

**ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต**  
**HAPPINESS AT WORK OF PERSONNEL AT THE EXCISE DEPARTMENT**

อรุณ จำรูญศิริ  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Aroon Jumroonsiri

E-mail: aroon.joi@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน, ด้านความกระตือรือร้น, ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, ด้านความสำเร็จในงาน, และด้านการเป็นที่ยอมรับ

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 เป็นข้าราชการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 มีระดับเงินเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้น, ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ :**ความสุขในการปฏิบัติงาน, กรมสรรพสามิต

## ABSTRACT

The objective is to study Happiness at work of Personnel at The Excise Department. The factors of research include Pleasure in work, Enthusiasm, Job satisfaction, Connections, Love of the Work, Success in Work, and Recognition.

The population used is Excise Department personnel. The samples used in this research amount of 400 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS Program. The statistics were percentage, mean and standard deviation.

The results found that the users all respondents 400 peoples. Most are female 274 peoples representing 68.50%, Most of research participant aged 31–40 years old 184 peoples representing 46.00%, Most graduated with a bachelor's degree 262 peoples representing 65.50%, Most of them were civil servants 202 peoples representing 50.50%, Most of them are single 199 peoples representing 49.75%, Most of the salary levels are 15,000–30,000 baht 226 peoples representing 56.50%, Most of them have working time period 1–5 years 192 peoples representing 48.00%

The research found Happiness in work of personnel at Excise Department overall is at a highest level. Considering each side, The result found that the side is the highest level of Enthusiasm, Connections, Success in Work, Love of the Work respectively. The other side is high level of acceptance at work, Pleasure in work, Job satisfaction respectively.

**Keyword:** Happiness in work, Excise Department

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ในแต่ละวันมนุษย์จะใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามอยู่ในที่ทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าแรงหรือเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนความเหน็ดเหนื่อยที่เสียไปเป็นที่มาของรายได้นำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยสี่ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค) และสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองและครอบครัว แต่สิ่งเหล่านี้อาจไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงจากการทำงาน ทั้งนี้ สิ่งที่เราต้องการมากกว่าการตอบแทนเหล่านั้น คือ “ความสุขในการทำงาน”

มนุษย์ทุกคนล้วนแต่แสวงหาความสุขในชีวิตและในการทำงาน การที่องค์กรมีระบบการบริหารจัดการงานที่ดี เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรพึงมีให้แก่บุคลากร เพราะองค์กรที่จะก้าวไปถึงจุดหมายได้นั้น คนในองค์กรต้องมีความสุขก่อน เมื่อคนในองค์กรมีความสุข สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ เกิดความภูมิใจ และเห็นคุณค่าของงาน พร้อมปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้ดีขึ้นในระยะยาว ช่วยกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การสร้างความสุขในที่ทำงาน จึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะบุคลากรคือหัวใจขององค์กร การรักษาความสุขของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน รวมไปถึงทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เป็นเหมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมของคนทำงานปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ในทางกลับกัน หากองค์กรใดไม่ใส่ใจ ปล่อยปละละเลย ไม่ให้ความสำคัญกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ก็จะลดลงเช่นกัน เนื่องจากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความสุขในการทำงาน ในที่สุดองค์กรนั้นก็ล้มละลาย

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจในการจัดเก็บภาษี สรรพสามิตเพื่อเป็นรายได้ให้แก่ภาครัฐ จากสินค้าและบริการที่มีเหตุผลความจำเป็นเฉพาะอย่าง รวมถึงดำเนินการตรวจสอบ ป้องกัน และปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายสรรพสามิต เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายสูงสุด องค์กรจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างความสุขในการทำงานและทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรเพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรในองค์กร คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกรมสรรพสามิต ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพราะหากบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุขและความสบายใจ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิตบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

### ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษา เรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ได้แก่ ด้านความ  
 ทุ่มเทในงาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์  
 ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมสรรพสามิต ประกอบด้วยบุคลากร  
 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกรมสรรพสามิต  
 จำนวนทั้งสิ้น 6,079 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ณ 31 มีนาคม 2565)

