

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

## FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF PERSONNEL WORKING

### AT BANGKOK ARER REVENUE OFFICE 21

อภิญญา กระสายสี

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Apinya Krasaisee

E-mail: [6414993100@rumail.ru.ac.th](mailto:6414993100@rumail.ru.ac.th)

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 (2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำนวน 140 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีสถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท ประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ ปฏิบัติงานในส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาเป็นความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ได้ร้อยละ 44 ( $R^2 = 0.44$ )

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

### **Abstract**

The objectives of study is (1) to study factors influencing happiness at work of Personnel of the Area Revenue Office in Bangkok Area 21 (2) to study the level of happiness at work of Personnel of the Area Revenue Office in Bangkok Area 21 (3) to study the happiness The relationship between factors influencing happiness at work and happiness at work. This study is the quantitative research which the questionnaire collects the data with 140 people. Statistical tools such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis are used for data analysis.

The research finding : Most of respondents were females, aged between 41 and 50 years old, married. graduated with a bachelor's degree, have a monthly income ranging from 30,001 - 45,000 Baht, government official, working in the tax consulting and inspection department

The results of the analysis of opinion levels, factors influencing happiness at work, found that the overall level was at a high level. good relations with colleagues Opinions are at the highest level. Followed by the opinions at the high level is good relationship with supervisors. independence in work Balance between work life and other aspects of life working environment and moderate opinions are adequate and fair returns, respectively.

The hypothesis testing of the factors influencing happiness at work that can predict happiness at work were statistically significant at the 0.01 level, which was adequate and fair returns. independence in work and the balance between work life and life in other areas were able to jointly predict the happiness behavior in the workplace of the personnel of the Revenue Office in Bangkok area at 21, as indicated by an R-squared value of 0.44

**Keywords :** happiness at work, Personnel of the Revenue Office in Bangkok Area 21

## บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และให้ความสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรด้วย เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมนุษย์เรามักจะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน ซึ่งถือได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ จากข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เมื่อเดือน มกราคม พ.ศ. 2566 พบว่า วัยแรงงานช่วงอายุ 20 - 59 ปี ขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน สูงอันดับ 1 กว่า 5,989 สาย จากทั้งหมด 8,009 สาย สะท้อนความต้องการบริหารจัดการกับปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งกลุ่มแรงงานจะต้องได้รับการดูแลสุขภาพะทุกมิติอย่างจริงจัง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส., 2566) ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความสุขนั้น จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียด

ลดความวิตกกังวลในการทำงาน จะส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศุภวัฒน์ วิริยะโก อังถึงใน นูร์ปาชียะห์ ฎานา)

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา และหากบุคลากรได้ทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรที่รู้สึกมีความสุข สนุกสนาน จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันด้วย การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้รู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ เกิดการกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ช่วยลดความเครียด ความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Dasa, 2009 อ้างถึงใน ภัทรคนัย ฉลองบุญ 2561)

กรมสรรพากร เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่หลักในการจัดเก็บภาษีอากรเพื่อนำมาใช้จ่ายในการบริหารประเทศ เป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ มีสำนักงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ มีบุคลากรกว่า 20,000 คน คณะผู้บริหารได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (คนมีความสุข) เพื่อการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความ เชี่ยวชาญในงานและทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และการมีธรรมาภิบาลในองค์กร เนื่องจากการทำงานบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานให้

บรรลุปเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานภายใต้ระบบกรมสรรพากร ประกอบกับภาระหน้าที่ที่สะสม และความกดดันสูง อาจทำให้นุคลากรเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้มีแนวโน้มในการโอนย้าย หรือลาออกจากงาน

จากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 กรมสรรพากร มีการสูญเสียข้าราชการ ดังนี้

#### ตารางที่ 1 ข้อมูลการสูญเสียข้าราชการ

การสูญเสียข้าราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	353	40.34%	407	42.18%	425	39.21%
โอนย้าย	92	10.51%	60	6.22%	146	13.47%
เกษียณอายุ	400	45.71%	475	49.22%	489	45.11%
อื่นๆ (เสียชีวิต)	30	3.43%	23	2.38%	24	2.21%
<b>รวม</b>	<b>875</b>	<b>100%</b>	<b>965</b>	<b>100%</b>	<b>1,084</b>	<b>100%</b>

