ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย

นางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

โดย

นางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIP BETWEEN FACTORS CONTRIBUTING TO THE WORKING LIFE AND HAPPINESS IN WORKING OF STAFFS OF THE GOVERNMENT OFFICALS IN THE REGIONAL REVENUE OFFICE 6

By

Wansiri Chuamwarasart

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง " ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 " เสนอโดย นางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....

51601337 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน
คำสำคัญ : ความสุข/ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

วรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 126 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1. ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 2. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 3. ระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 80 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติ t-test สถิติการวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One Way ANOVA) และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ส่วนใหญ่มีระดับความสุขเท่ากับคนทั่วไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

51601337 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
KEY WORD : HAPPINESS/THE STAFFS OF THE GOVERNMENT OFFICALS IN THE REGIONAL REVENUE OFFICE 6.

WANSIRI CHUAMWARASART : THE RELATIONSHIP BETWEEN FACTORS CONTRIBUTING TO THE WORKING LIFE AND HAPPINESS IN WORKING OF THE STAFFS OF THE GOVERNMENT OFFICIALS IN THE REGIONAL REVENUE OFFICE 6. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST.PROF.DOWLOY KANJANAMANEESATHIAN. 126 pp.

The objectives of this study are (1) to examine the factors that affect the happiness feeling of the staffs of the government officials in working at the Regional Revenue Office 6, (2) to evaluate the relationship between the factors that affect the happiness feeling and working performance of the staffs of the government officials in the Regional Revenue Office 6 and (3) to study the level of happiness among the staff in the Regional Revenue Office 6. The population includes 80 officials of the government officials in the Regional Revenue Office 6. Data was collected and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's Product Moment Correlation. The results were as followed:

1. The factor affecting the happiness feeling of the staffs of the government officials in the Regional Revenue Office 6 was an age, with statistical significant at .05

2. There was a positive correlation between the happiness feeling of the staffs of the government officials in the Regional Revenue Office 6 and the following parameters, such as achievement, recognition, job description, responsibility, the relationship among the supervisors, subordinates and peers, status, company policy and administration, personal life, security and hierarchy in the office, with statistical significant at .05

3. The staffs of the government officials in the Regional Revenue Office 6 had the level of happiness feeling similar to that of the general public.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Student's signature……

Independent Study Advisor's signature……

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีคุณค่า อีกทั้งกรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณข้าราชการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 ที่สละเวลาที่มีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่น้อง และเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งให้ความหวัง และเป็นกำลังใจในการสนับสนุนช่วยเหลือตลอดมาในการจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		จ
กิตติกรรมประกาศ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การศึกษา	3
	สมมติฐานในการศึกษา	3
	ขอบเขตของการศึกษา	4
	ขั้นตอนของการศึกษา	5
	คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา	5
	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	6
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
	แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	8
	แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	12
	แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	16
	แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย	22
	ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสรรพากรภาค 6	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
3	วิธีดำเนินการวิจัย	35
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัย	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
	การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	41

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล 44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 48
ผลการวิเคราะห์ระดับของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 63
การทดสอบสมมติฐานการวิจัย 64
5 การศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 92
สรุปผลการศึกษา 92
อภิปรายผล 94
ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานสำนักงานสรรพากรภาค 6 103
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป 103

บรรณานุกรม 104
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
ภาคผนวก 107
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ 108
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ 112
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมเครื่องมือ 114
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 116

ประวัติผู้วิจัย 126

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 จำนวน และร้อยละข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน/ส่วนที่สังกัด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ และค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน 44

2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในภาพรวม 48

3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 49

4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 50

5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 51

6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความรับผิดชอบของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 52

7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความก้าวหน้าในการงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 53

8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 54

9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 55

10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 56

11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อสถานะทางอาชีพของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 57

12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อนโยบายและการบริหารของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 58

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ หน้า

13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อสภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 59

14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อการเป็นอยู่ส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 60

15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความมั่นคงในงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 61

16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 62

17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 63

18 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างเพศที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 64

19 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างอายุที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 65

20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ 65

21 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 66

22 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 66

23 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างส่วนที่สังกัดที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 67

24 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 68

25 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 68

26 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างจำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 69

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ หน้า

27 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 70

28 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 70

29 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านการกินอยู่ที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 71

30 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าเล่าเรียนศึกษาต่อที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 71

31 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าผ่อนบ้านและรถยนต์ที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 72

32 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัวที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข 72

33 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน 73

34 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความสำเร็จในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ 73

35 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 74

36 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ 75

37 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 76

38 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ 76

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ หน้า

39 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบ 77

40 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงาน 78

41 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านเงินเดือน 78

42 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 79

43 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 80

44 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ 80

45 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพ 81

46 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร 82

47 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามนโยบายและการบริหารเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ 82

48 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านสภาพการทำงาน 83

49 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านการเป็นอยู่ส่วนตัว 83

50 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามการเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ 84

51 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน 85

52 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ 85

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ หน้า

53 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 86

54 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่..... 86

55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 88

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัฒน์ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้วิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะในสังคมเมือง การดำเนินชีวิตนั้นมักจะประสบกับภาวะกดดัน มีการแข่งขันสูง บุคคลจึงถูกแวดล้อมไปด้วยบ่อเกิดของความเครียดมากมาย ซึ่งจากการไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปส่งผลต่อสภาพจิตใจและความสุขของบุคคล ทำให้บุคคลถูกคุกคามจนเกิดความกดดันภายในจิตใจได้ง่าย (พิสมัย วัฒนาวรสกุล 2551 : 1)

ความสุขถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต เป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา และในช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดที่มนุษย์ทุกคนมีคือช่วงชีวิตแห่งการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานราชการ งานบริษัทเอกชน หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ต่างก็ต้องการมีความสุขในชีวิตการทำงาน บางคนยอมลาออกจากงานและเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิตทำงาน ทำให้องค์กรหลายแห่งมีพนักงานลาออกจากงานบ่อยครั้ง และต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาเรื่อย ๆ เหล่านี้คือสัญญาณแห่งความรู้สึกไม่มีความสุขใจในการทำงาน ดังนั้นการทำให้พนักงานในองค์การทำงานแล้วมีความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความสุขในที่ทำงานก็คือความสุขของคนทำงาน การที่คนทำงานแล้วมีความสุขรู้สึกสนุกกับงาน จะทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองและองค์กรโดยรวม

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน ทำให้แต่ละองค์การต่างมุ่งเน้นการบริหารงานทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์การมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ทำให้หลาย ๆ องค์การต่างละเลย ไม่ใส่ใจในเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร หากพนักงานไม่มีความสุขในที่ทำงานอาจส่งผลกระทบให้คุณภาพการปฏิบัติงานลดลงได้เช่นกัน และในทางกลับกันเมื่อพนักงานทำงานแล้วมีความสุข ความสัมพันธ์ภายในองค์การก็จะดีขึ้นและยังส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามไปด้วย ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยสร้างสิ่งจูงใจที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินการขององค์การ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ อันประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การที่บุคลากรผู้ทำงานในองค์การใดก็ตามจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างและปลูกฝังให้มีขึ้นในองค์การของตน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่มาแห่งความร่วมมือร่วมใจ ทำให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ญาดา พงศบริพัตร 2542 : 2-3)

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะ และการใช้นโยบายทางภาษีอากรเพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น เหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกรมสรรพากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น กรมสรรพากรจึงได้มีการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2551 โดยกำหนดและแบ่งอำนาจหน้าที่ในเขตท้องที่สำหรับสำนักงานสรรพากรภาค สำนักงานสรรพากรพื้นที่ และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2551 (กรมสรรพากร 2551 : 34)

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรภาค 6 ซึ่งได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักงานสรรพากรพื้นที่ จำนวน 10 พื้นที่ คือ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สุพรรณบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาญจนบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่ราชบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่เพชรบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสงคราม และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์ และจากการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว มีผลทำให้สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาครต้องถูกแบ่งออกเป็น สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 2 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกิดขึ้นทำให้ต้องมีการแบ่งแยกกำลังคนเพื่อไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานแห่งใหม่ โดยบุคลากรบางส่วนต้องถูกย้ายสถานที่ทำงาน จึงเป็นประเด็นที่บุคลากรต้องเผชิญกับการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เปลี่ยนแปลงในด้านการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากนโยบายการบริหารงาน ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย ขาดความสัมพันธ์ภายในองค์การ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดหรือไม่มีความสุข เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ จึงนำไปสู่การลางานบ่อย เข้างานไม่ทันเวลา ผลงานตกต่ำ เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน เกิดความขัดแย้งภายในองค์การ

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุข ทำให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2.3 เพื่อศึกษาระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

3. สมมติฐานในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการศึกษา คือ

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความสัมพันธ์กับความสุข

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรภาค 6

4.2 ขอบเขตเชิงประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สุพรรณบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาญจนบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่ราชบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่เพชรบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสงคราม และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 731 คน

4.3 ขอบเขตเชิงกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 80 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4.4 ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งได้ดังนี้

4.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน/ส่วนที่สังกัด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุตร/บุตรบุญธรรม ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ และค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน

4.4.2 ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

4.4.3 ความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4.5 ขอบเขตเชิงเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน กันยายน 2552 ถึง สิงหาคม 2553 รวมระยะเวลา 1 ปี

5. ขั้นตอนของการศึกษา

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4 การสรุปผลการศึกษา

5.5 การเสนอแนะ

6. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรภาค 6 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน/ส่วนที่สังกัด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุตร/บุตรบุญธรรม ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ และค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน

6.2 ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ หรือเกิดแรงจูงใจให้มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

6.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

6.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในองค์การ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

6.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก จำเจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน หรือเป็นงานที่สามารถดำเนินงานได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จตามเป้าหมายได้โดยลำพังผู้เดียว ปริมาณงานเหมาะสมกับบุคลากร

6.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ท้าทายความสามารถ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

6.2.5 ความก้าวหน้าในการงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

6.2.6 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน และค่าครองชีพในปัจจุบัน

6.2.7 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ การมีโอกาสได้ศึกษาดูงาน การได้รับการฝึกอบรม

6.2.8 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรในองค์การ สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

6.2.9 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

6.2.10 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดการ และการบริหารงานขององค์การมีความชัดเจน

6.2.11 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

6.2.12 การเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การห่างไกลจากครอบครัวเพื่อมาทำงาน

6.2.13 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ ความรู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ขององค์การ

6.2.14 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบุคลากรในองค์การ การให้ความยุติธรรมในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

6.3 ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขทั้งทางกายและทางใจ สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

7.2 ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

7.3 ได้ทราบระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

8. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย
5. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสรรพากรภาค 6
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายและความสำคัญความสุขในการทำงาน

ดาไล ลามะ (Lama 1998 : 188) อธิบายความหมายของคำว่าความสุข เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

แมเนียน (Manion 2003 : 652-659) อธิบายความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พรรณิภา สืบสุข (2548) สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดจากการสร้างสรรค์ในทางบวก

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003 : 652-659) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ท้าทายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยท้าทายความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท้าทายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผลปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้ว่าจะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้า

ของเถื่อน เปิดบ่อนหรือซ่องโสเภณี แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำนุบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนาเป็นต้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจเพราะรู้อยู่ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนมานานขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานวันเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy Relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ท้าทายและใช้เชาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์การ ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกสนุก ตั้งใจ มุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุข

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์การ ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย (สุพานี สฤษฎ์วานิช 2549 : 97-98) ดังนี้

Robbins (2003) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นบวกกับงาน พอใจในการทำงาน คนที่มีความพอใจในการทำงานจะรู้สึกดีที่ได้ทำงานนี้ ภาคภูมิใจในงาน สนุกกับการทำงาน

Morse (1995) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ความตึงเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Strauss and Sayless (1960) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งยังสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้อีกด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Blum and Naylor (1968) ได้ให้คำนิยามความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ทัศนคติโดยรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากทัศนคติในด้านต่างๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน อันได้แก่ ผลตอบแทน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ สุขภาพ อารมณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ สถานะทางสังคม กิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ และคณะ (1966 อ้างถึงใน อภิชาติ ภู่พานิช 2551 : 21-22) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงและความปลอดภัย (Security) เป็นความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน ทั้งชายและหญิงมักมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) เป็นความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ และการดำเนินงานขององค์การ องค์ประกอบนี้ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้าง (Wage) หรือรายได้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งผู้ที่ทำงานจะจัดอันดับค่าจ้างไว้เป็นอันดับเกือบสูงสุด แต่ให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในโรงงาน จะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับคนงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน หากได้ทำงานตามที่ถนัดหรือความสามารถจะทำให้เกิดความพึงพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเฉพาะองค์ประกอบนี้มาก

6. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspect of the job) องค์ประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการสังคมยอมรับตน ถ้าหากได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

7. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องาน ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่ง ข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

ความพึงพอใจในการทำงานนอกจากจะเกิดจากองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว กิลเมอร์ (1966 อ้างถึงใน อภิชาติ ภู่พานิช 2551 : 21-22) ยังกล่าวว่าเกิดจากองค์ประกอบส่วนบุคคลได้อีกด้วย คือ

1. เพศ เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย เพราะเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าผู้ชาย

2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ พบว่าผู้ที่ต้องการรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สาเหตุมาจากปัญหาสภาวะการเงินที่บีบคั้นอยู่

3. อายุ จากการศึกษาในกลุ่มคนต่างกลุ่มจะได้ผลความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงานต่างกัน คือ เสมียนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่อจะมีความพึงพอใจสูง จากการศึกษาในบางกลุ่มพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่บางกลุ่มกลับพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4. ระยะเวลาในการทำงาน ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นก็จะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุมากขึ้นและขวัญในการทำงานสูงสุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5. ความเฉลียวฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับขอบเขตของความฉลาดและความยากง่ายของงาน คือ หากให้คนที่มีความเฉลียวฉลาดมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6. ระดับการศึกษา จากการศึกษาพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่นๆ กลับพบว่า ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

7. บุคลิกภาพส่วนตัว บุคลิกภาพส่วนตัวนี้นับเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 100-101) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

บุคคลได้อีกด้วย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้ ความสามารถสูงและความสามารถนั้นสอดคล้องกับงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความพอใจในการทำงานสูง

1.2 ความต้องการ ถ้ามีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยก็จะมีความพอใจในงานสูง ถ้างานนั้น ๆ มีลักษณะดังกล่าว

1.3 อายุงาน และอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานและอายุตัวสูง มักจะมีความรู้ และประสบการณ์ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง

1.4 บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพบางอย่าง เช่น แบบมุ่งมั่น แบบ Internal locus of Control จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

2. ปัจจัยด้านงาน

เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ ประกอบด้วย

3.1 เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือที่ดีก็จะทำให้มีความพอใจในการทำงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชา ที่มีรูปแบบการบังคับบัญชาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้ผู้ตามมีความพอใจในการทำงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาผู้นั้น

3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน

3.4 โอกาสในการก้าวหน้า ในองค์การนั้น ๆ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้า เติบโตในสายงาน และในองค์การนั้น ๆ ได้ เขาก็จะรู้สึกพอใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

3.5 โครงสร้างขององค์การ การมีโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมจะให้ทราบขอบเขตงานหน้าที่และความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และอื่นๆ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 นโยบายและกฎระเบียบต่างๆ นโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์การ จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน เมื่อบุคลากรในองค์การได้รับการตอบสนองตามความต้องการจนเกิดความพึงพอใจแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุข และมีแรงจูงใจในชีวิต ก็จะทำให้คน ๆ นั้นมีพลังและมีชีวิตชีวา แต่ถ้าขาดแรงจูงใจก็มักจะหดหู่ เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงาน ในองค์การก็เช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์การมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน รักงานและอยากจะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่างๆ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดงาน หยุดงานบ่อยๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ทำให้คนมีพลัง มีความหวัง และมีความสุขในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการงานด้วย (สุพานี สฤษฎ์วานิช 2549 : 193)

Jerald Greenberg และ Robert A. Baron (1997 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฎ์วานิช 2549 : 193) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเทความพยายามมากขึ้นโดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

Robbins (2003 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฎ์วานิช 2549 : 193) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายใจจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

Afsaneh Nahavandi และ Ali R. Malekzadeh (1997 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฎ์วานิช 2549 : 193) ได้กล่าวถึงที่มาของคำว่า “Motivation” นี้มาจากภาษาลาตินที่แปลว่า “To move” ดังนั้นคำว่าแรงจูงใจ ก็คือสภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการซึ่งความต้องการต่างๆ เหล่านี้จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา

ในขณะที่ความต้องการ (Needs) ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจจะหมายถึงสภาวะภายในที่ทำให้รู้สึกอยากจะได้บางสิ่งบางอย่าง ซึ่งความต้องการก็จะเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจนั่นเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, quoted in Hawkins, Best and Coney 1998 : 367) ได้ยึดถือข้อสมมติฐาน 4 ประการ ดังนี้ ประการแรกมนุษย์ทุกคนมีรูปแบบการรับแรงจูงใจคล้ายคลึงกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดยผ่านมาจากแหล่งกำเนิดภายในร่างกาย และจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) ประการที่สองแรงจูงใจบางอย่างมีความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอย่างอื่น ประการที่สามแรงจูงใจที่มีความจำเป็นขั้นพื้นฐานมากกว่า จำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองให้ได้รับความพอใจก่อนจนถึงระดับเป็นแรงจูงใจน้อยที่สุด ก่อนที่แรงจูงใจทางด้านอื่นจะได้รับแรงกระตุ้น และประการที่สี่เมื่อแรงจูงในขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนได้รับความพอใจแล้ว แรงจูงใจขั้นที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้นเข้ามาแทนที่

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ อันเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ดังนั้นองค์การจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองได้ ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อน ความต้องการในระดับสูงขึ้นจึงจะเกิดขึ้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว และมีความรู้สึกอิสระไม่ต้องเป็นห่วงกังวลกับความต้องการทางด้านร่างกายอีกต่อไป ความต้องการความปลอดภัยจึงเกิดขึ้น มนุษย์ทุกคนต่างต้องการความปลอดภัย โดยปราศจากการคุกคามหรือทำร้ายทั้งในเชิงกายภาพและเศรษฐกิจ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเพื่อสามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการในขั้นพื้นฐาน คือ อาหารและที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) บางครั้งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ” (love and belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรักความผูกพันกับผู้อื่น เช่น ความรักจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือคนรัก เป็นต้น ซึ่งความรักดังกล่าวนี้มีความหมายรวมถึงทั้งการให้และการรับความรักด้วย เพราะโดยธรรมชาติคนเราเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม เป็นความต้องการที่ได้มีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม ซึ่งองค์การอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของตนเอง ว่าตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าและต้องการให้ผู้อื่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เห็นคุณค่าของตน ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง เชิดชู ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิด และตั้งความมุ่งหวังไว้ ซึ่งแต่ละคนต่างตั้งความมุ่งหวังของตนเองไว้แตกต่างกัน จึงยากที่จะให้คำนิยามได้ แต่หากจะกล่าวง่ายๆ ก็อาจจะกล่าวได้ว่าความต้องการนี้เป็นความต้องการที่ตนอยากจะให้ตนเองเป็นในชีวิต เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งความหวังไว้

มาสโลว์ อธิบายว่าความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไป ดังนั้นผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปจูงใจพนักงานจึงต้องทราบล่วงหน้าก่อนว่าพนักงานผู้นั้นมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจโดยจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้น หรือลำดับที่สูงกว่า

มาสโลว์ได้จัดประเภทความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยไว้ในกลุ่มความต้องการขั้นต่ำ (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองก่อน เพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการความสมหวังในชีวิตเป็นกลุ่มความต้องการขั้นสูง (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทีหลัง เพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายใน เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Aldenfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, อ้างถึงใน สุพานี สฤษฎ์วานิช 2549 : 201) ได้ทำการศึกษาแนวคิดของมาสโลว์ โดยได้จัดความต้องการของมนุษย์เสียใหม่โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการด้านกายภาพ ด้านวัตถุ และด้านปัจจัยสี่ เช่น อาหาร ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมั่นคง ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และกับคนในครอบครัว ซึ่งจะเทียบเคียงได้กับความต้องการทางด้านสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความต้องการที่จะสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

อย่างไรก็ตาม แนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์แตกต่างจากมาสโลว์ประเด็นสำคัญ (บุญเลิศ สิริภัทรวณิช, 2541: 12-13) ต่อไปนี้

1. ความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปมาได้ ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไประดับสูงเสมอไป ดังเช่น กระบวนการความพึงพอใจในความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Process) บางครั้งแม้ว่ามนุษย์มีความต้องการในระดับสูง เขาอาจมีความต้องการกลับมาอยู่ในระดับต่ำอีกได้ โดยมีสาเหตุมาจากความกดดันที่เกิดจากความพยายามตอบสนองความต้องการในระดับสูงของเขา ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่ได้รับเงินเดือนในระดับสูง และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งมีเพื่อนหลายคนในที่ทำงาน เพราะฉะนั้นความต้องการของเขานั้นควรอยู่ในระดับความต้องการเจริญก้าวหน้า แต่เขาพบว่าลักษณะขององค์การทำให้เขาไม่สามารถตอบสนองความต้องการและอิสระในการทำงาน และการเพิ่มความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้า ผลก็คือเขาจะหันมาสนใจเพื่อนร่วมงาน หรือการไปสังสรรค์กับเพื่อนหลังเลิกงานหรือเขาอาจลาออกจากองค์การไปที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าจะเห็นได้ว่าการไม่ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้เขากลับมาสนใจความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความเป็นอยู่สุขสบายแทน อัลเดอร์เฟอร์เรียกสภาพการณ์เช่นนี้ว่า กระบวนการความคับข้องใจและการถดถอย (Frustration-Regression Process)

2. อัลเดอร์เฟอร์ เห็นความสำคัญของความแตกต่างของบุคคลในระดับความต้องการที่แตกต่างกันรวมถึงความแตกต่างของบุคคลในการพัฒนาตนเอง และความแตกต่างของบุคคลในฐานะสมาชิกกลุ่ม เช่น คนที่จบปริญญาอาจมีความต้องการเป็นอยู่อย่างสบายโดยการหางานทำที่ได้เงินเดือนพอสมควร เมื่อทำงานไปมีความต้องการทางสังคม ความต้องการที่มีเพื่อนก็ตามมาตลอดจนมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในที่สุด แต่เมื่อแต่งงานแล้ว เขาต้องการเงินจำนวนมากขึ้นเพื่อครอบครัว ดังนั้นเขาจึงอาจหันกลับมาสู่ความต้องการระดับต่ำอีกครั้งก็ได้

ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ ให้แนวคิดในการทำความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มเติมมาจากมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ในแง่ที่ว่า แม้ว่าผู้บริหารพยายามที่จะตอบสนองความต้องการต่างๆ ของพนักงานโดยที่การตอบสนองนั้นยังไม่ได้ผลดีตามต้องการ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการจูงใจให้กับพนักงานใหม่ โดยใช้ให้ถูกช่องทางกับความต้องการ มิฉะนั้นแล้วการจูงใจที่ทำไปอาจไม่ก่อประโยชน์เท่าที่ควร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฟรดเดอร์ริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน อภิชาติ ภู่พานิช 2551 : 15-16) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยได้ศึกษาความต้องการของคนในองค์การว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจในงานที่ทำมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจและความพอใจในงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ จะนำไปสู่การไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Supervisor, Subordinates and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2.7 การเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีข้างต้นทั้ง 3 ทฤษฎี สามารถอธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ว่าความต้องการของบุคคลทั้งด้านสรีระและจิตใจเป็นไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในทฤษฎีเนื้อหาหรืออาจเรียกว่าทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ได้ใช้ความต้องการของบุคคล อธิบายถึงพฤติกรรมและทัศนคติของคนที่มีต่องาน การที่บุคคลมีความต้องการในด้านต่าง ๆ และความต้องการเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมเพื่อให้คนได้รับความพอใจจากรางวัลทั้งแหล่งภายในและภายนอก แม้ว่าแต่ละทฤษฎีจะมีความแตกต่างกันในด้านประเภทของความต้องการ แต่ทุกทฤษฎีมีความเห็นตรงกันว่าความต้องการเป็นสาเหตุให้เกิดแรงขับเคลื่อนที่ชักนำทัศนคติและพฤติกรรมของคน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถควรสร้างเงื่อนไขต่างๆ ที่บุคลากรสามารถได้รับความ