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

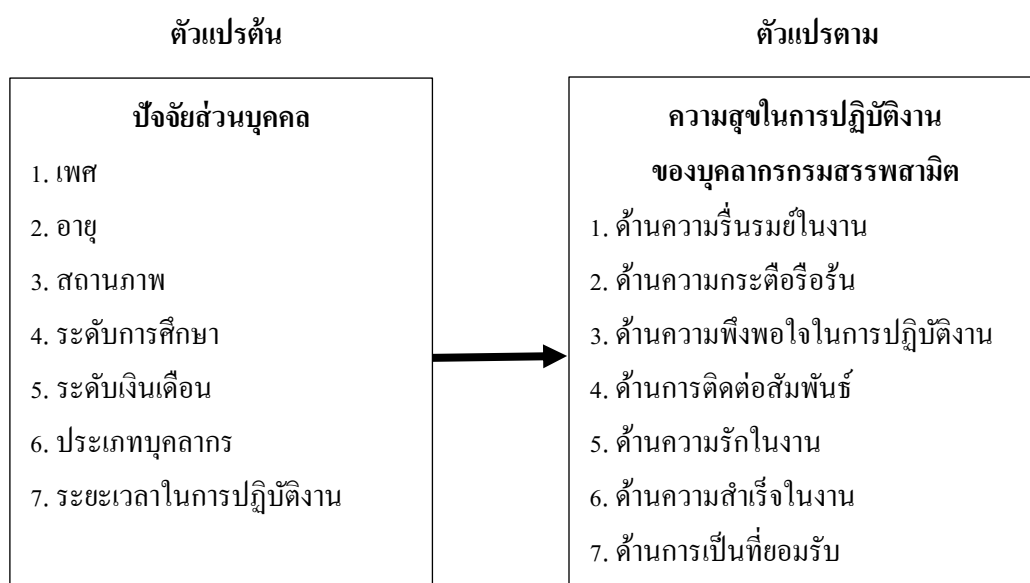
ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2566

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 กรมสรรพสามิต
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของ  
 กรมสรรพสามิตมีความสุขกับการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต  
 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน นฤ จ้างประเสริฐ, 2560) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของบุคคล ที่แสดงให้เห็นจากการยิ้มแย้ม อารมณ์ดี การหัวเราะ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ในที่ทำงานให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือกัน ช่วยกันเสนอความคิดในการทำงาน เพื่อหาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานอารมณ์ดี ประกอบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคลากรมีน้ำใจให้กัน มีธรรมาศยดีทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันในงานและอยากทำงานในองค์กรต่อไป จำแนกปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาทำงานร่วมกันเกิดเป็นสังคมการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน พุดคุยอย่างเป็นมิตร รู้สึกเป็นสุขที่ได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความรักและความปรารถนาดีให้กัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน ทำให้ตนเองมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของงาน ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินที่จะได้ทำงาน เมื่อได้ทำงานก็จะมี ความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์เป็นไปในทางบวก มีความภูมิใจในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนได้ปฏิบัติ ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กุศลธิดา ไทยสุริโย, 2562) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคลากรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่ บุคลากรนั้นมีความรู้สึกที่รุ่มร่ามในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรุ่มร่ามในงาน เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดขึ้นในขณะที่ได้ทำงาน โดยเกิด ความสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดขึ้นในขณะที่ตนเองได้ทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ยินดี เต็มใจ ถูกใจ ชื่นชอบ ในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากจะทำงาน มีความกระตือรือร้น ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว มีความกระฉับกระเฉง การทำงานมีชีวิตชีวา

#### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพสามิต

กรมสรรพสามิตจัดตั้งเพื่อจัดเก็บภาษีสรรพสามิต จากสินค้าเฉพาะอย่างและบริการบางประเภท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริโภครับภาระภาษีสูงกว่าปกติ สำหรับสินค้าและบริการมีลักษณะฟุ่มเฟือย หรือสินค้าที่ได้รับผลประโยชน์พิเศษจากภาครัฐ หรือเป็นสินค้าที่บริโภคแล้วมีผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี หรือเป็นสินค้าที่ก่อให้เกิดภาระต่อรัฐบาลในการที่จะต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่ผู้บริโภค หรือเป็นสินค้าที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น สุรา ยาสูบ ไฟ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ แบตเตอรี่ น้ำหอม เครื่องดื่ม น้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน สนามกอล์ฟ ในต์คลับคิสโก้ เซก สนามแข่งม้า สถานบริการอบ อบ นวด เป็นต้น

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธพร พังลักษณะ (2559) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิสิทธิ์ พึ่งแยม (2559) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงาน Call Center มีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความริ้นรมย์ในการทำงาน ส่วนการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ปราณี ปริณัตต์กุล (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพีเคซ์ พลาสเทค จำกัด และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพีเคซ์ พลาสเทค จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน บริษัท เอพีเคซ์ พลาสเทค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความริ้นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

วินัย เจียรวัฒนาวินัย (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 112 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

กิตติคุณ กุศลคุณ (2564) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1 จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้าน ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร รวมถึงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Quantitative)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 6,079 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ณ 31 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 375.30 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่ จำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 6,079 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามประเภทบุคลากร และการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

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

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรกรมสรรพสามิต โดยใช้ Google Form และแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากสอบถามที่ครบถ้วนแล้ว นำไปจัดทำชุดข้อมูลเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป



### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00, ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50, สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25, พนักงานราชการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75, ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50, หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมาคือ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25, 30,001-40,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50, 40,001-50,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25, 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25, 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25, ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้น, ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในการ ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 ประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 มีระดับเงินเดือน 15,000–30,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–5 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

### ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้น, ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

## อภิปรายผล

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความกระตือรือร้น, ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

### 1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลขณะปฏิบัติงาน ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ความสนุกสนานกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ รู้สึกชื่นชอบในงานที่ทำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ปริฉัตรกุล (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน

## 2. ด้านความกระตือรือร้น

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความรู้สึกอยากทำงาน พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน การทำงานด้วยความตื่นตัว และทำงานอย่างคล่องแคล่ว มีความเต็มใจปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ความทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำ ยินดีจะทำงานต่อหากงานยังไม่เสร็จ แม้ว่าจะหมดเวลาแล้ว ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เจริญวัฒนาวิทย์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

## 3. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การทำงานโดยปราศจากความเครียด ไม่เคยคิดอยากย้ายหรือเปลี่ยนงานที่ทำ ไม่รู้สึกเบื่องานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อหัวหน้ามอบหมายให้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าทำงานได้อย่างราบรื่น รู้สึกยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงาน Call Center มีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่วนการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center ที่ระดับนัยสำคัญ .05

## 4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ สามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดต่อเพื่อนร่วมงานได้ ท่านและผู้บังคับบัญชามีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน, มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาเรื่องงานแก่ท่าน และเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ กุศลคุณ พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่อยู่

ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

#### 5. ด้านความรักในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความถนัดและมีความชำนาญในงาน การมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกงานบ่อยครั้ง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความภูมิใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน ความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงานความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 6. ด้านความสำเร็จในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำมีส่วนทำให้หน่วยงานพัฒนา, สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำงานในลักษณะที่ทำทายเป็นสำเร็จ และสามารถวางแผนในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศลธิดา ไทยสุริโย (2562) พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

#### 7. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีคนรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญจากหัวหน้า ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565) พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในเขตเชิงราย ภาคเหนือ 1 ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสอง

เจเนอเรชัน และพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 11 ด้าน ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร รวมถึงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

