- Shorovan, D. J. (1982). *Quality of working life : What is it ?*. *Sloan. Management Review*, 3 (6), pp. 11 - 15.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wilson, T.D. (2000). Human information behavior. *Informing Science Research*, 3(2), 49-55.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd Ed)*. New York: Harper and Row Publications.