พอใจในงาน ทำให้บุคลากรมั่นใจว่าจะได้รับผลที่ตรงกับความต้องการ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานในระดับสูงและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อำนาจ ธีระวนิช 2550 : 377)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยในการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขนั้นเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จำเป็นต้องมีสิ่งกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory,1959 อ้างถึงใน อภิชาติ ภู่พานิช 2551 : 15-16) มาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยได้กำหนดให้ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4. แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย

อภิชัย มงคลและคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่าเป็นเรื่องเดียวกัน โดยได้กำหนดความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

อภิชัย มงคลและคณะ (2547) ได้มีการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicator หรือ THI) ฉบับใหม่ 2 ฉบับ คือ ฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ (THI-54) และฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) ซึ่งประกอบด้วย 4 Domain คือ สภาวะสุขภาพทางจิต (Mental State) สมรรถภาพทางจิตใจ (Mental Capacity) คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) และสิ่งสนับสนุน (Supporting factor) และ Subdomain 15 หมวด โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

Domain 1 สภาพจิตใจ (Mental state)

หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

1.1 ความรู้สึกในทางที่ดี (General well-being positive affect)

หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมาอในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

1.2 ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect)

หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้น เช่น ความสลดหดหู่ ความรู้สึกผิด เศร้า อยากร้องไห้ สิ้นหวัง ประหม่า วิตกกังวล และขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต โดยจะรวมไปถึงว่า ความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานเพียงใด และมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงใด ทั้งยังครอบคลุมไปถึงคนที่มีปัญหาทางจิตใจ เช่น อาการซึมเศร้า คลั่ง หรืออาการวิตกกังวล

1.3 การรับรู้ภาวะสุขภาพ และการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ (Perceived ill-health and mental illness)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

หมายถึง ความเจ็บป่วย และการรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางจิตใจ รวมถึงความพึงพอใจ ความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย การพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์ หรือการรักษาอื่น ๆ (เช่น การฝังเข็ม และการใช้สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดี การรักษาในบางครั้งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบ (เช่น อาการข้างเคียงที่เกิดจากการใช้ยาต้านมะเร็ง) ในขณะที่บางกรณีจะไปเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น (เช่น การใช้ยาแก้ปวดในผู้ป่วยโรคมะเร็ง) นอกจากนี้ยังรวมไปถึงวิธีการรักษาอื่น ๆ ที่ไม่ใช้ยา แต่ยังจำเป็นต้องใช้อยู่ เช่น เครื่องให้จังหวะการทำงานของหัวใจ แขนขาเทียม

สำหรับการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Mental illness) นั้นยังรวมถึงการเจ็บป่วยทางกายภาพ ที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล โรคและการเจ็บป่วยในที่นี้เป็นการเจ็บป่วย ซึ่งได้รับการวินิจฉัยโรคหรือการตรวจรักษาโดยแพทย์ และแพทย์ลงความเห็นแล้วว่าเป็นโรคนั้น ๆ จริง

Domain 2 สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity)

หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships)

หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมาอในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

2.2 ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหมาย (Expectation achievement congruence)

หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจในความสามารถของตนเองที่ประสบความสำเร็จ และมีชีวิตตามที่ตนได้คาดหวังไว้

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping)

หมายถึง ความมั่นใจว่าสามารถจัดการกับปัญหา และสถานการณ์ที่คับขันและไม่ได้คาดฝันได้อย่างเหมาะสม การเผชิญปัญหามีหลายระดับ ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาที่รุนแรง ปัญหาการปรับตัวต่อความเป็นอยู่ใหม่ หรือสังคมใหม่ ซึ่งมองถึงความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหาได้ดีเพียงใด นอกจากปรับตัวได้กับสภาพการณ์นั้น ๆ แล้ว ยังสามารถทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมอีกด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2.4 การควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate mental mastery)

หมายถึง ความรู้สึกว่าตนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจ หรือไม่มีความสามารถพอที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่ารบกวน สมดุลทางจิตใจ รบกวนหรือลดความรู้สึกเป็นสุข (well-being)

Domain 3 คุณภาพของจิตใจ (Mental quality)

หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจ ในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3.1 เมตตา กรุณา ความเสียสละ (Kindness and Altruism)

หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข และช่วยให้คนอื่นพ้นทุกข์เป็นคนดีในสังคมไทยสามารถเป็นผู้ให้ตั้งแต่การให้น้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์คับขันหรือเสี่ยงภัย แม้บางครั้งจะต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

3.2 การนับถือตนเอง (Self esteem)

หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเอง ตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกไปจนถึงความรู้สึกในทางลบ รวมทั้งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้

3.3 ความศรัทธา (Faith)

หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดวิกฤตหรือยุ่งยากใจแล้ว สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมีกำลังใจดีขึ้น และมีศรัทธาในการทำความดีช่วยให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative thinking and enthusiasm)

หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในทางที่ดีเพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่า ตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายาม ความใส่ใจในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจแก่ตนเอง

Domain 4 ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงานตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social support)

หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย และความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือจะเน้นถึงสภาพแวดล้อม และสังคม ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขัน โดยเพื่อน ๆ หรือคนอื่น ๆ ในสังคม มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใด เมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support)

หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวและมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3 ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical safety and security)

หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต และความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ สิ่งที่คุกคามความมั่นคงปลอดภัย เกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น จากบุคคลอื่น จากการกดขี่ทางการปกครองในชุมชน ความหมายในเรื่องนี้จึงรวมถึงความรู้สึกเป็น

อิสระของบุคคล บุคคลที่มีสิทธิ์ที่จะอาศัยอยู่ในชุมชนโดยปราศจากการบังคับ กักขัง มั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชน และความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอีกด้วย

4.4 การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม : การให้บริการและคุณภาพของบริการ (Health and social care)

หมายถึง การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคมในละแวกใกล้เคียงตามมุมมองของบุคคลการให้บริการในเรื่องสุขภาพ และบริการทางสังคมในมุมมองของแต่ละคนเป็นอย่างไรในแง่ของคุณภาพและความพร้อมของบริการที่เคยได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับ โดยรวมถึงอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน (องค์การที่เกี่ยวกับศาสนา วัด) ซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีเพิ่มเติมหรืออาจจะเป็นระบบการดูแลสุขภาพที่พอมีอยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งความยากง่ายเพียงใดกับการไปใช้บริการสุขภาพและบริการทางสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่น ในเรื่องนี้จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษาสุขภาพ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ ยังคงประกอบด้วย 4 Domain เช่นเดิม คือ สภาวะสุขภาพทางจิต (Mental State) สมรรถภาพทางจิตใจ (Mental Capacity) คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) และสิ่งสนับสนุน (Supporting factor) แต่เหลือ Subdomain 6 หมวด ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Domain 1 สภาพจิตใจ (Mental state)

1.1 ความรู้สึกในทางที่ดี (General well-being positive affect) มี 2 คำถาม

1.2 ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect) มี 3 คำถาม

Domain 2 สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) เหลือเพียง 1 Subdomain มี 3 คำถาม คือ ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping) มี 3 คำถาม

Domain 3 คุณภาพของจิตใจ (Mental quality)

3.1 เมตตา กรุณา ความเสียสละ (Kindness and Altruism) มี 3 คำถาม

3.2 การนับถือตนเอง (Self esteem) มี 1 คำถาม

Domain 4 ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) เหลือเพียง 1 Subdomain มี 3 คำถาม คือ การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) มี 3 คำถาม

5. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสรรพากรภาค 6

กรมสรรพากร (2551 : 34-46) เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะ และการใช้นโยบายทางภาษีอากรเพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม และเกิดความสมัครใจในการเสียภาษี โดยมีอำนาจหน้าที่ คือ

1. จัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. เสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวงการคลัง
3. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกรมสรรพากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น กรมสรรพากรจึงได้มีการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง พ.ศ.2551 โดยกำหนดและแบ่งอำนาจหน้าที่ในเขตท้องที่สำหรับสำนักงานสรรพากรภาค สำนักงานสรรพากรพื้นที่ และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2551

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สำนักงานสรรพากรภาค 6 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนและประเมินผลเพื่อการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากรให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของกรมสรรพากร รวมถึงวางแผน ควบคุมการดำเนินการเร่งรัดหนี้ภาษีอากรค้างของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กำกับ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนการออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย หนังสือรับรองการมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยของผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรและผู้มีหน้าที่นำส่งภาษีอากรเป็นภาษาอังกฤษ ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีพิจารณาอุทธรณ์ภาษี ตอบข้อหารือทางภาษีอากร การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคคล การเงินการบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะของสำนักงานสรรพากรภาค สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา รวมทั้งปฏิบัติงานด้านกรรมวิธี ด้านสารสนเทศ และเป็นศูนย์ข้อมูลการจัดเก็บภาษีอากร ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนทางวิชาการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา สำหรับสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีอำนาจหน้าที่ในเขตท้องที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สุพรรณบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาญจนบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่ราชบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่เพชรบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสงคราม และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานสรรพากรพื้นที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติการและประเมินผลการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากรให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน เป้าหมายของกรมสรรพากร และสำนักงานสรรพากรภาค รวมทั้งกำกับดูแลผู้เสียภาษีเป็นรายผู้ประกอบการ ตรวจปฏิบัติการ ตรวจสอบภาษีอากรสำหรับรายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการเร่งรัดภาษีอากรค้าง ดำเนินคิดแก่ผู้เสียภาษีอากร ตอบข้อหารือทางภาษีอากร พิจารณาคืนเงินภาษีอากร ปฏิบัติงานด้านกรรมวิธีภาษี ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีอากร ตลอดจนกำกับ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา

สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ประกอบไปด้วยหน่วยงานย่อย ๆ หลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานต่างมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการและสารบรรณทั่วไป การบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณและการพัสดุ การดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีธุรกิจเฉพาะ ควบคุมการออกเลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร เก็บรักษาและให้บริการคัด ค้น ยืมแบบแสดงรายการภาษี และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2. ฝ่ายกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตอบข้อหารือทางกฎหมายเฉพาะปัญหาที่กรมสรรพากรวินิจฉัย ตีความไว้ชัดเจนแล้ว ดำเนินคดีทุกประเภท พิจารณาเปรียบเทียบปรับคดีอาญา ดำเนินการเร่งรัดภาษีอากรค้างและจัดทำทะเบียน/รายงานที่เกี่ยวข้อง รับเรื่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์ภาษีอากร ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายวางแผนและประเมินผล ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ฐานภาษี จัดทำและประสานงานกับสำนักงานสรรพากรภาคในการทำประมาณการจัดเก็บภาษี การจัดทำแผนงานการจัดเก็บภาษี การกำกับดูแลผู้เสียภาษี การสำรวจ การตรวจสอบภาษี การตรวจปฏิบัติการ การเร่งรัดภาษีอากรค้าง และการคืนภาษี การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือแผนงานดังกล่าว ตรวจตัดเดือน ตัดปีและตรวจราชการหน่วยงานในท้องที่ จัดทำสถิติ รายงานผลการปฏิบัติงาน การสืบสวนและประมวลหลักฐานเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงภาษีอากรและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากร การสืบหาภูมิลำเนาและทรัพย์สินของผู้เสียภาษีอากร และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนกำกับดูแลผู้เสียภาษี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำกับดูแลผู้เสียภาษีโดยใกล้ชิด เป็นรายผู้ประกอบการและให้เป็นปัจจุบัน การบริการให้คำปรึกษาและแนะนำผู้เสียภาษีให้ปฏิบัติ

ถูกต้องตามกฎหมาย การสำรวจเพื่อนำผู้เสียภาษีรายใหม่เข้าสู่ระบบ การตรวจปฏิบัติการภาษีมูลค่าเพิ่ม การตรวจสอบภาษี แนะนำการปฏิบัติที่ถูกต้องในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่มและสอบยันความถูกต้องของการออกใบกำกับภาษี การตรวจสอบผู้ขอคืนภาษี และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5. ฝ่ายกรรมวิธีและคืนภาษี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานกรรมวิธีข้อมูล การวิเคราะห์แบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ประเมินเรียกเก็บภาษีเพิ่มเติม ดำเนินการยกเลิกการประเมิน การติดตามและวิเคราะห์ตรวจสอบการหักภาษี ณ ที่จ่าย การพิจารณาคืนภาษีทุกประเภท ให้การสนับสนุนข้อมูลการหักภาษี ณ ที่จ่าย แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิวิมล คำนวล (2552) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุข ได้แก่ เพศ และอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความสุข ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ อายุงาน และระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