#### 1. ด้านความริ่รรมย์ในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ กรมสรรพสามิต ควรมีการซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยลดความผิดพลาด ไม่มีความกังวล การทำงานไม่ล่าช้า การเปิดเพลงฟังระหว่างทำงาน ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายรู้สึกเพลิดเพลินในเวลาทำงาน

#### 2. ด้านความกระตือรือร้น

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งก่อนการปฏิบัติงานทุกคน และให้ความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ภายในองค์กร การสร้างความประทับใจภายในหน่วยงาน เช่น การอวยพรวันเกิดซึ่งเป็นความใส่ใจที่มีต่อบุคลากรในองค์กรในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยการติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งมีแนวทางแก้ไขหรือให้คำปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานเมื่อเจอกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายภาระหน้าที่ที่ท้าทายให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือหาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีหรือการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการตื่นตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 3. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานต้องมีความชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบของงานโดยการวางแผนร่วมกันในการแบ่งภาระงานให้ชัดเจนที่สุด และจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานให้มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น โต้ะ เก้าอี้ แสงสว่างของห้องทำงานให้มีความเหมาะสม และจัดเตรียมอุปกรณ์หรือเครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้

เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น มีบ้านพักให้แก่บุคลากร ทูการศึกษา และผลตอบแทนหรือรายได้ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันควรมีการเปิดให้โอกาสบุคลากรเรียนรู้งานใหม่ เช่น การหมุนเวียนงาน เป็นการช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากร เกิดองค์ความรู้ทักษะที่หลากหลาย เข้าใจระบบและหน้าที่ของส่วนงานอื่น เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

#### 4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับบุคลากรควรมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น การทานข้าวร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในองค์กร เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) เป็นต้น จะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้แก่ผู้บริหารรวมถึงบุคลากรในองค์กร ช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญการทำงานเป็นทีม เมื่อบุคลากรทำงานเป็นทีมจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น

#### 5. ด้านความรักในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเติบโต เช่น การสนับสนุนด้านทุนการศึกษา การเลื่อนขั้น การฝึกอบรม พัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากเงินเดือนแล้วองค์กร ควรมีค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการมาทำงานได้มากขึ้น

#### 6. ด้านความสำเร็จในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ รับฟังความคิดเห็น การสร้างสรรค์ไอเดียของบุคลากร แนวความคิดที่ปฏิบัติได้จริง สามารถพัฒนาองค์กรได้ เช่น การจัด โครงการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต เพื่อนำเสนอผลงานนวัตกรรม การกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมองเห็นการพัฒนาความสามารถของตนเอง ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนแผนการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ทำได้

#### 7. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ แสดงความชื่นชมหรือมอบรางวัล เมื่อบุคลากรทำงานได้ดี จะช่วยสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ให้คำแนะนำและติดตามความคืบหน้าของงานอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเพิ่มความสนใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ และแสดงความขอบคุณ เมื่องานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจและประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมของหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรจากตำแหน่งงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุข ประเมินการปฏิบัติงานจากหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงปัญหาและอุปสรรค มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพสามิต. (2565). *ข่าวกรมสรรพสามิต ฉบับที่ 39/2565*. ค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://webdev.excise.go.th/act2560/suppress-news/42-2565/859-2566-39>
- กรมสรรพสามิต, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. (2565). *สถิติบุคลากรกรมสรรพสามิต*. ค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2566, จาก [https://www.excise.go.th/hrm/HR\\_REPORT/STATIC\\_HR/index.htm](https://www.excise.go.th/hrm/HR_REPORT/STATIC_HR/index.htm)
- กิตติคุณ กุศลคุณ. (2564). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นงู จ้างประเสริฐ. (2560). *ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรมมีจริยธรรม ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปรัชภรณ์ สายโปธิ. (2565). *ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1*. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราณี ปาริฉัตรกุล. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1*. งานนิพนธ์ ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย เจียรวัฒนาวิทย์. (2562). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อภิสิทธิ์ พึ่งเยี่ยม. (2559). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : an introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed). New York : Harper and Row.