

ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร  
สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5  
Work Factors Affecting Job Satisfaction of Personnel  
at the Revenue Department Region 5

อภิชนา เสนกือ  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Apitchaya Senkuea

Email: 6514154171@rumail.ru.ac.th

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

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 จำนวน 335 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางด้านบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ รายได้ ค่าใช้จ่าย ภาระหนี้สิน ส่วนที่ 3 ปัจจัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านบัญชีรายได้และค่าใช้จ่ายไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 แต่ภาระหนี้สินมีผลเชิงลบต่อความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 และปัจจัยในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลเชิงบวก ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยในการทำงาน

### **Abstract**

This research on Work Factors Affecting Job Satisfaction of Personnel at the Revenue Department Region 5 aims to (1) study the job satisfaction of personnel at the Revenue Department Region 5 (2) analyze the job satisfaction of these personnel categorized by personal factors and (3) examine the accounting and work-related factors influencing their job satisfaction. The sample used in this research includes 335 individuals, comprising government officers, permanent employees, and government contract employees working in the Revenue Department Region 5. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula (Yamane, 1973) and selected through convenient sampling. The questionnaire was divided into four parts: Part 1 covers personal factors of the respondents, such as gender, age, marital status, education level, work tenure, and affiliated unit, Part 2 includes accounting factors such as income, expenses, and debt burden; Part 3 encompasses work-related factors, including relationships, work engagement, work achievement, and recognition; and Part 4 measures the job satisfaction of the personnel.

The study found that accounting factors such as income and expenses do not significantly affect job satisfaction, while debt burden negatively influences it. Work-related factors such as relationships, work engagement, work achievement, and recognition positively and significantly affect job satisfaction at the 0.05 level.

**Keywords:** job satisfaction, accounting factors and work-related factors

### **บทนำ**

ในยุคสมัยที่การทำงานกลายเป็นส่วนสำคัญของชีวิต คนส่วนใหญ่ใช้เวลาหลายชั่วโมงต่อวันกับงาน คำพูดที่ว่า "การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ไม่อาจแยกออกจากชีวิตประจำวันของเราได้" นั้นพบได้บ่อยในงานเขียนและสื่อต่างๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่างานไม่ได้เป็นเพียงแค่แหล่งที่มาของรายได้เพื่อการเลี้ยงชีพ แต่ยังเป็นสถานที่ที่เราใช้เวลามากที่สุดในแต่ละวัน

สำนักงานสรรพากรภาค 5 เป็นหน่วยงานของกรมสรรพากร ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดหารายได้เข้าสู่รัฐ อันเป็นรายได้ที่จะนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงความมั่นคงของประเทศ (กรมสรรพากร, 2567) บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่ขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรที่มีความสุขมักจะมีคามมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมมากขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ผลงานที่มีคุณภาพและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (ภิญโญ ธนวัชรภรณ์, 2566) ทั้งยังสามารถช่วยลดความเครียด ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (อัญมณี ศรีปลาด, 2564) ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่มีผลต่อความพึงพอใจส่วนบุคคล แต่ยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กรโดยรวม (ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2566)

จากบริบทของการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อรองรับความต้องการของบุคลากร การวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีจุดมุ่งหมายเพื่อเข้าใจปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 โดยผลการวิจัยจะนำไปเพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงภาพรวมของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางด้านบัญชีที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเงินเดือน สวัสดิการ และสภาพคล่องทางการเงินของบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านบัญชีและปัจจัยในการทำงานต่างกัน น่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 ต่างกัน

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบัญชี

สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (2559) ได้ให้ความหมายการบัญชี ว่าศิลปะของการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก และทำสรุปข้อมูลอันเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปตัวเงิน ผลงานขั้นสุดท้ายของการบัญชีก็คือการให้ข้อมูลทางการเงิน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคคลหลายฝ่าย และผู้ที่สนใจในกิจกรรมของกิจการ

สมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของประเทศสหรัฐอเมริกา (The American Institute of Certified Public Accountants: AICPA) (1941) ได้ให้ความหมายของการบัญชีไว้ว่าการบัญชีคือศิลปะของการบันทึก การจำแนก และการสรุปเหตุการณ์และธุรกรรมทางการเงินในรูปแบบที่มีความสำคัญและเป็นจำนวนเงิน โดยเหตุการณ์และธุรกรรมเหล่านี้จะต้องมีลักษณะทางการเงินบางส่วน และการแปลผลลัพธ์จากการบัญชีเหล่านี้

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2564) ได้นิยามองค์ประกอบของงบการเงินไว้ในกรอบแนวคิดฯ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของงบการเงินที่เกี่ยวข้องกับฐานะการเงินของกิจการที่เสนอรายงาน ได้แก่ สินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้ถือหุ้น 2) องค์ประกอบของงบการเงินที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานทางการเงินของกิจการที่เสนอรายงาน ได้แก่ รายได้ และค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ได้อธิบายคำนิยามองค์ประกอบของงบการเงิน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สินทรัพย์ 2) หนี้สิน 3) ส่วนของผู้ถือหุ้น 4) รายได้ 5) ค่าใช้จ่าย

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ให้ความหมายประชากรศาสตร์ (Demography) ว่าเป็นศาสตร์ที่ศึกษาประชากรมนุษย์ โดยเน้นที่กระบวนการการเกิด การตาย และการย้ายถิ่น ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัวของประชากรขนาดและโครงสร้างของประชากรถูกกำหนดโดยการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคนต่าง ๆ ผ่านการเกิด การตาย และการย้ายถิ่น นักประชากรศาสตร์ใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากร การจดทะเบียนชีพ และ

การสำรวจ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ประชากรในระดับที่ใหญ่พอที่จะเห็นภาพรวมประชากรของพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง เช่น ประเทศ ภาค จังหวัด

Kotler (2000) คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้บริโภคถูกกล่าวถึงในบริบทของการวิเคราะห์ตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค ดังนี้ 1) อายุและช่วงชีวิต (Age and Life-Cycle Stage) ได้อธิบายว่า ผู้บริโภคในแต่ละช่วงอายุจะมีความต้องการและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน การตลาดที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพิจารณาช่วงชีวิตของผู้บริโภค เช่น เด็ก ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาแคมเปญที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม 2) อาชีพ (Occupation) ผู้ที่ทำงานในสายอาชีพต่าง ๆ จะมีความต้องการและพฤติกรรมการซื้อที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารระดับสูงอาจมีความต้องการสินค้าและบริการที่สะท้อนถึงสถานะทางสังคมของตน 3) สถานะทางการเงิน (Economic Situation) รายได้และสถานะทางการเงินของบุคคลส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ 4) ลักษณะบุคลิกภาพและความรู้สึก (Personality and Self-Concept) อธิบายว่า บุคลิกภาพและความรู้สึกของบริโภคส่งผลต่อการเลือกซื้อสินค้า 5) ไลฟ์สไตล์ (Lifestyle) ไลฟ์สไตล์หมายถึงรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้บริโภค

Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปรประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ดังนี้ 1) อายุ ผู้บริโภคแต่ละวัยมีความต้องการและความสนใจที่ต่างกัน สินค้าและบริการบางประเภทจึงมุ่งเป้าไปที่กลุ่มผู้บริโภคเฉพาะวัย 2) เพศ พฤติกรรมการซื้อสินค้าและบริการของผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างกัน 3) ระดับการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะมีรายได้ สถานะทางสังคม และความต้องการที่แตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ 4) อาชีพของบุคคลส่งผลต่อรายได้ สถานะทางสังคม และไลฟ์สไตล์ 5) รายได้ได้เป็นตัวกำหนดกำลังซื้อของผู้บริโภค ผู้ที่มีรายได้สูงมักจะมีกำลังซื้อสินค้าและบริการที่มีราคาแพงได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ 6) เชื้อชาติและชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยม ของแต่ละเชื้อชาติและชาติพันธุ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าและบริการ