อภิชาติ ภู่พานิช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 35-49 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน อาศัยอยู่ในบ้านส่วนตัว ตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับ 3-5 และพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากัน มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต 3 ปีขึ้นไป การเดินทางมาโดยรถสวัสดิการมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 2.67 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น พบว่า ร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 1.4 อยู่ในระดับน้อย และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน

จะมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

กุญธิภา กิติวงษ์ประทีป (2550) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เงินเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทัณฑิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ปทุมทิพย์ สุภานันท์ และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพจิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับ 15 ข้อ ของอภิชัย มงคล และคณะ (2547) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.25 เพศชาย ร้อยละ 43.75 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 32.75 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 27.53 สถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน 66.89 จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 44.14 มี

ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 22.18 รองลงมามากกว่า 25 ปี ร้อยละ 21.84 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มพยาบาล ร้อยละ 36.39 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือผู้ช่วยเหลือคนไข้ ร้อยละ 38.13 รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 23.75 มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 41.92 รายได้ต่ำสุด 4,000 บาท รายได้สูงสุด 46,520 บาท ความเพียงพอของรายได้ ไม่เพียงพอ ร้อยละ 73.42 และส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 75.59 ผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิตหรือความสุขของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 47.69 รองลงมามีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 40.47 และมีความสุขต่ำกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 11.84 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน รายได้ ปัญหาสุขภาพและการมีเรื่องทุกข์ใจอย่างมากในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สุกัญญา อินต๊ะโดด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน

กรปรียา วิจิตภาพ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพคลังเอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ ผลปรากฏว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพคลังเอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำคัญกับผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประเมินผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานมีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านประเมินผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. พนักงานที่ทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประเมินผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3. การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุสรา นามเดช และคณะ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยบรมราชชนนีสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี เกี่ยวกับความหมายของความสุข วิธีการแสวงหาความสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขตามความคิดและการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล ศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วมกับนักศึกษา

พยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต ชั้นปีที่ 1-4 รุ่นที่ 24-27 ปีการศึกษา 2547-2548 ซึ่งผ่านการทำแบบทดสอบดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขทั้ง 3 ระดับ คือ สุขมากกว่าคนทั่วไป เท่ากับคนทั่วไป และน้อยกว่าคนทั่วไป จำนวน 77 คน จาก 267 คน ทำการสนทนากลุ่ม 10 กลุ่ม สัมภาษณ์เชิงลึก 1 - 1½ ชั่วโมง จำนวน 32 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวิธีของโคไลซี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของนักศึกษาพยาบาล เรียงลำดับจากที่นักศึกษาให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อน 2) ความสัมพันธ์กับครอบครัว 3) กิจกรรมผ่อนคลาย 4) การบรรลุผลสำเร็จด้านเรียน 5) ความสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์ 6) การอาศัยอยู่ในหอพัก และ 7) การมีเงินใช้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อดิศักดิ์ สถิรศาสตร์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานครที่มีสังกัดในปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนันทา ศรีดากุล (2546) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมในด้านอายุงานและระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมในด้านสถานภาพสมรสและรายได้ต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประชากรเป็นข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ประกอบด้วยสำนักงานสรรพากรพื้นที่ จำนวน 10 แห่ง คือ

สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1	จำนวน	92	คน	คิดเป็นร้อยละ	12.58
สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2	จำนวน	80	คน	คิดเป็นร้อยละ	10.94
สำนักงานสรรพากรพื้นที่สุพรรณบุรี	จำนวน	73	คน	คิดเป็นร้อยละ	9.99
สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาญจนบุรี	จำนวน	71	คน	คิดเป็นร้อยละ	9.71
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ราชบุรี	จำนวน	81	คน	คิดเป็นร้อยละ	11.08
สำนักงานสรรพากรพื้นที่เพชรบุรี	จำนวน	67	คน	คิดเป็นร้อยละ	9.17
สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1	จำนวน	72	คน	คิดเป็นร้อยละ	9.85
สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 2	จำนวน	72	คน	คิดเป็นร้อยละ	9.85
สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสงคราม	จำนวน	54	คน	คิดเป็นร้อยละ	7.39
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์	จำนวน	69	คน	คิดเป็นร้อยละ	9.44
รวม	จำนวน	731	คน	คิดเป็นร้อยละ	100.00

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 80 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) จากจำนวนสำนักงานสรรพากรพื้นที่ทั้งหมด 10 แห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI – 15)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน/ส่วนที่สังกัด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ และค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน ข้อคำถามประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการงาน เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากแบบวัดปัจจัยระดับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด - ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้คะแนนตั้งแต่ 5 จนถึง 1 ตามลำดับ ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวกและคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 60 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating scale ดังนี้

1 แบบสอบถามความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวกและคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 1, 3

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านลบ ได้แก่ ข้อ 2

2 แบบสอบถามการได้รับการยอมรับนับถือ ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 5 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 4, 5, 6, 7, 8

3 แบบสอบถามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวกและคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 8 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านลบ ได้แก่ ข้อ 15

4 แบบสอบถามความรับผิดชอบ ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวกและคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 17, 18

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านลบ ได้แก่ ข้อ 19

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

5 แบบสอบถามความก้าวหน้าในการงาน ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 20, 21, 22

6 แบบสอบถามเงินเดือน ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 23, 24, 25

7 แบบสอบถามโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 26, 27, 28

8 แบบสอบถามความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวกและคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 8 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 29, 30, 33, 34, 35, 36

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านลบ ได้แก่ ข้อ 31, 32

9 แบบสอบถามสถานะทางอาชีพ ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 2 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 37, 38

10 แบบสอบถามนโยบายและการบริหาร ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวกและคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 7 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 39, 40, 41, 45

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านลบ ได้แก่ ข้อ 42, 43, 44

11 แบบสอบถามสภาพการทำงาน ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวกและคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 6 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 46, 47, 48, 51

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านลบ ได้แก่ ข้อ 49, 50

12 แบบสอบถามการเป็นอยู่ส่วนตัว ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 52, 53, 54

13 แบบสอบถามความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวก จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 55, 56, 57

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

14 แบบสอบถามวิธีการปกครองบังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถามที่มีความหมายทางบวกและคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 59

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านลบ ได้แก่ ข้อ 58, 60

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นการให้คะแนนแบบ Rating scale ดังนี้

คำตอบ	ความหมายทางบวก	ความหมายทางลบ
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด	1	5
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับน้อย	2	4
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	3	3
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับมาก	4	2
ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด	5	1

การแปลผล

สำหรับเกณฑ์การวัดนั้นจะใช้ค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ใช้วัดระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ดังนั้นเกณฑ์การวัดระดับการรับรู้ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	1.00 – 2.33
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	2.34 – 3.66
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	3.67 – 5.00

ตอนที่ 3 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (The New Thai Happiness Indicator : THI – 15) เป็นเครื่องมือที่สร้างเพื่อประเมินความสุขของบุคคล ซึ่งพัฒนาโดยอภิชัย มงคล และคณะ (2547) โดยได้ศึกษาจากความหมายและองค์ประกอบของสุขภาพจิต และพัฒนากรอบแนวความคิดตามความหมายสุขภาพจิตที่ว่า สุขภาพจิต หมายถึงชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การให้คะแนนดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (THI – 15) มีการให้คะแนนแบบประเมินโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ข้อ 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้อ 3, 4, 5

ในแต่ละกลุ่มให้คะแนนดังนี้

กลุ่มที่ 1 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้				กลุ่มที่ 2 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้			
ไม่เลย	ให้	0	คะแนน	ไม่เลย	ให้	3	คะแนน
เล็กน้อย	ให้	1	คะแนน	เล็กน้อย	ให้	2	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน	มาก	ให้	1	คะแนน
มากที่สุด	ให้	3	คะแนน	มากที่สุด	ให้	0	คะแนน

การแปลผล

ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย 15 ข้อ มีคะแนนเต็ม 45 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

คะแนน 35 - 45 คะแนน	หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (good)
คะแนน 28 - 34 คะแนน	หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (fair)
27 คะแนนหรือน้อยกว่า	หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (poor)

ในกรณีที่มีคะแนนอยู่ในกลุ่มที่มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป อาจช่วยเหลือตนเองเบื้องต้นโดยขอรับบริการการปรึกษาจากสถานบริการสาธารณสุขใกล้บ้านได้

คุณสมบัติของเครื่องมือ

การศึกษาความตรงตามโครงสร้าง (construct validity) โดยทำผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ จะมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.81 (อภิชัย มงคล และคณะ 2547)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อใช้ประกอบในงานวิจัย

4. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและทำการปรับแก้ไขความถูกต้อง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง ก่อนนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในแต่ละข้อ และทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

เมื่อทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว ปรากฏผลดังนี้

3.1 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9526

3.2 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI - 15) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8854

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 80 คน คนละ 1 ชุด

2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3. ตรวจดูความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วลงรหัสในแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส

1.2 บันทึกข้อมูลเป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยสมมติฐานดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ทั้งหมด โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน/ส่วนที่สังกัด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ และค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน ด้วยการหาค่า t-test, F-test โดยวิธี One Way ANOVA

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยจำแนกตาม ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการงาน เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้วยการหาค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA

2.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข โดยจำแนกตาม ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการงาน เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ (Level of Significance) ไว้ที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุข ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข และศึกษาระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 แหล่งข้อมูลในการวิจัย คือ สำนักงานสรรพากรนครปฐม 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง รวมจำนวนทั้งสิ้น 80 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน/ส่วนที่สังกัด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ และค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการงาน เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน/ส่วนที่สังกัด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ และค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน

(n=80)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	23	28.75
หญิง	57	71.25
อายุ		
น้อยกว่า 21 ปี	1	1.25
21 - 30 ปี	7	8.75
31 - 40 ปี	34	42.50
41 - 50 ปี	26	32.50
51 - 60 ปี	12	15.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	10.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	59	73.75
สูงกว่าปริญญาตรี	13	16.25
สถานภาพสมรส		
โสด	38	47.50
สมรส	36	45.00
หม้าย	1	1.25
หย่าร้าง	3	3.75
แยกกันอยู่	1	1.25
ไม่ได้สมรสแต่มีคู่ครองอยู่ด้วยกัน	1	1.25

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=80)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงาน / ส่วนที่สังกัด		
ส่วนกำกับดูแลผู้เสียภาษี	40	50.00
ส่วนวางแผนและประเมินผล	8	10.00
ส่วนกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง	8	10.00
ส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี	9	11.25
ส่วนบริหารงานทั่วไป	15	18.75
รายได้		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท	5	6.25
10,001 - 20,000 บาท	46	57.50
20,001 - 30,000 บาท	22	27.50
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	7	8.75
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	3.75
1 - 10 ปี	29	36.25
11 - 20 ปี	29	36.25
21 - 30 ปี	12	15.00
30 ปีขึ้นไป	7	8.75
มีบุตร / บุตรบุญธรรม		
ไม่มี	45	56.25
1 คน	17	21.25
2 คน	14	17.50
3 คน	2	2.50
มากกว่า 3 คน	2	2.50
ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน		
พอใช้	48	60.00
ไม่พอใช้	28	35.00
มีหนี้สิน	4	5.00

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=80)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
มีภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน / ญาติ			
ไม่มี		21	26.25
1 คน		12	15.00
2 คน		19	23.75
3 คน		17	21.25
มากกว่า 3 คน		11	13.75
ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน			
การกินอยู่	มี	66	82.50
	ไม่มี	14	17.50
ค่าเล่าเรียนศึกษาต่อ	มี	20	25.00
	ไม่มี	60	75.00
ค่าผ่อนบ้าน / รถ	มี	37	46.25
	ไม่มี	43	53.75
ค่าภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัว	มี	56	70.00
	ไม่มี	24	30.00
อื่น ๆ	มี	5	6.25
	ไม่มี	75	93.75

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 และเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75

อายุ พบว่า มีช่วงอายุระหว่าง 31–40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 และ 15.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 73.75 รองลงมาคือ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.25 และ 10.00 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 45.00 และ 3.75 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในส่วนกำกับดูแลผู้เสียภาษี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ส่วนบริหารงานทั่วไป และส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี คิดเป็นร้อยละ 18.75 และ 11.25 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.50 และ 8.75 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีจะระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปี และ 11-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.25 และ 36.25 ตามลำดับ รองลงมาคือ ช่วงระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00

จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือ มีบุตร 1 คน และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และ 17.50 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ ไม่พอใช้ และมีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และ 5.00 ตามลำดับ

ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 26.25 รองลงมาคือ มีภาระรับผิดชอบ จำนวน 2 คน และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และ 21.25 ตามลำดับ

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนในครัวเรือน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกินอยู่ ค่าเล่าเรียนศึกษาต่อ ค่าผ่อนบ้าน/รถยนต์ ภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัว และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 82.50, 25.00, 46.25, 70.00 และ 6.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในภาพรวม

(n=80)

ปัจจัยในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	2.90	0.49	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.98	0.53	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.05	0.44	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	2.95	0.44	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในการงาน	2.82	0.76	ปานกลาง
6. เงินเดือน	2.53	0.85	ปานกลาง
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.70	0.81	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.37	0.62	ปานกลาง
9. สถานะทางอาชีพ	3.21	0.73	ปานกลาง
10. นโยบายและการบริหาร	3.06	0.42	ปานกลาง
11. สภาพการทำงาน	2.76	0.56	ปานกลาง
12. การเป็นอยู่ส่วนตัว	3.17	0.61	ปานกลาง
13. ความมั่นคงในงาน	3.38	0.92	ปานกลาง
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.31	0.59	ปานกลาง
รวม	3.03	0.39	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39

เมื่อพิจารณาปัจจัยในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ส่วนใหญ่มีปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด รองลงมาคือความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.37 และ 3.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ	1 (1.25)	23 (28.75)	46 (57.50)	7 (8.75)	3 (3.75)	3.15	0.75	ปานกลาง
2. มีความรู้สึกท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่น และไม่อยากทำงานเมื่องานที่รับผิดชอบประสบความล้มเหลว	5 (6.25)	16 (20.00)	29 (36.25)	27 (33.75)	3 (3.75)	3.09	0.97	ปานกลาง
3. องค์การมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์ เมื่อการทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	0 (0.00)	11 (13.75)	29 (36.25)	26 (32.50)	14 (17.50)	2.46	0.94	ปานกลาง
รวม						2.90	0.49	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อความสำเร็จในการทำงาน คือ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 รองลงมาคือ มีความรู้สึกท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่น และไม่อยากทำงานเมื่องานที่รับผิดชอบประสบความล้มเหลว และองค์การมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์ เมื่อการทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 2.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ทุกคนในองค์การยอมรับในผลการทำงาน	2 (2.50)	18 (22.50)	48 (60.00)	12 (15.00)	0 (0.00)	3.13	0.68	ปานกลาง
2. บุคลากรทุกคนในองค์การให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือ	1 (1.25)	14 (17.50)	57 (71.25)	7 (8.75)	1 (1.25)	3.09	0.60	ปานกลาง
3. ได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงานอยู่เสมอ	1 (1.25)	14 (17.50)	49 (61.25)	16 (20.00)	0 (0.00)	3.00	0.66	ปานกลาง
4. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	0 (0.00)	13 (16.25)	49 (61.25)	12 (15.00)	6 (7.50)	2.86	0.78	ปานกลาง
5. ได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากองค์การ	0 (0.00)	13 (16.25)	45 (56.25)	18 (22.50)	4 (5.00)	2.84	0.75	ปานกลาง
รวม						2.98	0.53	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อการได้รับการยอมรับนับถือ คือ ทุกคนในองค์การยอมรับในผลการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13 รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนในองค์การให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือ และการได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงานอยู่เสมอ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บุคลากรเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่องานที่ทำเป็นอย่างดี	4 (5.00)	36 (45.00)	31 (38.75)	8 (10.00)	1 (1.25)	3.43	0.79	ปานกลาง
2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่องานสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์	2 (2.50)	29 (36.25)	40 (50.00)	8 (10.00)	1 (1.25)	3.29	0.73	ปานกลาง
3. มีอิสระในการทำงาน	3 (3.75)	27 (33.75)	40 (50.00)	10 (12.50)	0 (0.00)	3.29	0.73	ปานกลาง
4. รูปแบบการทำงานและการจัดการที่มีอยู่เหมาะสมดีอยู่แล้ว (เช่น ชั่วโมงการทำงาน, การเข้าเวร, วันหยุด เป็นต้น)	5 (6.25)	21 (26.25)	43 (53.75)	9 (11.25)	2 (2.50)	3.22	0.83	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ควบคุม กำกับและประเมินผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จตามเป้าหมาย	1 (1.25)	21 (26.25)	41 (51.25)	16 (20.00)	1 (1.25)	3.06	0.75	ปานกลาง
6. งานที่รับผิดชอบหลากหลายไม่ซ้ำซาก จำเจ	2 (2.50)	13 (16.25)	40 (50.00)	21 (26.25)	4 (5.00)	2.85	0.84	ปานกลาง
7. ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มมีความสมดุล	2 (2.50)	16 (20.00)	33 (41.25)	21 (26.25)	8 (10.00)	2.79	0.96	ปานกลาง
8. การทำงานมักถูกบีบคั้นด้วยเงื่อนไขของเวลาที่ต้องรีบเร่งให้เสร็จตามกำหนด	12 (15.00)	30 (37.50)	28 (35.00)	7 (8.75)	3 (3.75)	2.49	0.98	ปานกลาง
รวม						3.05	0.44	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ บุคลากรเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนทีมีต่องานที่ทำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่องานสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลากรมีอิสระในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความรับผิดชอบของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3 (3.75)	24 (30.00)	41 (51.25)	10 (12.50)	2 (2.50)	3.20	0.80	ปานกลาง
2. ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ อยู่เสมอเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ	1 (1.25)	11 (13.75)	49 (61.25)	14 (17.50)	5 (6.25)	2.86	0.78	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบมักจะต้องถูกตรวจสอบความถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4 (5.00)	20 (25.00)	47 (58.75)	6 (7.50)	3 (3.75)	2.80	0.80	ปานกลาง
รวม						2.95	0.44	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อความรับผิดชอบ คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 รองลงมาคือ การได้รับผิดชอบงานสำคัญอยู่เสมอ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ และงานที่รับผิดชอบมักจะต้องถูกตรวจสอบความถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และ 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความก้าวหน้าในการงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

ความก้าวหน้าในการงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับความยุติธรรมในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2 (2.50)	11 (13.75)	48 (60.00)	16 (20.00)	3 (3.75)	2.91	0.77	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	1 (1.25)	14 (17.50)	42 (52.50)	16 (20.00)	7 (8.75)	2.82	0.87	ปานกลาง
3. การได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง/โยกย้าย ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์การ	1 (1.25)	9 (11.25)	44 (55.00)	19 (23.75)	7 (8.75)	2.73	0.83	ปานกลาง
รวม						2.82	0.76	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อความก้าวหน้าในการงาน คือ การได้รับความยุติธรรมในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91 รองลงมาคือ การได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง/โยกย้าย ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์การ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และ 2.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

เงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บุคลากรทุกคนในองค์การได้รับเงินรางวัล/โบนัส ตอบแทนผลการทำงานอย่างยุติธรรม	4 (5.00)	12 (15.00)	23 (28.75)	29 (36.25)	12 (15.00)	2.59	1.08	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1 (1.25)	6 (7.50)	34 (42.50)	30 (37.50)	9 (11.25)	2.50	0.84	ปานกลาง
3. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	2 (2.50)	7 (8.75)	29 (36.25)	34 (42.50)	8 (10.00)	2.51	0.89	ปานกลาง
รวม						2.53	0.85	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อเงินเดือน คือ ทุกคนในองค์การได้รับเงินรางวัล/โบนัส ตอบแทนผลการทำงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	1 (1.25)	16 (20.00)	34 (42.50)	25 (31.25)	4 (5.00)	2.81	0.86	ปานกลาง
2. ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความสามารถอื่นตามที่ต้องการ	1 (1.25)	12 (15.00)	34 (42.50)	26 (32.50)	7 (8.75)	2.68	0.88	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม	3 (3.75)	9 (11.25)	35 (43.75)	21 (26.25)	12 (15.00)	2.63	1.00	ปานกลาง
รวม						2.70	0.81	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ เมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 รองลงมาคือการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความสามารถอื่นตามที่ต้องการ และการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และ 2.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บุคลากรมักมีความขัดแย้งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1 (1.25)	6 (7.50)	20 (25.00)	28 (35.00)	25 (31.25)	3.88	0.99	สูง
2. สามารถรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน	7 (8.75)	29 (36.25)	38 (47.50)	4 (5.00)	2 (2.50)	3.44	0.82	ปานกลาง
3. หัวหน้างานมีความเป็นกันเอง	9 (11.25)	26 (32.50)	35 (43.750)	7 (8.75)	3 (3.75)	3.39	0.93	ปานกลาง
4. สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	9 (11.25)	22 (27.50)	38 (47.50)	7 (8.75)	4 (5.00)	3.31	0.96	ปานกลาง
5. การได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3 (3.75)	28 (35.00)	40 (50.00)	7 (8.75)	2 (2.50)	3.29	0.78	ปานกลาง
6. บุคลากรทุกคนเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน	8 (10.00)	20 (25.00)	41 (51.25)	9 (11.25)	2 (2.50)	3.29	0.89	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานเคารพและรับฟังความคิดเห็น	4 (5.00)	22 (27.50)	47 (58.75)	5 (6.25)	2 (2.50)	3.26	0.76	ปานกลาง
8. ไม่สามารถมอบหมายงานหรือขอร้องให้เพื่อนร่วมงานทำงานแทนได้	0 (0.00)	16 (20.00)	33 (41.25)	26 (32.50)	5 (6.25)	3.25	0.85	ปานกลาง
รวม						3.37	0.62	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน คือ บุคลากรมักมีความขัดแย้งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ สามารถรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน และหัวหน้างานมีความเป็นกันเอง ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อสถานะทางอาชีพของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

สถานะทางอาชีพ	**ระดับความคิดเห็น**					**Mean**	**S.D.**	**การแปลผล**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**			
1. อาชีพของบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	4 (5.00)	31 (38.75)	36 (45.00)	7 (8.75)	2 (2.50)	3.35	0.81	ปานกลาง
2. อาชีพของบุคลากรมีความก้าวหน้ามากกว่าหรือเทียบเท่าอาชีพอื่น	3 (3.75)	21 (26.25)	36 (45.00)	18 (22.50)	2 (2.50)	3.06	0.86	ปานกลาง
รวม						3.21	0.73	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อสถานะทางอาชีพ พบว่า อาชีพของบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 รองลงมาคือ อาชีพของบุคลากรมีความก้าวหน้ามากกว่าหรือเทียบเท่าอาชีพอื่น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อนโยบายและการบริหารของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

นโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์การกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน	5 (6.25)	29 (36.25)	38 (47.50)	8 (10.00)	0 (0.00)	3.39	0.76	ปานกลาง
2. องค์การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน	4 (5.00)	27 (33.75)	38 (47.50)	10 (12.50)	1 (1.25)	3.29	0.80	ปานกลาง
3. บุคลากรในองค์การมักได้รับมอบหมายงานให้ทำงานนอกเหนือจากงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เสมอ	2 (2.50)	21 (26.25)	42 (52.50)	11 (13.75)	4 (5.00)	3.07	0.84	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ	2 (2.50)	13 (16.25)	56 (70.00)	6 (7.50)	3 (3.75)	3.06	0.70	ปานกลาง
5. การบริหารงานในองค์การไม่มีการกระจายอำนาจ	2 (2.50)	11 (13.75)	53 (66.25)	12 (15.00)	2 (2.50)	3.01	0.70	ปานกลาง
6. การกำหนดนโยบายขององค์การไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3 (3.75)	12 (15.00)	50 (62.50)	13 (16.25)	2 (2.50)	2.99	0.75	ปานกลาง
7. การบริหารจัดการภายในองค์การมักเต็มไปด้วยกฎระเบียบ และข้อบังคับ	6 (7.50)	29 (36.25)	38 (47.50)	6 (7.50)	1 (1.25)	2.59	0.79	ปานกลาง
รวม						3.06	0.42	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อนโยบายและการบริหาร พบว่า องค์การกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือ องค์การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน และบุคลากรในองค์การมักได้รับมอบหมายงานให้ทำงานนอกเหนือจากงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เสมอ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อสภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บุคลากรขาดความคล่องตัวในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	1 (1.25)	11 (13.75)	42 (52.50)	24 (30.00)	2 (2.50)	3.19	0.75	ปานกลาง
2. การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้สุขภาพไม่ดี	3 (3.75)	21 (26.25)	39 (48.75)	14 (17.50)	3 (3.75)	2.91	0.86	ปานกลาง
3. ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม	0 (0.00)	19 (23.75)	34 (42.50)	20 (25.00)	7 (8.75)	2.81	0.90	ปานกลาง
4. องค์การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ	1 (1.25)	10 (12.50)	33 (41.25)	27 (33.75)	9 (11.25)	2.59	0.90	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น แสง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม	1 (1.25)	10 (12.50)	36 (45.00)	19 (23.75)	14 (17.50)	2.56	0.97	ปานกลาง
6. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดี	0 (0.00)	11 (13.75)	31 (38.75)	24 (30.00)	14 (17.50)	2.49	0.94	ปานกลาง
รวม						2.76	0.56	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อสภาพการทำงาน คือ บุคลากรขาดความคล่องตัวในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.19 รองลงมาคือ การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้สุขภาพไม่ดี และภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และ 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อการเป็นอยู่ส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

การเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บุคลากรพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3 (3.75)	21 (26.25)	49 (61.25)	7 (8.75)	0 (0.00)	3.25	0.67	ปานกลาง
2. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	2 (2.50)	25 (31.25)	40 (50.00)	12 (15.00)	1 (1.25)	3.19	0.77	ปานกลาง
3. มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	3 (3.75)	21 (26.25)	38 (47.50)	15 (18.75)	3 (3.75)	3.08	0.87	ปานกลาง
รวม						3.17	0.61	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อการเป็นอยู่ส่วนตัว คือ บุคลากรความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 รองลงมาคือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และมีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และ 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อความมั่นคงในงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีความมั่นคงในอาชีพการงาน	12 (15.00)	26 (32.50)	30 (37.50)	7 (8.75)	5 (6.75)	3.41	1.05	ปานกลาง
2. มีความภูมิใจในภาพลักษณ์องค์การ	10 (12.50)	21 (26.25)	40 (50.00)	6 (7.50)	3 (3.75)	3.36	0.93	ปานกลาง
3. มีความภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การ	10 (12.50)	22 (27.50)	37 (46.25)	8 (10.00)	3 (3.75)	3.35	0.96	ปานกลาง
รวม						3.38	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อความมั่นคงในงาน คือ มีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมาคือ ความภูมิใจในภาพลักษณ์องค์การ และมีความภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.35 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน	1 (1.25)	8 (10.00)	39 (48.80)	23 (28.80)	9 (11.25)	3.39	0.86	ปานกลาง
2. หัวหน้างานไม่เข้าใจปัญหาการทำงาน	2 (2.50)	7 (8.80)	43 (53.80)	22 (27.50)	6 (7.50)	3.29	0.83	ปานกลาง
3. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	2 (2.50)	28 (35.00)	41 (51.25)	7 (8.80)	2 (2.50)	3.26	0.76	ปานกลาง
รวม						3.31	0.59	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ การไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือ หัวหน้างานไม่เข้าใจปัญหาการทำงาน และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.26 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

ระดับความสุข	จำนวน	Mean	S.D.	การแปลผล
มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป	17 (21.25)	30.18	5.26	มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป
มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป	41 (51.25)			
มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป	22 (27.50)			

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยรวม มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.26

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เมื่อพิจารณาระดับความสุข พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป รองลงมาคือมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป และมีความสุขมากกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 51.25, 27.50 และ 21.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างเพศที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เพศ	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
เพศชาย	31.43	5.73	1.368	0.175
เพศหญิง	29.67	5.03		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งในการทดสอบด้านอายุ ได้จัดเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ซึ่งรวมทั้งอายุน้อยกว่า 21 ปี และ 21-30 ปี กลุ่มอายุ 31-40 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51-60 ปี

H_0 : อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างอายุที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

อายุ	Mean	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	26.63	4.37	3.084	0.032*
31 – 40 ปี	29.18	4.20		
41 – 50 ปี	31.88	5.50		
51 – 60 ปี	31.67	6.60		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 3.08) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(n=80)

อายุ	Mean	S.D.	อายุ			
			≤ 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	26.63	4.37				
31 – 40 ปี	29.18	4.20				
41 – 50 ปี	31.88	5.50	5.26*	2.71*		
51 – 60 ปี	31.67	6.60	5.04*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ ช่วงอายุ 41-50 ปีจะมีความสุขมากกว่าช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ช่วงอายุ 41-50 ปีจะมีความสุขมากกว่าช่วงอายุ 51-60 ปี และช่วงอายุ 51-60 ปีจะมีความสุขมากกว่าช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

ระดับการศึกษา	Mean	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27.00	7.95	1.729	0.184
ปริญญาตรี	30.64	4.64		
สูงกว่าปริญญาตรี	30.00	5.79		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งในการทดสอบด้านสถานภาพสมรส ได้จัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด กับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ซึ่งรวมทั้งสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ และไม่ได้สมรสแต่มีคู่ครองอยู่ด้วยกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

สถานภาพสมรส	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
โสด	29.66	5.29	-0.834	0.407
สมรส	30.64	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ส่วนที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ส่วนที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ส่วนที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างส่วนที่สังกัดที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

ส่วนที่สังกัด	Mean	S.D.	F	Sig.
ส่วนกำกับดูแลผู้เสียภาษี	30.58	4.97		
ส่วนวางแผนและประเมินผล	29.88	3.18		
ส่วนกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง	33.00	4.66	1.352	0.259
ส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี	27.44	5.46		
ส่วนบริหารงานทั่วไป	29.40	6.63		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีส่วนที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

รายได้	Mean	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	29.20	2.17	1.814	0.152
10,001 – 20,000 บาท	29.15	5.40		
20,001 – 30,000 บาท	31.91	5.14		
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	32.14	5.11		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งในการทดสอบด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้จัดเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ซึ่งรวมทั้งน้อยกว่า 1 ปี และ1-10 ปี กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี และกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ซึ่งรวมทั้ง 21-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	29.16	4.81	2.285	0.109
11 – 20 ปี	29.90	5.00		
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	32.32	6.00		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.8 จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งในการทดสอบด้านจำนวนบุตร ได้จัดเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่ไม่มีบุตร กลุ่มที่มีบุตร 1 คน และกลุ่มที่มีบุตรมากกว่าหรือเท่ากับ 2 คน ซึ่งรวมทั้ง 3 คน และมากกว่า 3 คน

H_0 : จำนวนบุตรที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนบุตรที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างจำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

จำนวนบุตร	Mean	S.D.	F	Sig.
ไม่มี	30.20	5.50		
1 คน	30.23	5.76	0.006	0.994
มากกว่าหรือเท่ากับ 2 คน	30.06	4.39		
รวม	30.18	5.26		

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.9 ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน	Mean	S.D.	F	Sig.
พอใช้	30.63	5.54		
ไม่พอใช้	29.50	4.83	0.432	0.650
มีหนี้สิน	29.50	5.51		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.10 ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

H_0 : ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน	Mean	S.D.	F	Sig.
ไม่มี	29.71	4.82		
1 คน	30.50	5.90		
2 คน	31.53	6.26	0.680	0.608
3 คน	30.18	4.90		
มากกว่า 3 คน	28.36	4.18		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.11 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนได้แบ่งออกเป็น ด้านการกินอยู่ ค่าเล่าเรียนศึกษาต่อ ค่าผ่อนบ้านและรถ ค่าภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัว และอื่นๆ

H_0 : ค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านการกินอยู่ที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

ด้านการกินอยู่	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ไม่มี	31.50	6.44	1.038	0.303
มี	29.89	4.99		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 29 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านการกินอยู่ที่แตกต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าเล่าเรียนศึกษาต่อที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

ด้านค่าเล่าเรียนศึกษาต่อ	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ไม่มี	30.42	5.12	0.709	0.480
มี	29.45	5.74		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 30 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าเล่าเรียนศึกษาต่อแตกต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าผ่อนบ้านและรถยนต์ที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

ด้านค่าผ่อนบ้านและรถยนต์	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ไม่มี	30.19	5.86	0.020	0.984
มี	30.16	4.54		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าผ่อนบ้านและรถยนต์แตกต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัวที่แตกต่างกันกับคะแนนความสุข

(n=80)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ด้านค่าภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัว	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ไม่มี	30.33	5.57	0.175	0.861
มี	30.11	5.18		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 32 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนด้านค่าภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัวแตกต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n=80)

ความสำเร็จในการทำงาน	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.41	3.66		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.46	4.87	4.129	0.020*
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	32.58	6.11		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความสำเร็จในการทำงานต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 4.129) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 34

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความสำเร็จในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

(n=80)

ความสำเร็จในการทำงาน	Mean	S.D.	ความสำเร็จในการทำงาน		
			การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.41	3.66			
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.46	4.87			
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	32.58	6.11	4.17*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความสำเร็จในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการรับรู้ด้านความสำเร็จในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ระดับการรับรู้ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(n=80)

การได้รับการยอมรับนับถือ	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.95	4.74		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.20	5.16	6.397	0.003*
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.83	4.63		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่ได้รับการยอมรับนับถือต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 6.397) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

(n=80)

การได้รับการยอมรับนับถือ	Mean	S.D.	การได้รับการยอมรับนับถือ		
			การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.95	4.74			
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.20	5.16			
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.83	4.63	4.88*	4.63*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการรับรู้ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับการรับรู้ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับต่ำ และระดับการรับรู้ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=80)

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.11	4.03		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.21	5.26	7.779	0.001*
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.48	4.79		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 37 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 7.779) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(n=80)

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	Mean	S.D.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
			การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.11	4.03			
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.21	5.26			
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.48	4.79	5.37*	4.27*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการรับรู้ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับการรับรู้ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ และระดับการรับรู้ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

(n=80)

ความรับผิดชอบ	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.88	4.17		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.82	5.73	2.626	0.079
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	32.29	5.23		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความรับผิดชอบกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความรับผิดชอบต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงาน

(n=80)

ความก้าวหน้าในการงาน	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	29.00	5.10		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.90	4.40	2.016	0.140
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	32.22	6.76		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 40 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความก้าวหน้าในการงานต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัยในการทำงานด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านเงินเดือน

(n=80)

เงินเดือน	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	30.79	5.10		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.20	2.34	0.493	0.613
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	30.00	6.35		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 41 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

(n=80)

โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.95	5.05		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	30.21	4.81	1.185	0.311
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	31.45	6.20		
รวม	30.18	5.26		

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 42 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.8 ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

(n=80)

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.25	5.35		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.13	4.29	8.434	0.000*
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.73	5.21		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 43 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 8.43) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(n=80)

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	Mean	S.D.	ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน		
			การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.25	5.35			
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.13	4.29			
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.73	5.21	5.48*	4.60*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ และระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 2.9 ปัจจัยในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพ

(n=80)

สถานะทางอาชีพ	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.47	4.62		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	30.17	5.15	1.797	0.173
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	31.48	5.69		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 45 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีสถานะทางอาชีพต่างกัน จะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.10 ปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

(n=80)

นโยบายและการบริหาร	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	30.94	5.25		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	28.60	4.70	4.972	0.009*
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	32.71	5.44		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 46 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีนโยบายและการบริหารต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 4.972) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามนโยบายและการบริหารเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(n=80)

นโยบายและการบริหาร	Mean	S.D.	นโยบายและการบริหาร		
			การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	30.94	5.25			
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	28.60	4.70			
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	32.71	5.44		4.12*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามนโยบายและการบริหารเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการรับรู้ด้านนโยบายและการบริหารที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ระดับการรับรู้ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 2.11 ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

(n=80)

สภาพการทำงาน	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	29.74	3.97		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.86	5.66	0.419	0.659
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	31.00	5.63		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 48 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีสภาพการทำงานต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.12 ปัจจัยในการทำงานด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านการเป็นอยู่ส่วนตัว

(n=80)

การเป็นอยู่ส่วนตัว	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.90	3.73		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	28.38	4.83	14.226	0.000*
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	34.71	4.72		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 49 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีการเป็นอยู่ส่วนตัวต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 14.226) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามการเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

(n=80)

การเป็นอยู่ส่วนตัว	Mean	S.D.	การเป็นอยู่ส่วนตัว		
			การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.90	3.73			
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	28.38	4.83			
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	34.71	4.72	5.81*	6.33*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามการเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการรับรู้ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับการรับรู้ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับต่ำ และระดับการรับรู้ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สมมติฐานข้อที่ 2.13 ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

(n=80)

ความมั่นคงในงาน	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.14	4.44		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	28.61	4.81	9.383	0.000*
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.32	4.90		
รวม	30.18	5.26		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 51 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความมั่นคงในงานต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 9.38) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(n=80)

ความมั่นคงในงาน	Mean	S.D.	ความมั่นคงในงาน		
			การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.14	4.44			
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	28.61	4.81			
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.32	4.90	5.18*	4.72*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำ และระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 2.14 ปัจจัยในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ปัจจัยในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน

ตารางที่ 53 การเปรียบเทียบระหว่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 กับปัจจัยในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

(n=80)

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	Mean	S.D.	F	Sig.
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.49	4.56		
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.14	5.61	7.702	0.001*
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.15	4.90		
รวม	30.18	5.26		

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 53 พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีวิธีการปกครองบังคับบัญชาต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F เท่ากับ 7.70) จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

(n=80)

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	Mean	S.D.	วิธีการปกครองบังคับบัญชา		
			การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง
การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ	28.49	4.56			
การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	29.14	5.61			
การรับรู้อยู่ในระดับสูง	33.15	4.90	4.66*	4.01*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

จากตารางที่ 54 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำแนกตามวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการรับรู้ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับการรับรู้ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ และระดับการรับรู้ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงจะมีความสุขมากกว่าระดับการรับรู้ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความสัมพันธ์กับความสุข สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

H_0 : ปัจจัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข

H_1 : ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุข

ตารางที่ 55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=80)

ปัจจัยในการทำงาน	**ความสุข**	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	**p-value**
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.296	0.008*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.331	0.003*
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.453	0.000*
4. ความรับผิดชอบ	0.259	0.020*
5. ความก้าวหน้าในการงาน	0.199	0.077
6. เงินเดือน	0.074	0.515
7. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.191	0.090
8. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	0.322	0.004*
9. สถานะทางอาชีพ	0.270	0.016*
10. นโยบายและการบริหาร	0.242	0.031*
11. สภาพการทำงาน	0.185	0.100
12. การเป็นอยู่ส่วนตัว	0.431	0.000*
13. ความมั่นคงในงาน	0.419	0.000*
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.376	0.001*
รวม	0.446	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 55 พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.446 (r = 0.446, p-value = 0.000) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาปัจจัยในการทำงานกับความสุขเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

1. ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.296 (r = 0.296, p-value = 0.008) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

2. ปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.331 (r = 0.331, p-value = 0.003) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

3. ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.453 (r = 0.453, p-value = 0.000) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

4. ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.259 (r = 0.259, p-value = 0.020) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

5. ปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข (r = 0.199, p-value = 0.077)

6. ปัจจัยในการทำงานด้านเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข (r = 0.074, p-value = 0.515)

7. ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข (r = 0.191, p-value = 0.090)

8. ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.322 (r = 0.322, p-value = 0.004) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

9. ปัจจัยในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.270 (r = 0.270, p-value = 0.016) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

10. ปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.242 (r = 0.242, p-value = 0.031) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

11. ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข (r = 0.185, p-value = 0.100)

12. ปัจจัยในการทำงานด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.431 (r = 0.431, p-value = 0.000) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

13. ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.419 (r = 0.419, p-value = 0.000) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

14. ปัจจัยในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.376 (r = 0.376, p-value = 0.001) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีความสุขมากขึ้นตามไปด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 5
ผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุข ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข และศึกษาระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และการทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 80 คน ผลการศึกษาสามารถสรุปดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน/ส่วนที่สังกัด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน/ญาติ และค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31–40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่ คือ ส่วนกำกับดูแลผู้เสียภาษี มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี ไม่มีบุตร มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนพอใช้ สำหรับภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 71.25, 42.50, 73.75, 47.50, 50.00, 57.50, 36.25, 36.25, 56.25, 60.00, 26.25 ตามลำดับ

ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนในครัวเรือน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกินอยู่ ค่าเล่าเรียนศึกษาต่อ ค่าผ่อนบ้าน/รถยนต์ ภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัว และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 82.50, 25.00, 46.25, 70.00 และ 6.25 ตามลำดับ

2. ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการงาน เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บริหาร สภาพการทำงาน การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ส่วนใหญ่มีปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด รองลงมาคือวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะอาชีพ การเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน โอกาสได้รับความก้าวหน้า และเงินเดือน ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.37, 3.31, 3.21, 3.17, 3.06, 3.05, 2.98, 2.95, 2.90, 2.82, 2.76, 2.70 และ 2.53 ตามลำดับ

3. ระดับความสุข จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป รองลงมาคือมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป และมีความสุขมากกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 51.25, 27.50 และ 21.25 ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.446 (r = 0.446, p-value = 0.000) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.296, 0.331, 0.453, 0.259, 0.322, 0.270, 0.242, 0.431, 0.419 และ 0.376 ตามลำดับ นอกนั้นปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงาน เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.199, 0.074, 0.191 และ 0.185 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ผู้วิจัยได้ทำสรุปผลการศึกษาข้อมูลข้างต้นแล้วจึงขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.30 เป็นเพศหญิง อีกทั้งลักษณะงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ไม่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของเพศ

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 51-60 ปี จะมีความสุขมากกว่าช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปีจะมีความสุขมากกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี ซึ่งอาจสรุปผลได้ว่า อายุของบุคคลเกี่ยวข้องกับวุฒิภาวะทางอารมณ์ อายุที่มากขึ้นแสดงถึงการมีวุฒิภาวะที่เพิ่มขึ้นด้วย ทำให้เป็นคนมีเหตุผล มีความอดทน เข้าใจในลักษณะงานวิชาชีพ เข้าใจในวิถีชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานก็จะแก้ไขปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ และเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความยืดหยุ่นต่อการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อเปรียบเทียบพบว่า อายุที่ต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระดับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การศึกษาแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 73.8 มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ในขณะที่ระดับอื่น ๆ มีเพียงบางส่วนเท่านั้น อีกทั้งบริบทงานมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาของบุคลากร สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิวิมล คำนวล (2552) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุข

1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดอาจมีภาระทางครอบครัวน้อย โดยจะมีความเป็นอิสระในการดำรงชีวิต สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และมีความพอใจในการครองตน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแม้จะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น แต่เมื่อมีปัญหาหรือเกิดความเครียดก็จะมีบุคคลภายในครอบครัวสามารถให้คำปรึกษาหารือ คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนันทา ศรีดากุล (2546) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมในด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน

1.5 ส่วนที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีส่วนที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เพราะบุคลากรเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ทำให้มีความสุขในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกรปรียา วิจิตภาพ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพคลังเอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ

1.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิชาติ ภู่พานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกุญธิภา กิติวงษ์ประทีป (2550) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรสูง ย่อมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบและระเบียบงานเกี่ยวกับงานด้านราชการได้เป็นอย่างดี ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยอาจไม่ต้องรับผิดชอบงานมากนัก จึงทำให้มีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

1.8 จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.30 ไม่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

เกี่ยวกับบุตร ทำให้มีความเป็นอิสระในการดำรงชีวิต ไม่ต้องมีความกังวลใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลบุตร

1.9 ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการรับรู้เรื่องภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้มีการเตรียมตัวพร้อมรับกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีรายได้มากหรือน้อย ต่างต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ส่งผลให้มีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน

1.10 ภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือนแตกต่างกันจะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานเพื่อหาเลี้ยงคนในครอบครัวทำให้ต้องรู้จักการวางแผนและใช้จ่ายเงินอย่างพอประมาณตามความจำเป็น ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เมื่อมีการวางแผนการใช้จ่ายที่ดีแล้ว ทำให้บุคลากรคลายความกังวล และมีความสุขในที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1.11 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้บุคลากรไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย แต่จะใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ก็สามารถดำเนินชีวิตที่เป็นสุขได้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันมีความสุขที่แตกต่างกัน

2.1 ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความสำเร็จในการทำงานต่างกันจะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003: 652-659) ที่อธิบายว่า ความสำเร็จในงานเป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

นุสรา นามเดช และคณะ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความสุขของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยบรมราชชนนี สระบุรี ผลการศึกษาพบว่า การบรรลุเป้าหมายในการเรียนมีผลต่อความสุขของนักศึกษา

2.2 ปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีการได้รับการยอมรับนับถือต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน

2.3 ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกันมีจะความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความรับผิดชอบต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุกัญญา อินต๊ะโดด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน

2.5 ปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความก้าวหน้าในการงานต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอดิศักดิ์ สถิรศาสตร์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท TT&T

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ปัจจัยในการทำงานด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนในองค์การต่างมีความรู้ความเข้าใจในระบบราชการ ว่าการปรับระดับตำแหน่งและการพิจารณาขั้นเงินเดือนจะต้องเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้มีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน

2.7 ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมฝึกอบรมของสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด จึงต้องมีการกำหนดจำนวนคนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วให้ผู้รับการอบรมมาถ่ายทอดความรู้ให้กับคนอื่น ๆ ในเวลางาน แต่ก็ประสบปัญหาในเรื่องของเวลาของเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่สามารถจัดสรรเวลามาถ่ายทอดความรู้ได้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่บางคนไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างทั่วถึง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2.8 ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในองค์การสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาได้ดีก็จะทำให้เกิดความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุสรา นามเดช และคณะ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยบรมราชชนนีสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของนักศึกษาพยาบาลคือความสัมพันธ์กับเพื่อนและอาจารย์

2.9 ปัจจัยในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีสถานะทางอาชีพต่างกัน จะมีความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพรับราชการโดยทั่วไปแล้วเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับนับถือ

จากคนในสังคม เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมากเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขไม่แตกต่างกัน

2.10 ปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีนโยบายและการบริหารต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของทัณฑิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.11 ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีสภาพการทำงานต่างกัน จะมีความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ทำงานในปัจจุบันเป็นสำนักงานเช่า โดยสภาพภายนอกของตึกมีลักษณะค่อนข้างเก่า ประกอบกับสถานที่รอบข้างส่วนใหญ่จะเป็นสถานบริการนวดแผนโบราณ และสถานความบันเทิง ทำให้บรรยากาศภายนอกไม่ดีเท่าที่ควร แต่ในขณะเดียวกันสถานที่ทำงานมีทำเลที่ตั้งติดถนนใหญ่มีรถโดยสารประจำทางวิ่งผ่านตลอดทำให้สะดวกต่อการเดินทาง การจราจรไม่ติดขัด

2.12 ปัจจัยในการทำงานด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีการเป็นอยู่ส่วนตัวต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแบ่งส่วนราชการตามนโยบายของกรมสรรพากรทำให้บุคลากรต้องย้ายสถานที่ทำงาน ซึ่งบุคลากรบางส่วนอาจรู้สึกยินดีที่ได้ย้ายเนื่องจากที่พักอยู่ไม่ไกลจากสถานที่ทำงานใหม่ สามารถเดินทางได้สะดวกกว่าที่เดิม แต่บุคลาการบางส่วนจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากแบ่งส่วนราชการในครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และต้องเสียเวลาในการเดินทาง รวมทั้งต้องห่างไกลจากคนในครอบครัว ทำให้มีความสุขที่แตกต่างกัน

2.13 ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีความมั่นคงในงานต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาพลักษณ์ของกรมสรรพากรที่มีต่อประชาชนโดยทั่วไปแล้ว จะเป็นหน่วยงานที่บุคคลทั่วไปมีทัศนคติที่ไม่ดี ทำให้บุคลากรบางส่วนรู้สึกว่าหน่วยงานของตนไม่น่าภาคภูมิใจมีแต่

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คนไม่ชอบ ในขณะที่บางส่วนรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ สามารถนำเงินภาษีที่จัดเก็บได้มาพัฒนาประเทศ

2.14 ปัจจัยในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีวิธีการปกครองบังคับบัญชาต่างกัน จะมีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีแนวทางในการบังคับบัญชาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์การมีความสุข ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาบางคนอาจมีกฎเกณฑ์ วิธีการทำงาน การปกครองที่เข้มงวด ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียดไม่มีความสุขในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความสัมพันธ์กับความสุข

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003: 652-659) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การติดต่อสัมพันธ์ เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงาน 2) ความรักในงาน เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน 3) ความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต 4.การเป็นที่ยอมรับนับถือ โดยรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาค

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับผลการศึกษาของปทุมทิพย์ สุภานันท์ และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของทัณฑิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการงาน เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาความดีความชอบหรือการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น บางส่วนยังคงพิจารณาจากความชอบมากกว่าความดี ทำให้บุคลากรที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างคนภายในองค์การ ส่งผลให้ไม่มีความสุขในที่สุด และสำหรับสภาพการทำงานนั้น เนื่องจากสถานที่ทำงานในปัจจุบันเป็นสำนักงานเช่า โดยสภาพภายนอกของตึกมีลักษณะค่อนข้างเก่า ประกอบกับสถานที่รอบข้างส่วนใหญ่จะเป็นสถานบริการนวดแผนโบราณ และสถานความบันเทิง ทำให้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายนอกไม่ดีเท่าที่ควร ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามทุกคนในองค์การต่างต้องยอมรับสภาพแวดล้อมดังกล่าว มีผลทำให้สภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานสำนักงานสรรพากรภาค 6

1. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป รองลงมาคือมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป และมีความสุขมากกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 51.25, 27.50 และ 21.25 ตามลำดับ เห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำนวนร้อยละ 27.50 มีระดับความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในระดับปกติเท่ากับคนทั่วไปให้มากขึ้น เช่น การส่งเสริมคุณงามความดีประกาศยกย่อง มอบรางวัล ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้พักผ่อนคลายเครียดในระหว่างเวลาพักและหลังเลิกงานหรือในวันหยุด เช่น การเล่นกีฬา การเล่นดนตรี

2. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุข แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุข ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความคิดเห็น รวมถึงความต้องการต่าง ๆ เพื่อผู้บริหารจะได้รับทราบถึงความต้องการที่แท้จริงและสามารถนำไปปรับให้เข้ากับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ เพื่อดึงดูดความสนใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น เช่น การจัดประชุมสัมมนา การจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ผลการวิจัยที่มาจากการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานสรรพากรภาค 6 ซึ่งผลที่ได้อาจเป็นเพียงมุมหนึ่งของความเป็นจริง ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ พูดคุย สังเกตการณ์ทำงานในสถานการณ์จริงของบุคลากรในหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องมากกว่านี้

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการวิเคราะห์ดูภาพรวมและความแตกต่างของระดับความสุข

บรรณานุกรม

กรปรียา วิจิตภาพ. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพคลังเอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

กรมสรรพากร. รายงานประจำปี 2552 กรมสรรพากร . กรุงเทพมหานคร : กรมสรรพากร, 2552.

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

กุญธิภา กิติวงษ์ประทีป. “การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

ญาดา พงศบริพัตร. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

ทัณฑิกา เทพสุริวงศ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

นภัชชล รอดเที่ยง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

นุสรา นามเดช และคณะ. “ความสุขของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี.” วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี, 2549.

บุญเลิศ สิริภัทรวณิช. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ปทุมทิพย์ สุภานันท์ และคณะ. “ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์.” โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์, 2550.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

พรรณิภา สืบสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

พิสมัย วัฒนาวรสกุล. “ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2550.

ศิวิมล คำนวล. “ความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

สุกัญญา อินต๊ะโดด. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

สุนันทา ศรีดากุล. “การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น. มปป : 97-101,193,201.

อดิศักดิ์ สถิรศาสตร์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การกรณีศึกษา บริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร.” ปริญญานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

อภิชัย มงคล และคณะ. รายงานการวิจัย การพัฒนาและทดสอบดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่. ขอนแก่น : พระธรรมขันต์, 2547.

อภิชาติ ภู่พานิช. “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

อำนาจ ธีระวนิช. การจัดการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มาเธอร์บอส แพคเก็จจิ้ง, 2550.

Best, Roger J.,Coney, Kenneth A., Hawkins, Del I., Consumer behavior : Building marketing strategy 7th edition, Boston, McGraw-Hill, 1998.

Lama Dalai,H.H. & Howard C Cutler. The Art of Happiness at Work. London : Hodder and Stoughton, 1998 : 188.

Manion Jo. Joy at Work: Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration. 33(12), 2003 : 652-659.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553 **วันที่** 26 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

ด้วยนางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553 **วันที่** 26 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์

ด้วยนางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประสพชัย พสุนนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553 **วันที่** 26 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

ด้วยนางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่ ศธ 0520.303/ 0881.1

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

9 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน สรรพากรพื้นที่นครปฐม 1

ด้วย นางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6" มีความประสงค์ขอทดลองเครื่องมือวิจัยกับเจ้าหน้าที่สรรพากร โดยใช้แบบสอบถาม ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือวิจัยกับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ
โทร. 0 3259 4031
โทรสาร 0 3259 4027

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่ ศธ 0520.303/ 0645.1

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

22 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน สรรพากรพื้นที่นครปฐม 2

ด้วย นางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ
โทร. 0 3259 4031
โทรสาร 0 3259 4027

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เลขที่แบบสอบถาม.....

<u>แบบสอบถาม</u>

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยในระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุข แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 11 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน	จำนวน 60 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ	จำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ	

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โปรดตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริงของท่านหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นความลับ โดยจะนำไปสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) เพื่อเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ
   1.( ) ชาย 2.( ) หญิง

2. อายุ
   1.( ) น้อยกว่า 21 ปี 2.( ) 21 - 30 ปี
   3.( ) 31 - 40 ปี 4.( ) 41 - 50 ปี
   5.( ) 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา
   1.( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   3.( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส
   1.( ) โสด 2.( ) สมรส
   3.( ) หม้าย 4.( ) หย่าร้าง
   5.( ) แยกกันอยู่ 6.( ) ไม่ได้สมรสแต่มีคู่ครองอยู่ด้วยกัน

5. หน่วยงาน / ส่วนที่สังกัด
   1.( ) ส่วนกำกับดูแลผู้เสียภาษี 2.( ) ส่วนวางแผนและประเมินผล
   3.( ) ส่วนกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 4.( ) ส่วนกรรมวิธีและคืนภาษี
   5.( ) ส่วนบริหารงานทั่วไป

6. รายได้
   1.( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 2.( ) 10,001 - 20,000 บาท
   3.( ) 20,001 - 30,000 บาท 4.( ) มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
   1.( ) น้อยกว่า 1 ปี 2.( ) 1 - 10 ปี
   3.( ) 11 - 20 ปี 4.( ) 21 - 30 ปี
   5.( ) 30 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

8. มีบุตร / บุตรบุญธรรม

1.( ) ไม่มี 2.( ) 1 คน

3.( ) 2 คน 4.( ) 3 คน

5.( ) มากกว่า 3 คน (ระบุจำนวน).....คน

9. ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน

1.( ) พอใช้ 2.( ) ไม่พอใช้

3.( ) มีหนี้สิน (ระบุจำนวน).....บาท

10. มีภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครัวเรือน / ญาติ

1.( ) ไม่มี 2.( ) 1 คน

3.( ) 2 คน 4.( ) 3 คน

5.( ) มากกว่า 3 คน (ระบุจำนวน).....คน

11. ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ท่านใช้ต่อเดือน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1.( ) การกินอยู่ 2.( ) ค่าเล่าเรียนศึกษาต่อ

3.( ) ค่าผ่อนบ้าน / รถ 4.( ) ค่าภาระรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัว

5.( ) อื่น ๆ ระบุ .....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ					
2	ท่านท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่น และไม่อยากทำงานเมื่องานท่านรับผิดชอบประสบความล้มเหลว					
3	องค์การมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/สังสรรค์ เมื่อการทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอยู่เสมอ					
	2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
4	ท่านได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากองค์การ					
5	ทุกคนในองค์การยอมรับในผลการทำงานของท่าน					
6	บุคลากรทุกคนในองค์การให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือท่าน					
7	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
8	ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในหน่วยงานอยู่เสมอ					
	3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของท่าน					
10	ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านทีมีต่องานที่ทำเป็นอย่างดี					
11	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
12	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ควบคุม กำกับและประเมินผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จตามเป้าหมาย					
13	งานที่ท่านรับผิดชอบหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ					
14	รูปแบบการทำงานและการจัดการที่มีอยู่เหมาะสมกับท่านดีอยู่แล้ว (เช่น ชั่วโมงการทำงาน, การเข้าเวร, วันหยุด เป็นต้น)					

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน (ต่อ)

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
15	การทำงานของท่านมักถูกบีบคั้นด้วยเงื่อนไขของเวลาที่ต้องรีบเร่งให้เสร็จตามกำหนด					
16	ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มของท่านมีความสมดุลกัน					
	4. ความรับผิดชอบ					
17	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
18	ท่านได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ					
19	งานที่ท่านรับผิดชอบมักจะต้องถูกตรวจสอบความถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
	5. ความก้าวหน้าในการงาน					
20	ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
21	ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง/โยกย้าย ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์การ					
22	ท่านได้รับความยุติธรรมในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
	6. เงินเดือน					
23	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
24	บุคลากรทุกคนในองค์การได้รับเงินรางวัล/โบนัส ตอบแทนผลการทำงานอย่างยุติธรรม					
25	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
	7. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
26	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม					
27	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความสามารถอื่น ๆ ตามที่ท่านต้องการ					
28	เมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง					

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน (ต่อ)

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	8. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน					
29	หัวหน้างานของท่านเป็นกันเองกับท่าน					
30	ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
31	ท่านไม่สามารถมอบหมายงานหรือขอร้องให้เพื่อนร่วมงานทำงานแทนท่านได้					
32	ท่านมักมีความขัดแย้งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
33	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					
34	เพื่อนร่วมงานเคารพและรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
35	ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน					
36	บุคลากรทุกคนเป็นมิตร และจริงใจต่อกัน					
	9. สถานะทางอาชีพ					
37	อาชีพของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม					
38	อาชีพของท่านมีความก้าวหน้ามากกว่าหรือเทียบเท่าอาชีพอื่น					
	10. นโยบายและการบริหาร					
39	องค์การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน					
40	องค์การกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน					
41	บุคลากรในองค์การมักได้รับมอบหมายงานให้ทำงานนอกเหนือจากงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เสมอ					
42	การบริหารจัดการภายในองค์การมักเต็มไปด้วยกฎระเบียบ และข้อบังคับ					
43	การกำหนดนโยบายขององค์การไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
44	การบริหารงานในองค์การไม่มีการกระจายอำนาจ					
45	นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ					
	11. สภาพการทำงาน					
46	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น แสง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม					
47	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยดี					

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน (ต่อ)

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
48	ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม					
49	ท่านขาดความคล่องตัวในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
50	การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบทำให้สุขภาพท่านไม่ดี					
51	องค์การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ					
	12. การเป็นอยู่ส่วนตัว					
52	ท่านมีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน					
53	ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
54	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
	13. ความมั่นคงในงาน					
55	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน					
56	ท่านภูมิใจในภาพลักษณ์องค์การของท่าน					
57	ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การ					
	14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
58	หัวหน้างานไม่เข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน					
59	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
60	ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน					

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนที่ 3 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด และขอความร่วมมือตอบคำถามทุกข้อ

คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่าน ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ให้ท่านสำรวจตัวท่านเองและประเมินเหตุการณ์ อาการ ความคิดเห็น และความรู้สึกต่อท่านว่าอยู่ในระดับใด และตอบลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 4 คำตอบ คือ

ไม่เลย หมายถึง ไม่เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ

เล็กน้อย หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อยหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย

มาก หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มาก หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก

มากที่สุด หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต				
2	ท่านรู้สึกสบายใจ				
3	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน				
4	ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง				
5	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์				
6	ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)				
7	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น				
8	ท่านมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต				
9	ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์				
10	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา				
11	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
12	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง				
13	ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว				
14	หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี				
15	สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน				

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

<u>ส่วนที่ 4</u> ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์
ที่อยู่	258 ถนนบรรเจิดใจราช ตำบลนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
ที่ทำงาน	สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 25/125 หมู่ 4 ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541	สำเร็จการศึกษาปริญญาบัญชีบัณฑิต สาขาบัญชีการเงิน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษาปริญญานิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2551	ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2544-ปัจจุบัน	สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 ตำแหน่ง นักตรวจสอบภาษีชำนาญการ