จากการตารางที่ 1 พบว่า กรมสรรพากรสูญเสียข้าราชการจากการลาออกในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 คิดเป็นร้อยละ 40.34 ร้อยละ 42.18 และร้อยละ 39.21 ตามลำดับ และสูญเสียข้าราชการจากการโอนย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 คิดเป็นร้อยละ 10.51 ร้อยละ 6.22 และ ร้อยละ 13.47 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าอัตราการสูญเสียค่อนข้างสูง ทำให้องค์กรต้องเสียทรัพยากรที่มีความรู้ความสามารถและต้องเสียบงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญ

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 เพื่อนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการสูญเสีย และทำให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

#### 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือความเป็นสุขของบุคลากร (Durner, อ้างถึงใน กัทธรนัย ฉลองบุญ 2561) การต้องการให้ตนเองเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในองค์กร การได้ทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนา มีความก้าวหน้าในสายงานที่ทำ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา มีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือจริงใจ รวมทั้งการได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกที่ดีในทางบวก ของบุคคลที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ และไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ ชอบใจ และยินดี ไม่มี ความทุกข์ใจซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานทำให้รู้สึกเกิดมีความตื่นตัวในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990)

การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป (เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา, 2553)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำงาน เพลิดเพลินในการทำงานทำให้ไม่รู้สึกเหมือนว่าตนเองได้ทำงาน และส่งผลให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงาน และความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น ๆ ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ในการทำงาน ประกอบไปด้วย การที่บุคคลมีความตื่นรมย์ในการทำงาน ความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ ยินดีในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานอยู่ตลอดเวลา (พิรงรอง โชติชนสกุล, 2560)

ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์เชิงบวกของพนักงานที่มีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การได้รับการยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้าในอนาคต หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดีหรือหัวหน้างานที่เมตตา ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ โดยความสุขในที่ทำงาน ประกอบไปด้วย ความตื่นระทมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกสนุกสนานทำงาน โดยไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกพอใจขณะทำงาน โดยไม่มีความทุกข์ใจในการปฏิบัติตนความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความตื่นตัวและมีชีวิตชีวา ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในที่ทำงาน โดยในที่นี้เราขอสรุปออกมาทั้ง 5 ปัจจัยครอบคลุมความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. มีรายได้ที่เพียงพอแน่นอน ค่าแรงที่สูงขึ้นส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่สูงขึ้นตาม เนื่องจากการมีรายได้ที่มากทำให้เกิดความมั่นคงทางการเงินซึ่งส่งผลให้มีความสุขตามไปด้วย

2. มีหัวหน้างานที่ดีมี เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน การมีหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของพนักงาน เนื่องจากการมีหัวหน้าที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในแต่ละสายงาน จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและก็จะเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย

3. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การทำงานร่วมกันเป็นทีม จะต้องมีความสามัคคีจึงจะ การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ร่วมใจฝ่าฟันอุปสรรคนั้นไปด้วยกัน ส่งผลให้เกิดความสบายใจในการทำงานร่วมกันและส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จราบรื่น

4. มีความอิสระในการทำงาน การที่หัวหน้าให้ความอิสระแก่พนักงานนั้น จะทำให้พนักงานมีความสุขมากกว่าการมีหัวหน้าเป็นผู้นำแบบเผด็จการ ขอบควบคุมงานในทุกขั้นตอน โดยมีงานวิจัยที่บอกว่า การบริหารงานแบบย่อยเฝ้าดูทุกขั้นตอน ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานต่ำลง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีอัตราการลาออกมากขึ้น และขณะที่ความอิสระในการทำงาน รวมถึงความอิสระใน Work From Home นั้นสามารถช่วยลดความเครียด ทำให้เกิดความสบายใจ และความพอใจในการทำงานมากขึ้น

5. มีชีวิตและการทำงานที่สมดุล (Work Life Balance) การทำงานที่มากเกินไป มักจะส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายด้วย จึงควรแบ่งเวลางานและเวลาการใช้ชีวิตให้สมดุล ได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบเพื่อให้เกิดการผ่อนคลาย ฉะนั้นการสร้าง Work Life Balance จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อความสุขในที่ทำงาน (सानิตย์ เพชรสุวรรณ,2562)

จากการความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดความรู้สึกที่ดี รู้สึกสนุกสนาน ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน มีความพึงพอใจ มีความภูมิใจงานที่ทำ มีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการทำงาน กระฉับกระเฉง อันเนื่องมาจากงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ความ

สัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน รวมไปถึงผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตในด้านอื่น ๆ

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

แนวคิดการทำงานอย่างมีความสุขตามของ รามศิริ เมนะโพธิ (อ้างถึงในสุทธิงา คหฤฐา, 2554) ประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน ดังนี้

1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรมีการส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน สร้างความรู้สึกดีให้เกิดกับผู้ที่บังคับบัญชา ส่งผลให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข

2) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีความสัมพันธ์ ความผูกพัน ความสามัคคีภายในกลุ่ม เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เมื่อทำงานร่วมกันก็จะเกิดความรู้สึกสบายใจ ไม่อึดอัด

3) ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง ความพึงพอใจในงานหรือภารกิจที่ตนได้รับมอบหมาย มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ

4) ค่านิยมรวมขององค์กร (Organization 's shared values) หมายถึง พฤติกรรมที่คนในองค์กรมีการยึดถือ และมีการปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบ 3 ด้าน คือ 1) สภาพการทำงาน (Work environment) 2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และ 3) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงาน ในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

Edward Diener (อ้างถึงใน อภินิษฐ์ อนันตะ, 2556) ได้ทำการศึกษาว่าสิ่งใดบ้างที่ทำให้คนรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในชีวิต และได้ข้อสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Connection) หมายถึง ความรู้สึกถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นกันเอง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข ความสบายใจ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าถึงมิตรภาพที่ดีและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในการทำงาน (Love of work) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองมีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจกับงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินใจในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงาน ไปในทางบวกใน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับคาดหวังดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr 1990:23, อ้างถึงในวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ 2556:28) ความสุขในการทำงาน คือ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกสนุก ไม่มีความรู้สึกที่วิตกกังวล ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานซึ่งมีความรู้สึกเพลิดเพลินใจ มีความชอบใจ พอใจ เต็มใจ ยินดีในการทำงานของตน และภูมิใจในงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกตื่นตัว อยากรทำงาน เกิดความคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้



### ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ลักษณะประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำนวน 207 คน  
ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2566 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21  
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน  
5% จากผลการคำนวณทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 136 คน ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่  
จำนวน 140 คน การสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Random Sampling) ด้วย  
วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 เลขที่ 50 อาคาร เอ็ม พี จี ซอยรามคำแหง 170 แขวงมีนบุรี เขต  
มีนบุรี กรุงเทพมหานคร

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจ  
รายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21  
เป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นแบบมาตรวัดแบบลิ  
เคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย  
(Item-Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ตรงกับหัวข้อการวิจัย จำนวน 3 ท่าน  
ผลการประเมินมีรายข้อเกิน 0.50 และในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.90 และความเชื่อมั่น โดยการทำ Try out จำนวน 30 ชุด  
โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยผลการทดสอบ ในภาพรวมมีค่ามากกว่า  
0.70 การทดสอบโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) โดยพิจารณาอำนาจจำแนก  
รายข้อนั้น ๆ โดยผลการทดสอบในรายข้อมีค่ามากกว่า 0.30

