

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร” ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความร่วมมือจากบุคคลหลายๆ ท่าน ทางผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆ ในการทำวิจัย ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องในการวิจัย รวมทั้งจุดประกายความคิดใหม่ๆ และสร้างสรรค์งานวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ที่ให้ความร่วมมือและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ตลอดจนคอยให้กำลังใจ และคำแนะนำที่ดีโดยเสมอมา รวมถึงขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ อดมาโดยตลอด และใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือที่ได้เอ่ยนามไว้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ภณิดา บุญทวี

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7
กรมสรรพากร

FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF THE OFFICER AT BANGKOK AREA
REVENUE OFFICE 7, REVENUE DEPARTMENT

นางสาวณิศา บุญทวี 5950075

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ , Ed.D.,
รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D., ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D.,

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7, เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7, และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 จำนวนทั้งสิ้น 143 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าความถี่, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความมุ่งมั่นในงาน อยู่ในระดับน้อย และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม. 7 ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน/ความมุ่งมั่นในงาน/ความพึงพอใจในงาน/ความกระตือรือร้น
ในการทำงาน/เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1. ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	1
1.2. คำถามวิจัย	2
1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.4. สมมติฐานการวิจัย	2
1.5. ขอบเขตของการวิจัย	3
1.6. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสรรพากร	4
2.2. ความหมายของความสุขในการทำงาน	5
2.3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	7
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.5. กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	13
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	13
3.3. การทดสอบเครื่องมือ	15
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	17
4.1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	17
4.2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	20
4.3. ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน	21
4.4. การทดสอบสมมติฐาน	21
4.5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	40
บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
5.1. การอภิปรายผลการวิจัย	43
5.2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	45
5.3. ข้อจำกัดในงานวิจัย	47
5.4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	47
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	50
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	51
ประวัติผู้วิจัย	55

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร	17
4.2 ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	20
4.3 ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน	21
4.4 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ	22
4.5 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ	23
4.6 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ	24
4.7 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	25
4.8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน	26
4.9 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	27
4.10 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน	28
4.11 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านส่วนงานเป็นรายคู่	30

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านส่วนงานเป็นรายคู่	31
4.13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านส่วนงานเป็นรายคู่	31
4.14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านส่วนงานเป็นรายคู่	32
4.15 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร	33
4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน	35
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน	36
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	38
4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานโดยรวม	39
4.20 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	40
4.21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	41

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ประเทศไทยกำลังก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กรมสรรพากรหนึ่งในหน่วยงานราชการของภาครัฐสังกัดกระทรวงการคลัง ที่มีภารกิจหลักคือการจัดหารายได้ให้รัฐ โดยจัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตระหนักถึงการก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล มีการจัดทำ Roadmap 5 ปี คือการพัฒนาให้การบริหารจัดเก็บภาษีและการให้บริการ เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นตามนโยบายของรัฐบาล เช่น E-Payment การนำเข้าข้อมูล (e-Filing) การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับ การอนุมัติ อนุญาต ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด และทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของกรมสรรพากร ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีธรรมาภิบาลในองค์กร มีค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ และมีความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เพราะงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาไปมากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต การสร้างความสุขในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร องค์กรให้เติบโตด้วยความราบรื่น การที่เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้สึกพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

กรมสรรพากรมีแผนงานปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการปฏิบัติงานทั้งด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน นำระบบ ICT มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น เช่น การนำระบบติดตามงาน / นำเข้าเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในหน่วยงาน เป็นต้น ในระยะแรกของแผนงานอาจมีการทบทวนกระบวนการทำงานที่หนัก เพื่อให้รู้ว่าต้องปรับปรุงอะไรและทำในสิ่งที่เป็นภารกิจหลักของกรมสรรพากร จึงทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียด ความกังวล ความเหนื่อยหน่าย ในการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่มี ผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าผลการศึกษานำไปใช้เป็น แนวทางส่งเสริมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร

1.2 คำถามวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้าง มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7
2. ปัจจัยใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7
3. ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 อยู่ในระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7
3. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้ ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร) ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรัก ในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 จำนวนทั้งสิ้น 143 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชุนาน รายได้ ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารกรมสรรพากร นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กร ให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
3. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสรรพากร
2. ความหมายของความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสรรพากร

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ จัดเก็บภาษีทันสมัย ใส่ใจบริการ ยึดมั่นธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมไทย ”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดเก็บภาษีอากรให้ได้ตามประมาณการ
2. ให้บริการและสร้างความสมัครใจในการเสียภาษี
3. เสนอแนะการใช้นโยบายทางภาษีอากรอย่างทั่วถึงเป็นธรรม สามารถใช้เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการแข่งขันของประเทศต่อกระทรวงการคลัง