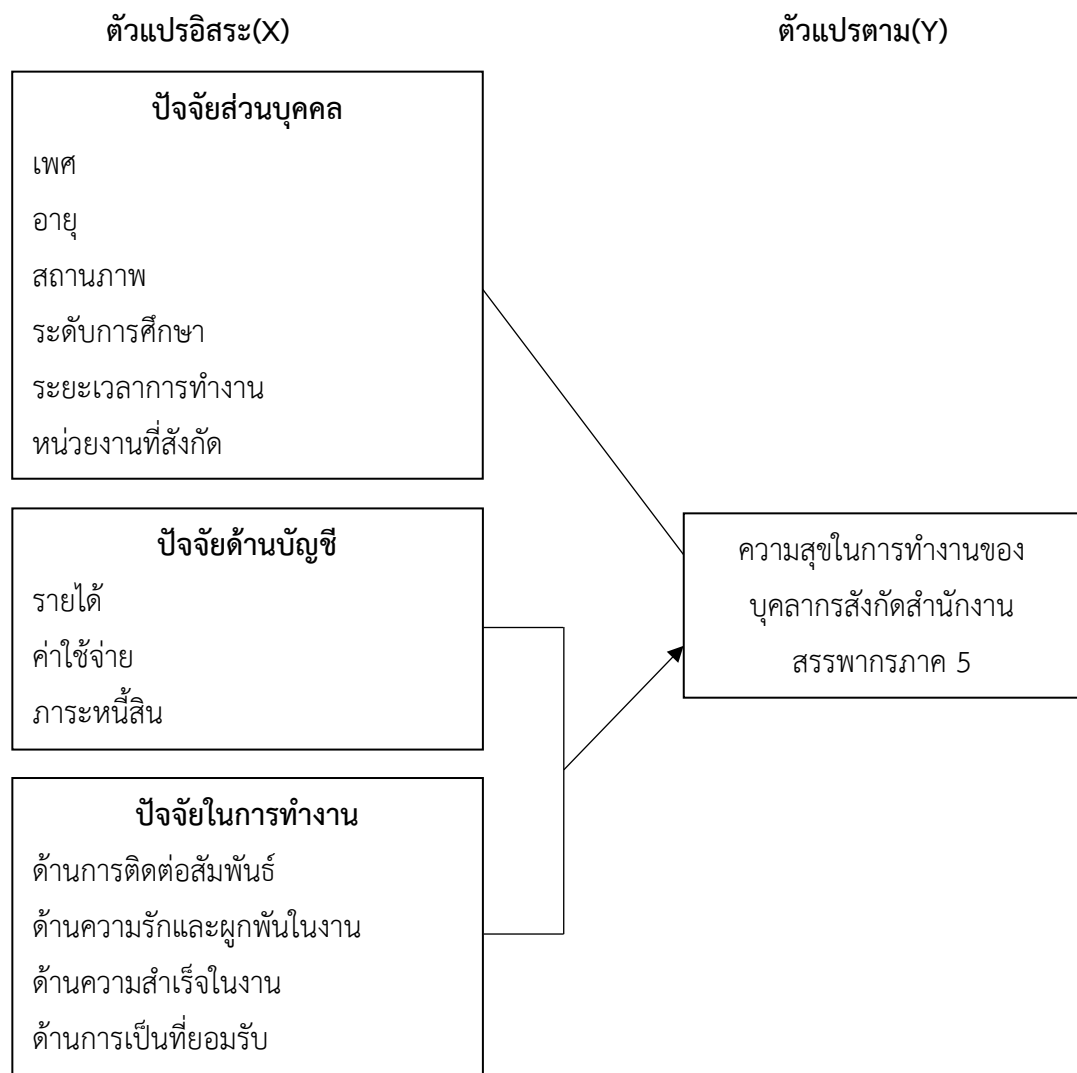
### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสบายกายสบายใจ ความสุข หรือ สุข คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข

Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการเรียนรู้จากการกระทำของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ความปลื้มปิติใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพัน และพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน และมีองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ 4 ประการด้วยกัน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์

(Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมาช่วยกันทำงานให้เกิดสังคมในการทำงานขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือ การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพอันดีระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ ขึ้น 2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่ามีภาระที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงานที่ได้รับและรู้สึกภูมิใจกับงาน 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานท้าทายให้สำเร็จจนรู้สึกชีวิตตนเองนั้นมีคุณค่า 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นความรู้สึกว่าตนเองได้รับความน่าเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับที่ดี และได้รับความไว้วางใจเพื่อให้ได้ทำงาน มีความสุขเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งมีการแสวงหาคำตอบ และเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามธรรมชาติไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นใหม่ และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Study) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า ค่า IOC สูงสุดเท่ากับ 1 และค่า IOC ต่ำสุดเท่ากับ 0.67 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.978 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 จำนวน 2,048 คน (กรมสรรพากร, 2567) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 335 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 จึงจะสามารถตอบแบบสอบถามได้ โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านบัญชี ปัจจัยในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5