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 78.60) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี (คิดเป็นร้อยละ 35.00) มีสถานภาพสมรส (คิดเป็นร้อยละ 57.10) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 65.70) มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 45.70) ข้าราชการ (คิดเป็นร้อยละ 75.70) ปฏิบัติงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร (คิดเป็นร้อยละ 50.00)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.562) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน  $\bar{X}$  เท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.562) รองลงมาเป็นความคิดเห็นระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.799) ด้านความมีอิสระในการทำงาน  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.84 (S.D. = 0.709) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.800) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.792) และด้านความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.23 (S.D. = 0.730) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.689) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสุขระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจในงานที่ทำ  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.768) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.769) และความสุขระดับปานกลาง ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.762) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมีอิสระในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.67 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ได้ร้อยละ 44 ( $R^2 = 0.44$ )

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 พบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน  $X$  เท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.562) ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพูดคุยกันได้อย่างเป็นกันเอง มีการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกสบายใจและเป็นกันเอง สามารถทำงานได้อย่างสบายใจ ซึ่งส่งผลให้มีความสุขในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามัลลิกา สายสมุทร (2563) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ซึ่งศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย มีปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

2. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ได้ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอรชพร ทัพพัวรา (2565) โดยศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิสรรา เปาอินทร์ (2562) โดยศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคาร พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

2. ความมีอิสระในการทำงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุรป่าชียะห์ ฎุณา (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับसानิตย์ เพชรสุวรรณ (2562) ที่กล่าวไว้ว่า ความมีอิสระจากการที่หัวหน้างานให้ความอิสระในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัฐชญา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรชพร ทัพพัวรา (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ สามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมงานที่ได้รับคำสั่งงานมีความเหมาะสมกับเวลาของการทำงาน มีความพอใจในเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวที่มีอยู่ งานที่ทำไม่ใช่อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว และงานที่ทำอยู่ไม่ทำให้เสียความสมดุลในชีวิตส่วนตัว

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มความสามัคคีในการทำงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

2. ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะงานและภาระงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นธรรม รวมถึง ควรพิจารณาลักษณะของงาน การมอบหมายงานและปริมาณงานให้สอดคล้องและเหมาะสม

เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขใจ ไม่วิตกกังวลในการทำงาน ไม่ทำงานที่เร่งรีบจนเกินไป และไม่ทำให้รู้สึกเหนื่อยหน่ายต่องานที่รับผิดชอบ

## 2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับ ปัจจัยคุณภาพชีวิต เป็นต้น
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 เพื่อให้ได้รับข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2566). รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 กรมสรรพากร. [ออนไลน์]. สืบค้นวันที่ 8 กรกฎาคม 2566. จากเว็บไซต์ <https://www.rd.go.th/63533.html>

ขวัญเมือง บวรอัสวกุล. (2560) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข. [ออนไลน์]. สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2566. จากเว็บไซต์ <http://tps04.m-society.go.th/index.php/th/tps0-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560) ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560) ความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- พิรงรอง โชติชนสกุล. (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553) ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรคนัย ฉลองบุญ. (2561) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- มัลลิกา สายสมุทร. (2563) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
- ยศพร ปัญจมะวัต. (2561) ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำ บริษัท แจ่มใสพับลิชชิ่ง วทียานิพนธ์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดี. วทียานิพนธ์ สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- सानิตย์ เพชรสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส (2566). สายด่วนสุขภาพจิตเผย “ความเครียด-กังวล-ทำงาน ไม่มีความสุข”. [ออนไลน์]. สืบค้นวันที่ 2 กรกฎาคม 2566. จากเว็บไซต์ <https://www.thaihealth.or.th/>
- สุทธิชา คหัญฐา. (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดพร้าว. การค้นคว้าอิสระ. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อกนิษฐ์ อนันตะ. (2556) ความสุขในการทำงาน (Work happiness). [ออนไลน์]. สืบค้นวันที่ 2 มิถุนายน 2566.

จากเว็บไซต์ <https://www.gotoknow.org/posts/547616>

อภิสร่า เปาอินทร์. (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ.

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อรชพร ทัพพวรา. (2565) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.

การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อัจฉราพร วงศ์พันธ์. (2564) ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์

คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์