ยุทธศาสตร์กรมสรรพากร

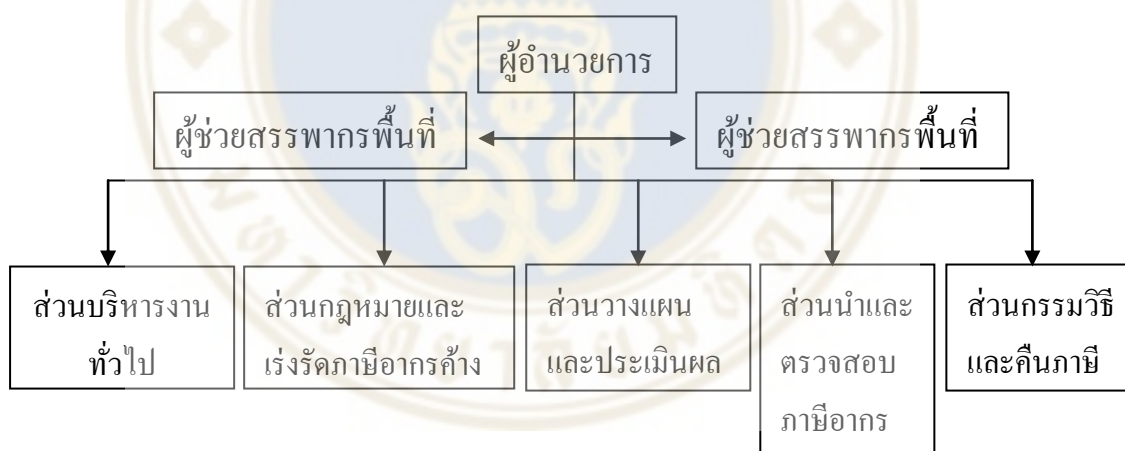
ยุทธศาสตร์ที่ 1 รักษาเสถียรภาพทางรายได้ภาษีอย่างยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารและการบริการเพื่อเสริมสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างธรรมาภิบาลและสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร

กรอบแนวคิดของกรมสรรพากร



โครงสร้างองค์กรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร



2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (2003 อ้างถึงใน วีรญา ศิริจรราชพงษ์ , 2556:28) ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้ จากการกระทำ และการสร้างสรรค์ ด้วยตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงผล

การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546:11) ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในการทำงานและประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพรณิภา สืบสุข (2548:8)

พรณิภา สืบสุข (2548) ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำสิ่งซึ่งตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

Gavin & Mason (2004 อ้างถึงใน อรุมา รัตนบุรี, 2557: 7) ความสุขในการทำงาน เกิดจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกอารมณ์ทางบวก ตอบสนองต่อปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2548) ความสุขที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานว่า การบรรลุจุดมุ่งหมายในงานด้วยใจที่เป็นสุข มีจิตใจสบายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด แม้สภาพงานจะยากลำบาก หรือมีอุปสรรค บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ก็จะมีสติ ใจผ่องคลาย อารมณ์มั่นคง ไม่เครียด ไม่กังวล สภาพจิตใจดี มีวิริยะและมีกำลังใจ

Warr (Warr, 2007) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึก ใ้รรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ฉัตรรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อกิจกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยมีลักษณะของอารมณ์ในทางบวก มีความชื่นชอบและพึงพอใจในการทำงาน ทั้งต่อลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ตามจากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกของแต่ละบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีความรู้สึกใ้รรมย์ พึงพอใจ กระตือรือร้น ในการทำงาน ที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr 1990:23, อ้างถึงในวิริญา ศิริจรยาพงษ์ 2556:28) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน (Joy at work) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 24 คน ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสนุกสนาน ยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันละกัน จนเกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กร รต่อไป ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานก่อให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันละกัน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตร และเกิดความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่ายู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน
2. ความรักในงาน (Love of the work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลิน สนุกสนาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จ โดยได้รับการยอมรับทางวาจา ท่าทาง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบของความสุขทั้ง 4 ด้านของ Manion (2003) แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน มีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในการทำงานตามมา ได้แก่ ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา มีความสนุกสนานในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน เพราะทำให้ได้ผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่าความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเอง ว่าเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ บุคลากร จะเกิดความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ซึ่งหากองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน จนเกิดความพึงพอใจในงาน บุคลากรก็จะมีประสิทธิภาพที่ดี ตั้งใจในการทำงาน รักงานและส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จด้วยดี แรงจูงใจนี้ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ดังนั้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่เป็นพื้นฐานของความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยทฤษฎีต่างๆ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ปัจจัยด้วยกัน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ทำ (Job Content) เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรและทำงานอย่างมีความสุขนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การที่บุคคล ทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ ประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งแสดงออกจากการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่เป็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) คือ การเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

4. ลักษณะงาน (The Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย หรือเป็นงานที่มีลักษณะซึ่งบุคคลสามารถกระทำ ได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่ แรงจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มี 10 ประการ คือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร เป็นต้น

3. สภาพการทำงาน (Working condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องน้ำ ชั่วโงมการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีเพียงพอ

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) คือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา โดยทางกริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) คือ การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) คือ การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

7. สถานะของตำแหน่ง (Status) คือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. เงินเดือน (Salary) คือ เงินเดือน ที่องค์กร รจ่ายเป็นราย เดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ

10. ความเป็นส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของบุคคล เช่น การได้ย้ายที่ทำงานกลับภูมิลำเนา เป็นต้น

พิบูล ทีปะपाल (2550:65-66) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น ได้แก่

1. งานที่ทำทาสติปัญญา คือ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ งานมีความหลากหลาย และมีอิสรภาพในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน ได้แก่ ความสะดวกสบายในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

3. เพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานก็เพื่อสนองความต้องการทางด้านสังคม และการมีหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดมีความเข้าใจ เป็นมิตร เป็นต้น

4. การให้รางวัลผลตอบแทนที่ยุติธรรม ได้แก่ ระบบการจ่ายค่าจ้าง นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ที่มีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร

บุคคลที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต บุคคลนั้นก็จะเปี่ยมด้วยพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริง มีความหวัง แต่หากขาดแรงจูงใจในการ ทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมทางลบ ที่ไม่มีประสิทธิผลในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น การไม่ตั้งใจทำ งาน ทำงานผิดพลาดหรือขาดงานบ่อย ไม่มีความสุขในการทำงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนตรสวรรค์ จินตนาวลิ (2553) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นฤมล แสงวงผล (2554) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

วีรญา ศิริจรยาพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริมดิ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

อรรถพร คงเขียว (2556) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนกรีต จำกัด พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนั้น ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

กมลวรรณ โพธิ์วิทยการ (2557) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ โดยการศึกษาจากบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการประจำสำนักงานประจำ 18 สาขา จำนวน 332 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรอุมา รัตนบุรี (2557) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยหลักๆ ได้ 4 ปัจจัย ดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งองค์กรควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในแต่ละปัจจัยนี้ เพื่อเป็นการสร้างและเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน ให้พนักงานเกิดความสุขและความพร้อมที่จะทุ่มเทและตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในที่สุด

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ต้องการทราบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 จำนวนทั้งสิ้น 143 คน โดยแยกเป็นส่วนบริหารงานทั่วไป 17 คน ส่วนกฎหมาย และเร่งรัดภาษีอากรค้าง 16 คน ส่วนวางแผนและประเมินผล 16 คน ส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร 62 คน และส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี 32 คน ซึ่งศึกษาจากจำนวนทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้

ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่าง
จำนวนทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัย
ประยุกต์ขึ้นจากแบบสอบถามของนฤมล แสงผล (2554) โดยมีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ
มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
ด้านความรักในงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
ด้านความสำเร็จในงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เลือกตอบ 5 ระดับ
โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน สามารถแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงาน โดย
ถือเกณฑ์การคิดคะแนนแบบอิงเกณฑ์ แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อยที่สุด
1.50-2.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อย
2.50-3.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมาก
4.50-5.00	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นความสุขในการทำงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 8
ข้อ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ
ด้านความพึงพอใจในงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เลือกรับตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน สามารถแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์การคิดคะแนนแบบอิงเกณฑ์ แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best,1981) ดังนี้

1.00-1.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อยที่สุด
1.50-2.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นน้อย
2.50-3.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นปานกลาง
3.50-4.49	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมาก
4.50-5.00	หมายถึง	ผู้ตอบมีการรับรู้ว่าคุณมีความสุขตามข้อความนั้นมากที่สุด

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการแจกแบบสอบถามให้บุคคลภายนอกจำนวน 2 คน เป็นแบบ Sample Random เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาโดยการใช้แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 จำนวน 143 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความเชิงวิชาการ อันสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและสมบูรณ์ ตามฐานคติของการวิเคราะห์ การถดถอยได้แก่ ข้อมูลที่สูญหาย (Missing Data) โดยข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาทั้งหมดนั้น ไม่มีข้อมูลสูญหาย
2. ดำเนินการลงรหัส (Coding) เพื่อแปลงสภาพข้อมูล (Data) เป็นข้อมูล (Information) แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล
3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Packet for The Social Sciences)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 จำนวนทั้งสิ้น 143 คน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยแบ่งผลการศึกษาเพื่อนำเสนอได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
3. ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน
4. การทดสอบสมมติฐาน
5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

(n=143)

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	34	23.8
	หญิง	109	76.2
รวม		143	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร (ต่อ)

(n=143)

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์		จำนวน	ร้อยละ
ช่วงอายุ	21-30 ปี	34	23.8
	31-40 ปี	63	44.1
	41-50 ปี	33	23.1
	51-60 ปี	13	9.1
รวม		143	100.00
สถานภาพ	โสด	95	66.4
	สมรส	48	33.6
รวม		143	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.5
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	78.3
	ปริญญาโท	26	18.2
รวม		143	100.00
ระยะเวลาปฏิบัติฯ	1-5 ปี	92	64.3
	6-10 ปี	29	20.3
	11-15 ปี	8	5.6
	16 ปีขึ้นไป	14	9.8
รวม		143	100.00
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 15,000 บาท	18	12.6
	15,001 – 25,000 บาท	89	62.2
	25,001 – 35,000 บาท	26	18.2
	35,001 – 45,000 บาท	4	2.8
	45,001 – 55,000 บาท	5	3.5
	55,001 บาทขึ้นไป	1	0.7
รวม		143	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร (ต่อ)

(n=143)

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์		จำนวน	ร้อยละ
ส่วนงาน	ส่วนบริหารงานทั่วไป	17	11.9
	ส่วนกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรต่าง	16	11.2
	ส่วนวางแผนและประเมินผล	16	11.2
	ส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร	62	43.4
	ส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี	32	22.4
รวม		143	100.00
ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	107	74.8
	ลูกจ้าง	36	25.2
รวม		143	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 เพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 โดยส่วนใหญ่ประชากรมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 โดยพบว่าประชากรมีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพสมรส คือ โสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 และสมรส จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 พบว่า ประชากรมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรี คือ ปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 ปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 โดยส่วนใหญ่ประชากรมีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมา คือ ช่วงอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ช่วงอายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และช่วงอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 พบว่าส่วนใหญ่ประชากรที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 รายได้ 45,001-55,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 รายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และรายได้ 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 พบว่า ประชากรสังกัดส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษี

อาการมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา คือ ส่วนกรรมวิธีและคีนภษี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ลำดับถัดมา คือ ส่วนบริหารงานทั่วไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และส่วนวางแผนและประเมินผล กับส่วนกฎหมายและเร่งรัดภษีอาการก้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และพบว่า ประชากรมีตำแหน่งเป็นข้าราชการมากกว่าลูกจ้าง คือ ข้าราชการ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 และลูกจ้าง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2

4.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

(n=143)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การติดต่อสัมพันธ์	4.0227	0.558	มาก
ความรักในงาน	3.9755	0.610	มาก
ความสำเร็จในงาน	3.7710	0.582	มาก
การเป็นที่ยอมรับ	3.6538	0.622	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	3.2797	0.702	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.2378	0.820	ปานกลาง
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม	3.6568	0.502	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.6568 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.502) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0227 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.558) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9755 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.610) ลำดับถัดไป คือ ด้านความสำเร็จในงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.7710 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.582) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.6538 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.622) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.2797 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.702) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.2378 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.820)

4.3 ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรื่นรมย์ในงาน	1.7692	0.403	น้อย
ความพึงพอใจในงาน	2.7465	0.581	ปานกลาง
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.7448	0.578	ปานกลาง
ความสุขในการทำงานโดยรวม	2.4202	0.497	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของประชากรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.4202 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.497) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.7465 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.581) รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.7448 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.578) ลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.7692 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.403)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ช่วงอายุงาน รายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H0 : เพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : เพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ (n=143)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	t	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ชาย	34	1.8676	0.395	1.643	0.103
	หญิง	109	1.7385	0.402		
ความพึงพอใจในงาน	ชาย	34	2.8971	0.547	1.744	0.083
	หญิง	109	2.6995	0.585		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ชาย	34	2.9118	0.560	1.949	0.053
	หญิง	109	2.6927	0.576		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ชาย	34	2.5588	0.477	1.879	0.062
	หญิง	109	2.3769	0.498		

$P(\text{ความน่าจะเป็น}) = 0.062$, $\alpha(\text{ระดับความนัยสำคัญ}) = 0.05$ ดังนั้นค่า P มากกว่าค่าระดับความนัยสำคัญ จึงยอมรับ H0

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H0 : ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	อายุ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	21-30 ปี	34	1.7426	0.520	0.411	0.745
	31-40 ปี	63	1.7659	0.378		
	41-50 ปี	33	1.7576	0.322		
	51-60 ปี	13	1.8846	0.377		
ความพึงพอใจในงาน	21-30 ปี	34	2.6029	0.749	0.940	0.423
	31-40 ปี	63	2.7778	0.520		
	41-50 ปี	33	2.8030	0.471		
	51-60 ปี	13	2.8269	0.616		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	21-30 ปี	34	2.6324	0.754	0.689	0.560
	31-40 ปี	63	2.8016	0.528		
	41-50 ปี	33	2.7273	0.465		
	51-60 ปี	13	2.8077	0.560		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	21-30 ปี	34	2.3260	0.113	0.604	0.614
	31-40 ปี	63	2.4484	0.056		
	41-50 ปี	33	2.4293	0.069		
	51-60 ปี	13	2.5064	0.137		

$P(\text{ความน่าจะเป็น}) = 0.614$, ระดับความนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่าระดับความนัยสำคัญ จึงยอมรับ H_0

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความสุข ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	t	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	โสด	95	1.7684	0.432	-0.034	0.973
	สมรส	48	1.7708	0.341		
ความพึงพอใจในงาน	โสด	95	2.7289	0.608	-0.507	0.613
	สมรส	48	2.7813	0.526		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	โสด	95	2.7342	0.615	-0.306	0.760
	สมรส	48	2.7656	0.501		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	โสด	95	2.4105	0.532	-0.325	0.746
	สมรส	48	2.4392	0.424		

$P(\text{ความน่าจะเป็น}) = 0.746$, ระดับความนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่าระดับความนัยสำคัญ จึงยอมรับ H0

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.9000	0.285	0.382	0.683
	ปริญญาตรี	112	1.7723	0.396		
	ปริญญาโท	26	1.7308	0.452		
ความพึงพอใจในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	2.8500	0.224	0.088	0.916
	ปริญญาตรี	112	2.7455	0.600		
	ปริญญาโท	26	2.7308	0.552		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	2.7500	0.354	0.086	0.917
	ปริญญาตรี	112	2.7545	0.580		
	ปริญญาโท	26	2.7019	0.617		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	2.5000	0.228	0.121	0.886
	ปริญญาตรี	112	2.4241	0.503		
	ปริญญาโท	26	2.3878	0.518		

$P(\text{ความน่าจะเป็น}) = 0.886$, ระดับความนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่าระดับความนัยสำคัญ จึงยอมรับ H_0

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	อายุงาน	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	1 - 5 ปี	92	1.7609	0.422	0.288	0.834
	6 - 10 ปี	29	1.7414	0.392		
	11 - 15 ปี	8	1.8438	0.352		
	16 ปีขึ้นไป	14	1.8393	0.334		
ความพึงพอใจในงาน	1 - 5 ปี	92	2.7337	0.618	0.319	0.811
	6 - 10 ปี	29	2.7241	0.544		
	11 - 15 ปี	8	2.9375	0.496		
	16 ปีขึ้นไป	14	2.7679	0.465		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	1 - 5 ปี	92	2.7201	0.596	0.879	0.454
	6 - 10 ปี	29	2.7241	0.584		
	11 - 15 ปี	8	3.0625	0.530		
	16 ปีขึ้นไป	14	2.7679	0.454		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	1 - 5 ปี	92	2.4049	0.524	0.481	0.696
	6 - 10 ปี	29	2.3966	0.473		
	11 - 15 ปี	8	2.6146	0.439		
	16 ปีขึ้นไป	14	2.4583	0.340		

$P(\text{ความน่าจะเป็น}) = 0.696$, ระดับความนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่าระดับความนัยสำคัญ จึงยอมรับ H_0

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท	18	1.9861	0.348	2.848	0.018
	15,001 – 25,000 บาท	89	1.7247	0.411		
	25,001 – 35,000 บาท	26	1.7212	0.310		
	35,001 – 45,000 บาท	4	1.6250	0.250		
	45,001 – 55,000 บาท	5	2.2000	0.274		
	55,001 บาทขึ้นไป	1	1.5000	-		
ความพึงพอใจในงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท	18	2.9167	0.462	1.752	0.127
	15,001 – 25,000 บาท	89	2.7051	0.612		
	25,001 – 35,000 บาท	26	2.6923	0.491		
	35,001 – 45,000 บาท	4	2.6250	0.777		
	45,001 – 55,000 บาท	5	3.3500	0.379		
	55,001 บาทขึ้นไป	1	2.2500	-		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท	18	2.9583	0.472	2.506	0.033
	15,001 – 25,000 บาท	89	2.6938	0.611		
	25,001 – 35,000 บาท	26	2.6731	0.468		
	35,001 – 45,000 บาท	4	2.6250	0.479		
	45,001 – 55,000 บาท	5	3.4500	0.411		
	55,001 บาทขึ้นไป	1	2.2500	-		

ตารางที่ 4.9 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (ต่อ)

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	รายได้ ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	น้อยกว่า 15,000 บาท	18	2.6204	0.406	2.485	0.035
	15,001 – 25,000 บาท	89	2.3745	0.521		
	25,001 – 35,000 บาท	26	2.3622	0.415		
	35,001 – 45,000 บาท	4	2.2917	0.493		
	45,001 – 55,000 บาท	5	3.0000	0.333		
	55,001 บาทขึ้นไป	1	2.0000	-		

$P(\text{ความน่าจะเป็น}) = 0.035$, ระดับความนัยสำคัญ $= 0.05$ ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่าระดับความนัยสำคัญ จึงปฏิเสธ H_0

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สามารถวิเคราะห์เป็นรายคู่ เนื่องจากข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ในบางตัวมีจำนวนน้อย ทำให้วิเคราะห์ผลเป็นรายคู่ไม่ได้

สมมติฐานที่ 1.7 ส่วนงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ส่วนงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ส่วนงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตาม ส่วนงาน

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	ส่วนงาน	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ส่วนบริหารงานทั่วไป	17	1.9265	0.303	6.098	0.000
	ส่วนกฎหมาย	16	2.0000	0.274		
	ส่วนวางแผนและประเมินผล	16	1.7969	0.292		
	ส่วนแนะนำและตรวจสอบ	62	1.6008	0.456		

ตารางที่ 4.10 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตาม
ส่วนงาน (ต่อ)

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	ส่วนงาน	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
	ส่วนกรรมวิธีและ คืบหน้า	32	1.8828	0.311		
ความพึงพอใจในงาน	ส่วนบริหารงานทั่วไป	17	3.0147	0.519	4.439	0.002
	ส่วนกฎหมาย	16	2.9688	0.473		
	ส่วนวางแผนและ ประเมินผล	16	2.8125	0.504		
	ส่วนแนะนำและ ตรวจสอบ	62	2.5323	0.652		
	ส่วนกรรมวิธีและ คืบหน้า	32	2.8750	0.402		
	ส่วนกรรมวิธีและ คืบหน้า	32	2.8750	0.402		
ความกระตือรือร้น ในการทำงาน	ส่วนบริหารงานทั่วไป	17	3.0588	0.541	6.530	0.000
	ส่วนกฎหมาย	16	3.0625	0.348		
	ส่วนวางแผนและ ประเมินผล	16	2.7031	0.440		
	ส่วนแนะนำและ ตรวจสอบ	62	2.5081	0.654		
	ส่วนกรรมวิธีและ คืบหน้า	32	2.8984	0.375		
	ส่วนกรรมวิธีและ คืบหน้า	32	2.8984	0.375		
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	ส่วนบริหารงานทั่วไป	17	2.6667	0.427	6.128	0.000
	ส่วนกฎหมาย	16	2.6771	0.343		
	ส่วนวางแผนและ ประเมินผล	16	2.4375	0.386		
	ส่วนแนะนำและ ตรวจสอบ	62	2.2137	0.567		
	ส่วนกรรมวิธีและ คืบหน้า	32	2.5521	0.327		
	ส่วนกรรมวิธีและ คืบหน้า	32	2.5521	0.327		

$P(\text{ความน่าจะเป็น}) = 0.000$, ระดับความนัยสำคัญ $= 0.05$ ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่าระดับความนัยสำคัญ จึงปฏิเสธ H_0

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ส่วนงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 4.11 ตารางที่ 4.12 ตารางที่ 4.13 และตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.11 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านส่วนงาน เป็นรายคู่

ส่วนงาน	บริหารฯ	กฎหมายฯ	วางแผนฯ	แนะนำฯ	กรรมวิธีฯ
ค่าเฉลี่ย	1.9265	2.0000	1.7969	1.6008	1.8828
บริหารฯ	1.9265			0.32566*	
กฎหมายฯ	2.0000			0.39919*	
วางแผนฯ	1.7969				
แนะนำฯ	1.6008				
กรรมวิธีฯ	1.8828				0.28201*

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ส่วนงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่ทำงานส่วนงานบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

บุคลากรที่ทำงานส่วนงานกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

บุคลากรที่ทำงานส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงานน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

ตารางที่ 4.12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านส่วนงาน เป็นรายคู่

ส่วนงาน	ค่าเฉลี่ย	บริหารฯ	กฎหมายฯ	วางแผนฯ	แนะนำฯ	กรรมวิธีฯ
		3.0147	2.9688	2.8125	2.5323	2.8750
บริหารฯ	3.0147				0.48245*	
กฎหมายฯ	2.9688					
วางแผนฯ	2.8125					
แนะนำฯ	2.5323					
กรรมวิธีฯ	2.8750					

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ส่วนงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่ทำงานส่วนงานบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 4.13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรฯ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านส่วนงาน เป็นรายคู่

ส่วนงาน	ค่าเฉลี่ย	บริหารฯ	กฎหมายฯ	วางแผนฯ	แนะนำฯ	กรรมวิธีฯ
		3.0588	3.0625	2.7031	2.5081	2.8984
บริหารฯ	3.0588				0.55076*	
กฎหมายฯ	3.0625				0.55444*	
วางแผนฯ	2.7031					
แนะนำฯ	2.5081					
กรรมวิธีฯ	2.8984					0.39037*

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ส่วนงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่ทำงานส่วนงานบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

บุคลากรที่ทำงานส่วนงานกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

บุคลากรที่ทำงานส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

ตารางที่ 4.14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร^๑ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านส่วนงาน เป็นรายคู่

ส่วนงาน	บริหาร ^๑	กฎหมาย ^๑	วางแผน ^๑	แนะนำ ^๑	กรรมวิธี ^๑	
	ค่าเฉลี่ย	2.6667	2.6771	2.4375	2.2137	2.5521
บริหาร ^๑	2.6667			0.45296*		
กฎหมาย ^๑	2.6771			0.46337*		
วางแผน ^๑	2.4375					
แนะนำ ^๑	2.2137					
กรรมวิธี ^๑	2.5521					0.33837*

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ส่วนงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสุขในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่ทำงานส่วนงานบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

บุคลากรที่ทำงานส่วนงานกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

บุคลากรที่ทำงานส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่ทำงานส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร

สมมติฐานที่ 1.8 ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

H0 : ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 : ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig.น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

(n=143)

ความสุขในการทำงาน	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D	t	Sig.
ความรื่นรมย์ในงาน	ข้าราชการ	107	1.7243	0.411	-2.337	0.021
	ลูกจ้าง	36	1.9028	0.350		
ความพึงพอใจในงาน	ข้าราชการ	107	2.6939	0.586	-1.884	0.062
	ลูกจ้าง	36	2.9028	0.542		
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ข้าราชการ	107	2.6659	0.583	-2.885	0.005
	ลูกจ้าง	36	2.9792	0.501		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ข้าราชการ	107	2.3614	0.503	-2.482	0.014
	ลูกจ้าง	36	2.5949	0.440		

$P(\text{ความน่าจะเป็น}) = 0.014$, ระดับความนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่าระดับความนัยสำคัญ จึงปฏิเสธ H0

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉลี่ยของประชากรประเภทลูกจ้าง มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประชากรประเภทข้าราชการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ด้านความรื่นรมย์ในงาน

H0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

H1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และสามารถพิจารณาระดับน้ำหนักความสัมพันธ์ (Determining the strength of the relationship) ตามคำแนะนำของ Cohen, 1988 ดังนี้

น้อย $r = 0.10$ to 0.29

ปานกลาง $r = 0.30$ to 0.49

มาก $r = 0.50$ to 1.00

ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข	ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การติดต่อสัมพันธ์	0.396	0.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรักในงาน	0.741	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	0.707	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
การเป็นที่ยอมรับ	0.693	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหารงาน	0.579	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.488	0.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม	0.771	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับมาก ($r = 0.771$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก $r =$ มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.396 และ 0.488 ตามลำดับ ส่วนความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.741, 0.707, 0.693 และ 0.579 ตามลำดับ และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน และพบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ด้านความพึงพอใจในงาน

H0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

H1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และสามารถพิจารณาระดับน้ำหนักความสัมพันธ์ (Determining the strength of the relationship) ตามคำแนะนำของ Cohen, 1988 ดังนี้

น้อย $r = 0.10$ to 0.29

ปานกลาง $r = 0.30$ to 0.49

มาก $r = 0.50$ to 1.00

ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข	ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การติดต่อสัมพันธ์	0.352	0.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรักในงาน	0.737	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	0.768	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
การเป็นที่ยอมรับ	0.725	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหารงาน	0.602	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.498	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม	0.788	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก ($r = 0.788$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก $r =$ มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.352 ส่วนความรักในงานความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.737, 0.768, 0.725, 0.602 และ 0.498 ตามลำดับ และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และพบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้

สรุปได้ว่า เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

H1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และสามารถพิจารณาระดับน้ำหนักความสัมพันธ์ (Determining the strength of the relationship) ตามคำแนะนำของ Cohen, 1988 ดังนี้

น้อย $r = 0.10$ to 0.29

ปานกลาง $r = 0.30$ to 0.49

มาก $r = 0.50$ to 1.00

ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข	ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การติดต่อสัมพันธ์	0.403	0.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรักในงาน	0.718	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	0.731	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
การเป็นที่ยอมรับ	0.719	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหารงาน	0.602	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.513	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม	0.789	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้าน ความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($r = 0.789$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก $r =$ มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.403 ส่วนความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.718, 0.731, 0.719, 0.602 และ 0.513 ตามลำดับ และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และพบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 โดยรวม

H0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม

H1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และสามารถพิจารณาระดับน้ำหนักความสัมพันธ์ (Determining the strength of the relationship) ตามคำแนะนำของ Cohen, 1988 ดังนี้

น้อย $r = 0.10$ to 0.29

ปานกลาง $r = 0.30$ to 0.49

มาก $r = 0.50$ to 1.00

ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานโดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขฯ	ความสุขในการทำงานโดยรวม			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การติดต่อสัมพันธ์	0.400	0.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรักในงาน	0.765	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	0.773	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
การเป็นที่ยอมรับ	0.748	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหารงาน	0.624	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.524	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม	0.821	0.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($r = 0.821$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.400 ส่วนความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.765, 0.773, 0.748, 0.624 และ 0.524 ตามลำดับ และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานโดยรวม และพบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้

สรุปได้ว่า เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.20 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	รายได้	ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร
ความรื่นรมย์ในงาน	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
ความพึงพอใจในงาน	-	-	-	-	-	-	✓	-
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
ระดับความคิดเห็น	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
ความสุขในการทำงาน								

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ส่วนงานที่ปี ภูมิตติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ในส่วนของส่วนงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่วนสุดท้ายส่วนของประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความสุข ในการทำงาน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน			
	ด้านความ รื่นรมย์ ในงาน	ด้านความพึง พอใจ ในงาน	ด้านความ กระตือรือร้น ในการทำงาน	ความสุขใน การทำงาน โดยรวม
การติดต่อสัมพันธ์	*	*	*	*
ความรักในงาน	*	*	*	*
ความสำเร็จในงาน	*	*	*	*
การเป็นที่ยอมรับ	*	*	*	*
นโยบายและการบริหารงาน	*	*	*	*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	*	*	*	*
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานโดยรวม	*	*	*	*

*หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ

เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ด้านความรื่นรมย์ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 โดยกลุ่มประชากรที่เลือกทำการวิจัย คือ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 จำนวนทั้งสิ้น 143 คน โดยเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทั้งสิ้น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นความสุขในการทำงาน ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระที่มีกลุ่มตัวเลือก 2 กลุ่มใช้ Independent Samples t-test ตัวแปรอิสระที่มีกลุ่มตัวเลือกมากกว่า 2 กลุ่มใช้ F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ Scheffe การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว ใช้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และเมื่อทำการรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลเหล่านี้เสนอต่อผู้บริหาร เพื่อทำการวิเคราะห์และหาแนวทางเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน

5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร สามารถนำมาอภิปรายแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. จากการศึกษาประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่า

ปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นข้าราชการมากกว่าลูกจ้าง สังกัดส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากรมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ประชากรมีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี และรายได้โดยส่วนใหญ่ของประชากรมีรายได้อยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท

2. จากผลการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ , อายุ, สถานภาพ , อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เนตรสวรรค์ จินตนาวดี (2553) และ นฤมล แสงผล (2554) ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่แตกต่างจากงานของ นฤมล แสงผล (2554) และ อรรถพร คงเขียว (2554) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรสวรรค์ จินตนาวดี (2553) พบว่า รายได้แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างกัน และ อรรถพร คงเขียว (2554) พบว่า รายได้น้อย มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่ารายได้มาก ด้านส่วนงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาที่แตกต่างจากงานของ นฤมล แสงผล (2554) พบว่า สายงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเพียงด้านเดียว ด้านประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) พบว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้าน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในงาน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของ

เจ้าหน้าที่ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถพร คงเขียว (2554) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ , ความก้าวหน้าในงาน, นโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง และปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน , การได้รับการยอมรับนับถือ , ความรับผิดชอบ , เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีความแตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของประชากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความริ้นรมย์ในงาน อยู่ในระดับน้อย

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implication)

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่านอกเวลา ที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภาระความรับผิดชอบในการทำงาน ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกไม่กังวลในการทำงาน และรู้สึกอยากทำงานอย่างกระฉับกระเฉง
2. ผู้บริหารต้องทบทวนลักษณะงานของส่วนบริหารงานทั่วไป ส่วนกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ส่วนกรรมวิธีและคืบหน้า เรื่องการมอบหมายงานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับส่วนงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน และแบ่งงานไม่ให้เกิดความซับซ้อน จัดสรรงานได้ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับอัตรากำลังคน เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่เร่งรีบกับงานมากเกินไป รู้สึกอยากทำงาน
3. ผู้บริหารต้องปรับปรุงการสรรหาบุคลากร เข้าบรรจุในส่วนบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ โดยในการสัมภาษณ์ต้องพิจารณาคุณสมบัติที่มีประสบการณ์ทำงานด้านบริหารงานทั่วไป และเข้าใจลักษณะงานด้านบริหารงานทั่วไปอย่างดี
4. ผู้บริหารต้องให้ความสนใจในการส่งเสริมความริ้นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประเภทข้าราชการ โดยพิจารณาส่งเสริมกิจกรรมได้แก่ Walk Rally, การจัดแข่งขันกีฬาภายใน , การจัดงานเทศกาลปีใหม่ เป็นต้น ให้มีการจัดงานทุก

สรรพากรพื้นที่ เพื่อเพิ่มความสุขให้เจ้าหน้าที่ เกิดความสบายใจ ส่งผลให้มีความอยากทำงาน และสนุกกับการทำงาน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. ความสุขอันเกิดจากความรักในงาน ผู้บริหารต้องทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในคุณค่างานที่ได้รับมอบหมาย โดยการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความตระหนักในคุณค่าของแต่ละชิ้นงานต้องมีคุณภาพ เพื่อส่งต่อส่วนงานอื่นๆ จนเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งรณรงค์ประชาสัมพันธ์ค่านิยม I am RD เพื่อสร้างเจ้าหน้าที่ให้เป็น “คนดีและคนเก่ง” ทำให้เจ้าหน้าที่ภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

6. ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้น และจัดฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่สมัคร เพื่อให้อุบัติการณ์สำเร็จได้ง่าย ส่งผลให้เต็มใจในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งองค์กรอาจจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานสำหรับการพัฒนาบุคลากร ให้เท่าทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งสายงานหลัก ล ะสายงานสนับสนุน และส่งเสริมกิจกรรมการสอนงานของแต่ละส่วนงาน เปรียบเทียบกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่อื่น เพื่อเป็นการประเมินการพัฒนาของเจ้าหน้าที่แต่ละคน ทำให้องค์กรเห็นความสามารถแต่ละบุคคล ทำให้วางแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลได้ตรง

7. ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารควรให้โอกาสเจ้าหน้าที่แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน อาจมีกิจกรรมแข่งขันเป็นทีม แยกตามส่วนงาน เพิ่มมากขึ้น (2-3 ครั้ง/ปี) เป็นโอกาสเพิ่มพูนศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับในความสามารถ รวมทั้งยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับผลงานดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

8. ความสุขอันเกิดจากนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรตรวจเยี่ยมและสื่อสารกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบนโยบายที่ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความสบายใจในการทำงาน และเต็มใจในการทำงาน รู้สึกอยากทำงาน

9. ความสุขอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมนโยบายสำรวจเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานทุกๆ ไตรมาส เพื่อให้ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน และนโยบายปรับปรุงอาคารสำนักงานเป็นระยะๆ

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ ผลนี้ เกิดจากการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง คือ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 เท่านั้น (Case study) ซึ่งไม่สามารถนำไปอธิบายในบริบทอื่นๆ ได้

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งไม่สามารถได้รับข้อมูลเชิงลึกจากผู้ถูกวิจัยได้ เหมือนงานวิจัยเชิงคุณภาพ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การมองโลกในแง่บวก การตระหนักถึงคุณค่าตัวเอง เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 เปรียบเทียบกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครอื่นๆ หรือองค์กรอื่น
3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารกรมสรรพากร เพื่อให้ได้รับข้อมูลในเชิงลึก

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2559.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ-โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ . วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559.
- ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวง สายงานบริการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2557.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวัลดี. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, 2548.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พิมพ์.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรอุมา รัตน์บุรี. (2557). แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรถพร คงเขียว. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนซ์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Herzberg, Frederick. 1991. A Harvard Business Review Paperback: Motivation. Massachusetts: Harvard Business School. 175
- Manion, J. 2003. Joy at Work: As Experienced, AsExpressed. Dotor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Warr , P. (2007). Searching for happiness at work. The Psychologist 20(12): 726-729.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่

กรุงเทพมหานคร 7

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่

กรุงเทพมหานคร 7

** แบบสอบถามทุกฉบับจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
ซึ่งผู้ทำวิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ **

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงใน และกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ: 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ: 1) 21 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี 3) 41 – 50 ปี 4) 51 – 60 ปี
3. สถานภาพ: 1) โสด 2) สมรส
4. ระดับการศึกษา: 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก
5. ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครมาเป็นระยะเวลา.....ปี
(เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)
6. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 15,001 – 25,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3) 25,001 – 35,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) 35,001 – 45,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5) 45,001 – 55,000 บาท	<input type="checkbox"/> 6) 55,001 บาทขึ้นไป

7. ส่วนงานที่ปฏิบัติ: 1) ส่วนบริหารงานทั่วไป
 2) ส่วนกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรต่าง
 3) ส่วนวางแผนและประเมินผล
 4) ส่วนแนะนำและตรวจสอบภาษีอากร
 5) ส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี
8. ประเภทบุคลากร: 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การติดต่อสัมพันธ์					
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง					
10. เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้					
11. ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้					
12. ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน					
ความรักในงาน					
13. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ					
14. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ					
15. ท่านมีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน					
16. ท่านภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน					
ความสำเร็จในงาน					
17. ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
18. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
19. งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ					

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
20. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
การเป็นที่ยอมรับ					
21. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
22. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
23. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงาน					
24. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี					
นโยบายและการบริหารงาน					
25. ท่านได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน					
26. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นละมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะเรื่องต่างๆ กับหัวหน้างานของท่าน					
27. ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันทั่วถึง					
28. องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
29. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานเพียงพอ					
30. ท่านมีพื้นที่ทำงานเพียงพอ					
31. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน					
32. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความรื่นรมย์ในงาน					
33. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน					
34. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
ความพึงพอใจในงาน					
35. ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ					
36. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ					
37. ท่านรู้สึกเต็มใจในการทำงาน					
ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
38. ท่านรู้สึกว่าอยากทำงาน					
39. ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
40. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