## 2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยทางบัญชีและปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยในการทำงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 4 องค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 1 องค์ประกอบ

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.1 อายุ 27-44 ปี หรือกลุ่มคน Gen Y คิดเป็นร้อยละ 64.5 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 56.1 และมีระยะเวลาการทำงานของบุคลากรน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 และหน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัด คือสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง คิดเป็นร้อยละ 15.1

### ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.025	0.097		0.262	0.793	47.328	0.000*
รายได้	3.052E-7	0.000	0.004	0.090	0.929		
รายจ่าย	-1.050E-6	0.000	-0.021	-0.491	0.624		
ภาระหนี้สิน	-1.785E-6	0.000	-0.098	-2.476	0.014*		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.115	0.046	0.115	2.520	0.012*		
ด้านความรักและผูกพันในงาน	0.210	0.056	0.210	3.767	0.000*		
ด้านความสำเร็จในงาน	0.251	0.057	0.282	4.103	0.000*		
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.282	0.057	0.282	4.947	0.000*		

R = 0.709, R<sup>2</sup> = 0.503, Adjusted R Square = 0.493, SEE = 0.712 \*sig<0.05



ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Sig = 0.000\*, b = 0.282) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน (Sig = 0.000\*, b = 0.282) และด้านความรักและผูกพันในงาน (Sig = 0.000\*, b = 0.210) และสุดท้ายคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Sig = 0.014\*, b = 0.115) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 49.3 (Adjusted R Square = 0.493) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.712$  ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงานของบุคลากร} = 0.282(\text{การเป็นที่ยอมรับ}) + 0.251(\text{ความสำเร็จในงาน}) + 0.210(\text{ความรักและผูกพันในงาน}) + 0.115(\text{การติดต่อสัมพันธ์}) + (1.785E-6)(\text{ภาระหนี้สิน})$$

จากสมการนี้ สามารถสรุปได้ว่า หากปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสำเร็จในงาน ความรักและผูกพันในงาน และการติดต่อสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้น ในขณะที่ภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือนมีผลในทางตรงกันข้าม

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5

ภาระหนี้สิน พบว่า ภาระหนี้สินมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่า เมื่อภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรจะลดลง

ปัจจัยในการทำงานพบว่า มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และมีผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือการเรียนรู้จากการกระทำของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพัน และพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่องการที่บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจและได้เป็นส่วนสำคัญในการทำงานอยู่ การได้รับการยกย่องและชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน โดยให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานในหน่วยงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง รองลงมาเป็นการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและประสบความสำเร็จ และการที่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่หน่วยงาน

กำหนดไว้ได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งการได้รับการยอมรับและการมีความสำเร็จในงานอยู่ในขั้นที่สูงของลำดับชั้นความต้องการ, ด้านความรักและผูกพันในงาน ให้ความสำคัญในเรื่อง ความรู้สึกภูมิใจและเห็นคุณค่าในผลงานของตนเองและการรู้สึกยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน และการมีความรักและความผูกพันในงานที่ทำอยู่ การที่บุคลากรมีความรักและผูกพันในงานยังช่วยสร้างความมั่นคงและความสุขในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hackman & Oldham (1976) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) โดยการสร้างงานที่มีความหมายและการรับรู้ความสำเร็จในงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร และสุดท้ายปัจจัยในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และรองลงมาคือการมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับคำปรึกษาและสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานที่สนับสนุนการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขมากขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในเรื่องความรู้สึกภูมิใจในผลงาน การได้สร้างผลงานที่มีคุณค่า มากเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของทฤษฎีความต้องการสามขั้นของแมคเคลแลนด์ (McClelland ,1961) ได้กล่าวถึงความต้องการสามประการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการพลังอำนาจ และความต้องการความเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกภูมิใจในผลงานและการสร้างผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งจะสอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จ และรองลงมาบุคลากรได้ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำว่ามีความท้าทายและน่าสนใจ ซึ่งสะท้อนถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1968) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยจูงใจ (Motivators) ในการสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับ การมีความรับผิดชอบ และการได้รับความท้าทายในการทำงาน และบุคลากรได้ให้ความสำคัญกับการมีสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสมดุลระหว่างงานและชีวิตของ Greenhaus (2003) ซึ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้บุคคลสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี และลดความเครียดจากการทำงาน การมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงสอดคล้องกับแนวคิดนี้ ซึ่งช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาพบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 คือ ปัจจัยในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ หน่วยงานควรสร้างวัฒนธรรม

การยอมรับและการให้ความสำคัญกับบุคลากรส่งเสริมการยกย่องและชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี โดยการจัดทำรางวัลหรือการยกย่องในที่ประชุมเพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความภูมิใจในผลงานของตนเอง

ด้านความสำเร็จในงาน หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในงาน ให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนและประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความรักและผูกพันในงาน ควรจัดให้บุคลากรมีโอกาสในการทำงานที่มีความหมายและมีความท้าทาย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานและมีความภูมิใจในผลงานของตนเอง ส่งเสริมความผูกพันในงานโดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าสนใจและมีความท้าทาย ซึ่งช่วยเพิ่มความรักและความผูกพันในงานของบุคลากร

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการติดต่อสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดสัมมนาหรือกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในทีมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น การให้คำปรึกษาและการแนะนำจากหัวหน้างานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีช่องทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจัยทางด้านบัญชี ภาระหนี้สิน ควรจัดให้มีการสนับสนุนการจัดทำแผนการเงินส่วนบุคคล และการจัดการหนี้สินเพื่อลดภาระหนี้สินของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงาน และมีการให้คำปรึกษาทางการเงินและการจัดการหนี้สินแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษาบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 เท่านั้น การศึกษาความสุขในการทำงานในแง่มุมเพิ่มเติม ควรขยายการศึกษาในเรื่องความสุขในการทำงานในแง่มุมเพิ่มเติม เช่น การศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีภาระหนี้สินและไม่มีหนี้สิน ต่อความสุขในการทำงาน, ผลกระทบของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หรือ การศึกษาเรื่องผลกระทบของการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีต่อความสุขในการทำงาน

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น ด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งตัวแปรความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร ต่อไปในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- Belch, G. E., & Belch, M. A. (2005). *Advertising and promotion: An integrated marketing communications perspective (6th ed.)*. McGraw-Hill.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton University Press.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- กรมสรรพากร. (2567). *เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของกรมสรรพากร*. ค้นเมื่อ 11 เมษายน 2567, เว็บไซต์: <https://www.rd.go.th/63533.html>
- ประภัสสร จรัสอรุณฉาย และ ณัฐวงศ์ พูนพล. (2565). *ผลกระทบของความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน*. *วารสารการบัญชีและการจัดการ คณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทสว.)*. *วารสารวิจัย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ*. *วิทยานิพนธ์ (กจ.ม.) การจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*.
- ภิญโญ ธนวัชรภรณ์. (2566). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่*. *วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ*.
- นิพันธ์เห็นโชคชัยชนะ. (2559). *ความหมายและขอบเขตของการบัญชี*. *บทความวิชาการ*. *มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*.
- วิกิพีเดีย (2567). *ความสุข*. ค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2567, เว็บไซต์: <https://th.wikipedia.org/wiki/ความสุข>

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2563). *กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน (ใหม่)*.  
คืบเมื่อ 30 มิถุนายน 2567. เว็บไซต์ <https://acpro-std.tfac.or.th/standard/76/>

แสงจันทร์ แสนสุภา. ( 2557). *ประชากรศาสตร์*. สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. คืบเมื่อ 30 มิถุนายน 2567,  
เว็บไซต์: <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=ประชากร-๑๕-ตุลาคม-๒๕๕๗>

อัญมณี ศรีปลาต (2564). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุข  
ในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร*. วารสาร หลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต