



สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร  
กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง

พुरुธิดา ทั่วตน

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2565

WORKING ENVIRONMENT AFFECTING THE WORKPLACE  
HAPPINESS OF THE STAFF AT THE CENTRAL OFFICE OF  
THE THAI CUSTOMS DEPARTMENT

PHUTTIDA TUAWTON

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for the Degree of Master of Business Administration  
College of Innovative Business and Accountancy,  
Dhurakij Pundit University  
Academic Year 2022





ใบรับรองการศึกษารายบุคคล  
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร  
กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง  
เสนอโดย พุทธิดา ตัวตน  
สาขาวิชา การจัดการ  
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.สุรวี คุนาลัย


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

  
..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวี คุนาลัย)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

  
..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง
ชื่อผู้เขียน	พุทธิดา ตัวตน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุรวี ศุนาลัย
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง จำนวน 401 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขของบุคลากร กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากร กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ )

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 62.5 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ( $X_1$ ) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ( $X_2$ ) สภาพการทำงาน ( $X_4$ ) และ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ( $X_5$ ) สมการวิเคราะห์การถดถอยคือ  $\hat{y} = 1.254 + .204(X_1) + .097(X_2) + .321(X_4) + .075(X_5)$

**คำสำคัญ:** บุคลากร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

0,53

Individual Study Title	WORKING ENVIRONMENT AFFECTING THE WORKPLACE HAPPINESS OF THE STAFF AT THE CENTRAL OFFICE OF THE THAI CUSTOMS DEPARTMENT
Author	Phuttida Tuawton
Individual Study Advisor	Suravee Sunalai, Ph.D.
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

### ABSTRACT

The purpose of this research was to study the factors affecting the workplace happiness of the staff at the Central Office of the Thai Customs Department. Online questionnaires were used to collect data from 401 personnel working at the Central Office of the Thai Customs Department. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using statistical t-test, one-way analysis of variance and multiple regression analysis.

The results of the study showed that the working environment and happiness of personnel at the Central Office of the Thai Customs Department were at the highest level overall. Personnel at the Central Office of the Thai Customs Department with differing personal factors in terms of age and length of working time expressed no variance in workplace happiness. Conversely, personnel with differing genders, educational levels and types of personnel found a statistically significant level of variance in workplace happiness ( $p \leq 0.05$ ).

The result of the multiple regression analysis found that 4 factors in working environments could account for the variation in workplace happiness at 62.5%. When examining the independent variable predictors namely job security (X1), opportunity for career advancement (X2), working conditions (X4) and welfare or other benefits received (X5), the regression equation was  $\hat{y} = 1.254 + .204(X1) + .097(X2) + .321(X4) + .075(X5)$ .

**Keywords:** Personnel, Working environment, Workplace happiness

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจาก ความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร. สุรวี ศุภนาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ในการให้คำปรึกษาคำแนะนำรวมถึงความรู้แนวคิดข้อคิดเห็นตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จวบจนการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งประธาน และ กรรมการการวิจัยที่ให้คำแนะนำผู้จัดทำ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทำแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษารั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ที่ให้การอบรมสั่งสอนและให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์และบรรลุตามปณิธานที่ตั้งไว้

พุทธิดา ต้วตน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
 บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่และความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	8
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร.....	13
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	24
3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	25
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	29
4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	31
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน.....	37
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	46
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	65
5.2 อภิปรายผล.....	65
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	75
ก. แบบสอบถาม.....	76
ประวัติผู้เขียน.....	81



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	29
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	29
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	30
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	30
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	31
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม รายด้านและโดยรวม	31
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม	32
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตาม รายด้านและโดยรวม	33
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าจ้าง จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	34
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการทำงานและสังคม จำแนกตาม รายด้านและโดยรวม	35
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	36
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงาน จำแนกตามราย ด้านและโดยรวม	37
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสุขภาพและจิตใจ จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม	38
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีน้ำใจ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม	39
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสังคมดี จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม	40
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านหาความรู้ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	42
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีศีลธรรม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	43
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านครอบครัวอบอุ่น จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	44
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการเงิน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	45
4.21 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ	46
4.22 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัด ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ	47
4.23 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านครอบครัวอบอุ่นจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่	48
4.24 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัด ส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา	49
4.25 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดีจำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่	50
4.26 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านการมีน้ำใจ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเปรียบเทียบรายคู่	51
4.27 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านสังคมดี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามระดับการศึกษา โดย เปรียบเทียบรายคู่	52
4.29 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดย เปรียบเทียบรายคู่	52
4.30 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านการมีศีลธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดย เปรียบเทียบรายคู่	53
4.31 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านครอบครัวอบอุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดย เปรียบเทียบรายคู่.	53
4.32 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านการเงิน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบ รายคู่	54
4.33 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	55
4.34 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่	56
4.35 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดย เปรียบเทียบรายคู่	57
4.36 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามประเภทบุคลากร.	58
4.37 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามประเภทบุคลากร โดย เปรียบเทียบรายคู่	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.38 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านการมีน้ำใจ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบ รายคู่	59
4.39 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านสังคมดีจำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่	60
4.40 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัด ส่วนกลาง ด้านความผ่อนคลายจำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบ รายคู่	60
4.41 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัด ส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบ รายคู่.	61
4.42 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ด้านการมีศีลธรรมจำแนกตามประเภทบุคลากร โดย เปรียบเทียบรายคู่.	61
4.43 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านครอบครัวอบอุ่น จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบ รายคู่	62
4.44 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง	63

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	24

## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนก่อให้เกิดการแข่งขันในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่องค์กรหรือหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนมีการปรับวิธีดำเนินงาน เพื่อเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มว่าจะมีการแข่งขันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นำมาซึ่งผลกระทบต่อสังคม ต่อบทบาทวิธีการดำเนินงาน กระทบต่อบุคคลวัยทำงาน เกิดความเครียด ทำให้ความสุขในการดำเนินงานและความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. ได้จำแนกความสุขออกเป็น 8 ประการได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) คือการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น Happy Heart (น้ำใจงาม) คือการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น Happy Relax (ผ่อนคลาย) คือการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ Happy Brain (หาความรู้) คือการเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงาน Happy Soul (ใจสงบ) คือการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู Happy Money (ปลอดภัย) คือการเป็นผู้ใช้เงินเป็น Happy Family (ครอบครัวดี) คือการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ และ Happy Society (สังคมดี) คือการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ ซึ่งความสุขทั้ง 8 ประการนั้นสามารถนำมาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถมากขึ้น พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554)

ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความเครียด ความกดดันจากสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือความสุขในชีวิตในสังคมทั่วไป ปัจจุบันองค์กรต่างๆ หันมาสนใจการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขที่แพร่หลายมากขึ้นจากอดีต โดยให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และใส่ใจในงานมากขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคลากรที่ทำงานภายในองค์กรและเกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง สะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน โดยหากทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานต่อ ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกายและความคิด ร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน อีกทั้งการใช้ชีวิตในแต่ละวันที่ใช้เวลาส่วนมากไปกับการทำงานหากมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรโดยตรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แต่ตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม บุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความเครียด ความกดดันที่บั่นทอนทั้งทางกายและทางจิตใจ จนอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาปรับใช้ในวิถีการทำงาน ให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือวางแผนในการจัดการสภาพแวดล้อม เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลางมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปเป็นแนวทางและข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารและนโยบายของหน่วยงานได้ในอนาคต

## 1.2 คำถามการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง มีคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้

1. บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด
2. บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลางหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง

#### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย เรื่องการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ไว้ดังนี้

1. บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง

#### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง 10 สังกัดจำนวน 1,845 คน (ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2565)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษา เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิด สุกริน ทวีสุต (2562) โดยแบ่งออกเป็น

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement)
3. ค่าจ้าง (Wages)
4. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
5. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits)

ศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวคิด สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) โดยแบ่งออกเป็น

1. สุขภาพดี
2. น้ำใจงาม
3. สังคมดี
4. ผ่อนคลาย
5. หาความรู้
6. ใจสงบ
7. ปลอดภัย
8. ครอบครัวดี



### 3. ขอบเขตของเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตั้งแต่วันที่เดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนธันวาคม 2565

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง สามารถนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือวางแผนการจัดการสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมกับบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง เกิดความสุขในการทำงาน

## 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

**ความสุขในการทำงาน** หมายถึง การทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน สนุกกับประสบการณ์ที่ได้รับสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส รู้จักใช้ชีวิต
2. Happy Heart หมายถึง น้ำใจงาม มีน้ำใจ คิดถึงผู้อื่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทเจ้านายและลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อคุณแม่
3. Happy Relax หมายถึง การผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน
4. Happy Brain หมายถึง การหาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ จะนำไปสู่ความมั่นคง ก้าวหน้าในการทำงาน นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ
5. Happy Soul หมายถึง คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน
6. Happy Money หมายถึง ใช้เงินเป็น มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้
7. Happy Family หมายถึง ครอบครัวดีมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน
8. Happy Society หมายถึง สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อองค์กรที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งบ่งชี้ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำและเพื่อนร่วมงาน โดยเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความรู้สึกที่ดี ทุ่มเท ทั้งกายใจความคิด และร่วมกันช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้ การทำงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้นแต่ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้ทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานทุ่มเท กำลังใจ กำลังกายและทุ่มเทความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและความเหนื่อยล้าในการทำงาน (ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์, 2529)

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ทำงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจได้แก่ การจัดการสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ชลธิชา สว่างเนตร (2542) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ ที่อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงาน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมรวมถึงสภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อ ผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

สกุลนารี กาแก้ว (2546) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้า ผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน สิ่งของ เช่น เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังงาน สารเคมี เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศ และเหตุปัจจัยทาง จิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน

### 2.1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานโดย Gilmer (1973, อ้างอิงใน สุกริน ทวีสุต, 2562) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนทำงานเกิดความอบอุ่นใจ และรู้สึกถึงความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่ขาดความรู้หรือมีพื้นฐานความรู้น้อย จะเห็นว่ามั่นคงในการทำงานนี้มีความสำคัญมากต่างจากคนที่มีการศึกษาสูงที่มักจะไม่เห็นความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานมากนัก

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การได้รับโอกาส เช่นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น เป็นต้น

องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของพนักงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสาร ด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพการทำงานที่สะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัยเครื่องมือ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์จัดไว้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจะใช้งานได้เสมอ มีอากาศที่มีการถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและมีแสงสว่างพอเหมาะ มีระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ บำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย เป็นต้น

Jone (1997, อ้างอิงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับ มนุษย์ในตอนแรก ๆ
- 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไป และมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจกรรมกันหรือไม่ก็ได้
- 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์ทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร กฎหมาย ประเพณีความเชื่อ และ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายของความสุข

“ความสุข” มีนักวิชาการให้ความหมาย เกี่ยวกับความสุขไว้หลากหลาย โดยในศาสตร์ทางด้านของจิตวิทยาและสุขภาพจิต ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

Martin (2000) กล่าวว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต เป็นบุคคลที่มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีกว่าคนทั่วไป ร่าเริง อารมณ์ดี มีเรื่องให้สามารถหัวเราะได้ตลอดเวลา

Veenhoven (1996) กล่าวว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ซึ่งหมายถึงระดับที่ บุคคลตัดสินค่าโดยรวมว่า คุณภาพชีวิตในด้านความพึงพอใจหรือชอบชีวิตของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ และความรู้สึก ระดับความรู้สึกและจิตใจ คือมีความรู้สึกที่ดีบ่อยเพียงใด ระดับที่รับรู้ว่าคุณบรรลุเป้าหมายในชีวิต

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะ เข้มขันที่เต็มไปด้วยความคิดบวก มีอารมณ์ ร่าเริงสดใส มีความเบิกบาน และแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกาย และคำพูด มีการแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์ และความตื่นเต้น

Layard (2005) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุข สนุกสนาน และเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้นาน ซึ่งตรงข้ามกับ ความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

สุภาณี (2549) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ในภาวะของความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่หรือได้รับ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยเบียดเบียน และมีสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่สนับสนุนความสุข

## 2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ว่า คือภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน เป็นการทำงานเหมือนกับไม่รู้สึกว่าได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับ องค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงาน อย่างมีความสุข โดยผู้นำจะต้องมีลักษณะส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจ สนับสนุน ความรู้สึกตระหนัก แรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส อุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในลักษณะของความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม เมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

จรรยา ดาสา (2552) ได้กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ การได้ทำงานที่ดีและภูมิใจกับงานที่ตนทำได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญการที่มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ การมีความรับผิดชอบ

ต่องานที่ทำความรู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่าง บ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ตีรับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

สุภัทรา เผือกโสภณ (2556) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

### 2.2.3 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิด ความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน เกิดสังคมในที่ทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความสุข มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. การรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันในงาน มีความยินดีในงาน มีความกระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงานและมีความเต็มใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จผล มีอิสระในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความก้าวหน้า

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถในงานกับเพื่อนร่วมงาน

Warr (2007) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดในขณะทำงาน โดยมีความรู้สึกชอบใจ พอใจ เพลิดเพลิน มีความผูกใจการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้รวดเร็ว การมีความสำคัญกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ถือเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี

Veenhoven (1984, อ้างอิงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ได้ศึกษาทางด้านสุขภาวะและมีความสุขในชีวิตพบถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข โดย 6 ลักษณะที่มีผลต่อความสุข มีดังนี้

1. ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal Resource) คือ ลักษณะที่เสริมสร้างต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง การมีจิตใจที่เข้มแข็ง การมีความสามารถพิเศษและกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม

2. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อในโชคชะตา กลวิธีการปกป้องตนเอง แนวโน้มการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ และการให้ความสำคัญเรื่องเวลา

3. รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้นนอกจากจะต้องดำเนินชีวิตอย่างพอกเพียรและมีสติแล้ว ยังพบว่าบุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุข ความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการต่างๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขในเรื่องนิสัยการดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การทานอาหาร การนอน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

4. ความปรารถนา (Longings) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความรื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าจะมุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ แต่บุคคลที่ไม่มีความสุขจะมุ่งเป้าหมายชีวิตไปที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลกลุ่มนี้แสวงหาความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากภายในมากกว่า

5. ความเชื่อมั่น (Conviction) กล่าวคือ ความเชื่อของบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขนั้น มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียม และมุมมองที่มีต่อความสุข เป็นต้น

6. การเล็งเห็นและซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciations) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความพึงพอใจในตนเอง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. (2554) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4



มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น

1. ความสุขทางกาย (Happy Body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. ใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้สึกว่ามีคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น

3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวางต้องมีคำว่าหยุดเพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป

4. พัฒนาสมอง (Happy Brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเอง จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียงความต้องการต่างๆ ของมนุษย์จนเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์กรต้องสร้าง

6. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหาก ความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริงๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหน อยู่ที่รู้จักพอ

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็ง ย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

และภายหลังต่อมาได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การงานที่ดี (Happy Work-life) ซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคงได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไปและลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงาน หรือลาออกจากงาน อาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี
7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย
9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจาก ค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ
10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็ม ประสิทธิภาพ
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้
12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน
13. การสื่อสารรวดเร็วทันเหตุการณ์
14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

## 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร

### 2.3.1 ประวัติความเป็นมา

กิจการภาษี หรือการศุลกากร มีมาตั้งแต่ก่อนสมัยสุโขทัยจากหลักฐาน ศิลาจารึกของพ่อขุนรามคำแหง เรียกว่า "จกอบ" ในสมัยสุโขทัยมีการ ค้าขายเป็นปัจจัย ในการสร้างความมั่งคั่งของรัฐ การเก็บภาษีนี้ในช่วง ระยะเวลาหนึ่งกรุงสุโขทัย ได้มี ประกาศยกเว้นแก่ผู้มาค้าขายตั้ง หลักฐาน ที่ปรากฏในศิลาจารึกว่า "เมืองสุโขทัยนี้ดีในน้ำมีปลาในนามีข้าวพ่อเมือง บ่เอาจกอบในไพร่ลู่ทางเพื่อนจูงวัวไปค้าขี่ม้าไปขายใครจักใคร่ค้าช้างค้าใครจักใคร่ค้าม้าค้า" ต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยาหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านตรวจเก็บภาษีเข้าขาออก เฉพาะเรียกว่า พระคลังสินค้า มีสถานที่สำหรับการภาษี เรียกว่า ขนอน เก็บภาษีจากระวางบรรทุกสินค้าและจาก สินค้าในสมัยกรุงธนบุรีบ้านเมืองอยู่ในยุคสงครามการค้าขายระหว่างประเทศไม่ปรากฏหลักฐานในทางประวัติศาสตร์

เมื่อเข้าสู่ยุครัตนโกสินทร์ ในรัชสมัยสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวมีการประมวลผูกขาดการเรียกเก็บภาษีอากร เรียกว่า "ระบบเจ้าภาษีนายอากร" ส่วนสถานที่เก็บภาษีเรียกว่า "โรงภาษี" ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 การติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น มีการทำสนธิสัญญาเบาริงที่เกี่ยวกับ ศุลกากร คือ ยกเลิกการเก็บค่าธรรมเนียมปากเรือเปลี่ยนมาเป็นเก็บ ภาษี สินค้าขาเข้า ที่เรียกว่า "ภาษีร้อยชักสาม" ส่วนสินค้าขาออกให้เก็บตามที่ระบุในท้ายสัญญา เป็นชนิดไป มีการตั้งโรงภาษี เรียกว่า ศุลกสถาน (Customs House) ขึ้นเป็นที่ทำการศุลกากร

ยุคใหม่ของศุลกากรไทยเริ่มในปี พ.ศ. 2417 เมื่อรัชกาลที่ 5 ทรง จัดตั้ง หอรัษฎากรพิพัฒน์ เป็นสำนักงานกลางใน การรวบรวมรายได้ของแผ่นดิน งานศุลกากร ซึ่งทำหน้าที่จัดเก็บภาษีขาเข้าขาออกเป็นรายได้ของรัฐ อยู่ในความควบคุมดูแลของหอรัษฎากรพิพัฒน์ คือการก่อตั้งกรมศุลกากร งานศุลกากรได้เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วความเปลี่ยนแปลงของบ้านเมืองและสถานการณ์ของโลก ได้มีการสร้างอาคารที่ทำการใหม่ให้เหมาะสม ขึ้นแทนที่ทำการศุลกากร ที่เรียกว่าศุลกสถาน เดิมในปี 2497 นั่นคือ สถานที่ตั้งกรมศุลกากร คลองเตย ในปัจจุบันในช่วงเวลาที่ผ่านมาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะด้านการค้าระหว่างประเทศซึ่งเดิมกรมศุลกากรมีภารกิจหลักคือ จัดเก็บภาษีอากรจากของที่นำเข้ามาในและส่งออกป็นนอกราชอาณาจักรเพื่อนำไปพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศและดูแลป้องกันปราบปรามการลักลอบหนีศุลกากรเพื่อให้การจัดเก็บภาษีอากรเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ประกอบการที่สุจริต

ในปัจจุบันกรมศุลกากร ได้รับบทบาทและหน้าที่จากเดิมที่เน้นการจัดเก็บภาษีอากรจากของที่นำเข้ามาในและส่งออกป็นนอกราชอาณาจักรมาเป็นการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาส่งเสริมด้านการค้าระหว่างประเทศและการส่งออกของไทยที่มีศักยภาพ ในการแข่งขันกับตลาดการค้าของโลกได้ควบคู่กันนั้นกรมศุลกากร ได้พัฒนาระบบงานการจัดองค์กรการ นำระบบคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการให้มีความสอดคล้องกับความเจริญ ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากการพัฒนาระบบงานต่างๆ แล้ว กรมศุลกากรได้ปรับปรุงขยายหน่วยงานต่างๆ รองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น กรมศุลกากรได้จัดสร้างอาคารที่ทำการอีกหนึ่งหลังเป็นอาคารสำนักงานสูง 16 ชั้น เรียกว่า อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร ทำพิธีเปิดอาคารเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2539

### 2.3.2 วิสัยทัศน์กรมศุลกากร

องค์กรศุลกากรชั้นนำ ที่มุ่งส่งเสริมความยั่งยืนของเศรษฐกิจและความปลอดภัยของสังคม ด้วยนวัตกรรมและบริการที่เป็นเลิศ

### 2.3.3 พันธกิจกรมศุลกากร

- อำนวยความสะดวกทางการค้าและส่งเสริมระบบโลจิสติกส์ของประเทศ
- ส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศด้วยมาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศ
- เพิ่มขีดความสามารถในการปกป้องสังคมให้ปลอดภัยด้วยระบบควบคุมทางศุลกากร
- จัดเก็บภาษีอากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

#### 2.3.4 ยุทธศาสตร์กรมศุลกากร

1. พัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บริการศุลกากรมีความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการค้าโลก

2. พัฒนามาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมการค้าชายแดน และเชื่อมโยงการค้าโลก

เป้าประสงค์ : เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. พัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากรให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกัน

เป้าประสงค์ : เพื่อให้การตรวจสอบและควบคุมทางศุลกากรมีประสิทธิภาพและสร้างสังคมปลอดภัย

4. เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดเก็บภาษีโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : เพื่อให้การจัดเก็บภาษีเป็นไปตามเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เสียภาษี

5. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ คุณธรรม และความสุข สามารถขับเคลื่อนกรมศุลกากรให้บรรลุเป้าหมาย

#### 2.3.5 ค่านิยมองค์กร

I - Integrity : ความสุจริต

S - Service Mind/Self-esteem : จิตบริการ

M - Modernization : ความทันสมัย

I - Innovation : นวัตกรรม

L - Learning : การเรียนรู้

E - Expert : ความเชี่ยวชาญ

#### 2.3.6 คุณธรรมอัตลักษณ์ของกรมศุลกากร

คุณธรรมอัตลักษณ์ของกรมศุลกากร “รับผิดชอบ สุจริต จิตบริการ” มีความหมาย ดังนี้

##### 2.3.6.1 รับผิดชอบ

- ตรงต่อเวลา และไม่เบียดบังเวลาราชการ
- ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามมาตรฐาน
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

##### 2.3.6.2 สุจริต

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

### 2.3.6.3 จิตบริการ

- บริการรวดเร็ว ด้วยความตั้งใจ ไม่เลือกปฏิบัติ
- ใช้งานสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นมิตรต่อผู้รับบริการ

### 2.3.7 ข้อมูลอัตรากำลังจำนวน 10 สังกัดส่วนกลาง กรมศุลกากร

กองกฎหมาย	จำนวน 153 คน
กองตรวจสอบอากร	จำนวน 155 คน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน 149 คน
กองพิกัตอัตราศุลกากร	จำนวน 170 คน
กองมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร	จำนวน 110 คน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	จำนวน 62 คน
กองสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร	จำนวน 229 คน
กองสืบสวนและปราบปราม	จำนวน 490 คน
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	จำนวน 101 คน
สำนักงานเลขานุการกรม	จำนวน 226 คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 1,845 คน

### 2.3.8 ภารกิจกรม

กรมศุลกากร มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากรจากการนำสินค้าเข้าและส่งออก และการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยพิกัตอัตราศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเสนอแนะนโยบายการจัดเก็บอากรต่อกระทรวง การส่งเสริม สนับสนุนการผลิตและการส่งออกและการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศและประชาชน โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยพิกัตอัตราศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) เสนอความเห็นต่อกระทรวงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการจัดเก็บอากรในทางศุลกากร

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตและการส่งออกโดยมาตรการทางอากร

(4) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีมอบหมาย

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ดังนี้

ชลธิชา ทองมาก (2517) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออก จำนวน 306 คน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อรรถพร คงเขียว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด จำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

วงศ์วรัญญู กองพลพรหม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจสภาพแวดล้อม และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรภายในสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติจำนวน 180 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน แบบสอบถามความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงานและระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และการเสริมสร้างพลังอำนาจและความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางบวก ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สุทินี จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยในเรื่องที่มีความสุขมากที่สุด คือการทำงานอย่างมีความสุข รองลงมา คือการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ส่วนเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุด คือความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและหน่วยงานที่สังกัด พบว่าบุคลากรที่มีความต่างกันในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรกรมศุลกากร ที่มีเพศอายุ

รายได้ระยะเวลาทำงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

พลอยไพลิน สุขอภัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ปานไพลิน โชควิวัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ รวม 324 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานะเป็นข้าราชการ รองลงมาคือ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำตามลำดับมีอายุงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี และอยู่ในสังกัดสำนักสืบสวนและปราบปราม โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมศุลกากรโดยรวมอยู่ในระดับดี และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุและอายุงานที่ต่างกันนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ ที่ไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือการฝึกอบรมและพัฒนา รองลงมา คือการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งนั้น มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

สุกริน ทวีสุต (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 185 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยระดับความสุข ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูง

กว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ที่สูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ลัดดาวัลย์ สำราญ และ ฐิติพร ภักดีวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรของสำนักงาน สหกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 62 ส่วนปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 22

วุฒิเดช ซึ่งจิตสิริโรจน์ และพรรัตน์ แสงหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย เป็นการศึกษา รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกเฉียง ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะอุปสรรค ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหา วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กรณีศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนสถานประกอบการองค์กรสุขภาวะ ต้นแบบในแต่ละองค์กร รวมทั้งหมด 5 แห่ง จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย นโยบายจากผู้บริหาร และความต้องการให้พนักงานมีความสุขเป็นจุดเริ่มต้นทำให้เกิดกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจงาม 3) ผ่อนคลาย 4) หาความรู้ 5) ทางสงบ/มีคุณธรรม 6) ปลอดภัย 7) ครอบครัวดี 8) สังคมดี แต่ในการจัดกิจกรรมพบอุปสรรค พนักงานไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะ ทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินกิจกรรมบางอย่างได้ พนักงานไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมบางกิจกรรม ขาดผู้นำในการทำกิจกรรม กิจกรรมมากเกินไป และผู้บริหารเห็นว่ากระทบต่อการผลิต เนื่องจากจะมีการลดทอนเวลางานมาใช้ทำกิจกรรม มีวิธีการแก้ไข คือ การดูงานองค์กร ภายนอก นำความรู้ที่มาประยุกต์ใช้ สอบถามความต้องการของพนักงาน อธิบายรูปแบบโครงการ และผลลัพธ์ให้แก่ฝ่ายบริหาร และวางแผนร่วมกับฝ่ายผลิต

อรจิรา อยู่พิจิตร และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านเวชระเบียน ระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรด้านเวชระเบียนโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



จำนวน 176 คน ด้วยแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า มิติด้านสุขภาพของบุคลากรด้านเวชระเบียน โรงพยาบาลเอกชนดีกว่าของโรงพยาบาลรัฐ ส่วนในด้านมิติอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ มิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติการเงินดี มิติการงานดี ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านเวชระเบียนในโรงพยาบาลรัฐบาล คือ ปัจจัยด้านการรับรู้คุณลักษณะงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนในโรงพยาบาลเอกชนมีเพียงปัจจัยด้านคุณลักษณะงานเท่านั้นและจากตัวแปรทั้งหมดในปัจจัยด้านการรับรู้คุณลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน พบว่า หากมีการหมุนเวียนงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ และกลุ่มตัวอย่างสามารถทำได้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ถัดมาคือแผนปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความชัดเจน ปฏิบัติได้ง่าย เพื่อนร่วมงานและผู้มารับบริการมีส่วนสำคัญต่องานที่ปฏิบัติ สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนบุคลากร การกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความชัดเจน และงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อการอยู่รอดของหน่วยงานรองลงมาตามลำดับ

วิกานดา ตั้งเตรียมใจ และ เขมณัฐ ภูกองไชย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม ประชากรกลุ่มเป้าหมายการวิจัย คือ บุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม จำนวนทั้งสิ้น 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 59.26 วิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดนครพนมพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ด้านการผ่อนคลาย ด้านสังคมดี และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านครอบครัวดี ด้านใช้เงินเป็น

มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ตันตระกูล (2563) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมสิน สาคร จำนวน 40 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา จากการศึกษพบว่า สถานการณ์และปัญหาในการทำงานของพนักงานในมุมมองของผู้บริหาร คือ การลาออกเปลี่ยน งานของพนักงาน การไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของ พนักงานเท่าที่ควร ส่วนในมุมมองของพนักงาน ต้องการสวัสดิการการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าที่มีในปัจจุบัน ต้องการให้มีความเท่าเทียมกันในการทำงาน การส่งอบรม การมีที่พักผ่อน มีโรงอาหารที่เพียงพอ และรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่ง ความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มีความสุขนั้น ประกอบด้วย การที่พนักงานเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา การเป็นผู้มีคุณธรรม และความกตัญญูการเป็นผู้ใช้เงิน

เป็นรู้จักวางแผนทางการเงิน การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้

อัษฎมณี ศรีปลาด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 387 คน จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.7 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า องค์กร และการจัดการสภาพการทำงานและสังคมและค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่าคุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

โสธยา สุภาพล และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 224 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพด้านการพัฒนาศักยภาพด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมีอำนาจการทำนายร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การจำแนกพหุ จากการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ซึ่งพบว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านพัฒนาความสามารถน้อยที่สุดผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและสาขาอาชีพที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

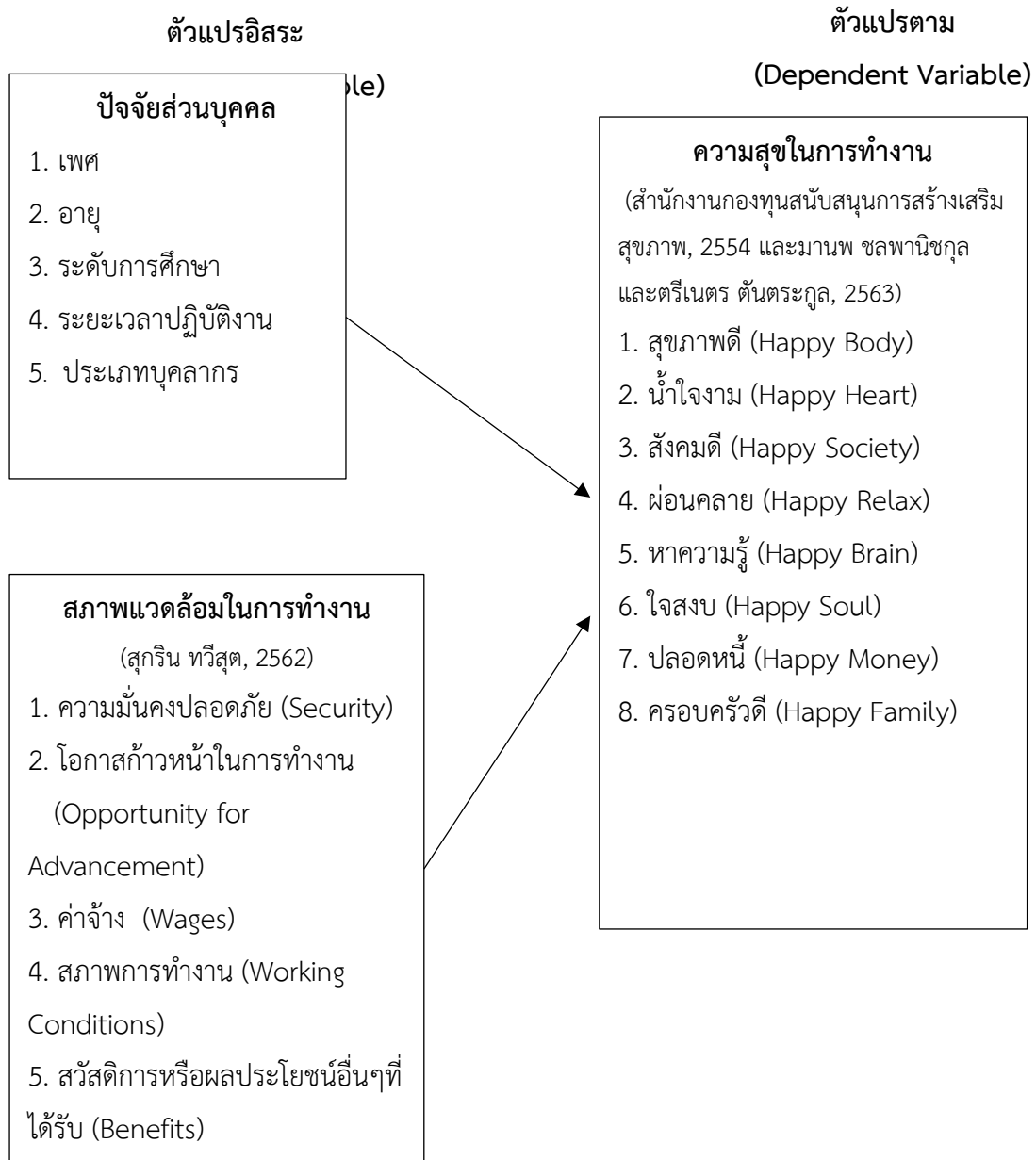
ความสุขในการทำงาน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน พบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ประเภทอาชีพมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าภาคเอกชน ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและความภูมิใจในองค์กร

ณัฐชญา ชูนวน (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์สายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำมา วิเคราะห์โดยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ สถิติทดสอบ T-Test One-way ANOVA การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Schaffer จากการศึกษาพบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด อนุปริญญา / ปวส. ตำแหน่งพนักงานประจำ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานไทยออยล์ในสายงานร้านสหกรณ์ปืมน้ำมัน พบว่าความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค รองลงมา คือ ด้านการมีความหวังและกำลังใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความอดทนต่อแรงกดดัน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสุขภาพกายและใจดี และด้านการมีศีลธรรม รองลงมาคือ ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านสังคมดี ด้านการหาความรู้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านความผ่อนคลาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเงิน

กมลรัตน์ แนวบรรทัด และ ทิฆัมพร พันลึกเดช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร ในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวน 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ t-test F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ที่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความสุข ในการทำงาน of บุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงาน of บุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งตอบแทนและ  
ประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ  
0.01

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร  
ในสังกัดส่วนกลาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและตัวอย่างไว้ดังนี้

#### 3.1.1 ประชากร

ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คือ บุคลากรกรมศุลกากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัด  
ส่วนกลาง ซึ่งมีจำนวน 1,845 คน (ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2565)

#### 3.1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ บุคลากรกรมศุลกากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลาง ซึ่งมีจำนวน  
1,845 คน (ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2565) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย  
จึงเลือกใช้ทฤษฎีของ Yamane (1967) ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและความคลาดเคลื่อน 0.05  
ระดับความเชื่อมั่นกำหนดที่ 95% ดังนี้

การคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (0.05)

สามารถแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{1845}{1 + 1845(0.05)^2}$$

n = 329 คน

จากการแทนค่าสูตรทำให้ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 329 ตัวอย่าง

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ขั้นที่ 2 เก็บแบบสอบถามแบบกระจายต่อเนื่อง (Snowball Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้แก่ประชากรบุคลากรกรมศุลกากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลาง จำนวน 1,845 คน กระจายแบบสอบถามทาง Facebook และทาง Line ได้ข้อมูลคืนกลับ 401 ตัวอย่าง

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีนักวิชาการและนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภท Check List จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามประเภท Interval Scale ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงานและสังคม และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ รวมจำนวน 15 ข้อ ตามแบบของ Likert Scale มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานเป็นแบบสอบถามประเภท Interval Scale ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาคำความรู้ ใจสงบ ปลอดภัย และครอบครัวดี รวมจำนวน 24 ข้อ ตามแบบของ Likert Scale มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.964 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ

### 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่าน Google Forms ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Online) จากการกระจายแบบสอบถามทาง Facebook และทาง Line
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลาง โดยการกำหนดการวัดคะแนนสูงสุดลดด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนชั้น จึงได้เกณฑ์การแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

- 3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทดสอบ T-test F-test (ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ซึ่งจากการคำนวณขนาดตัวอย่างจากบทที่ 3 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกิน 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 329 ตัวอย่าง หลังจากผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามได้ผู้ตอบกลับมารวมทั้งสิ้น 401 ตัวอย่าง ซึ่งมากกว่าที่คำนวณ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยการวิเคราะห์สามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย ทาความรู้ ใจสงบ ปลอดภัย ครอบครัวยุติ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน  
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
T	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย (R-Square)
Adj. R <sup>2</sup>	แทน ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R-Square)
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
Sig	แทน ค่าความน่าจะเป็น

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศชาย ที่มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	154	38.4
หญิง	247	61.6
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100</b>

เมื่อวิเคราะห์อายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 30-44 ปี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และอันดับสุดท้าย คือ อายุ 45-60 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	100	24.9
อายุ 30-44 ปี	253	63.1
อายุ 45-60 ปี	48	12
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100</b>

เมื่อวิเคราะห์ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และอันดับสุดท้าย คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	22
ปริญญาตรี	187	46.6
สูงกว่าปริญญาตรี	126	31.4
รวม	401	100

เมื่อวิเคราะห์ระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และอันดับสุดท้าย คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	180	44.9
5-10 ปี	149	37.2
11-20 ปี	54	13.5
มากกว่า 20 ปี	18	4.4
รวม	401	100

เมื่อวิเคราะห์ประเภทบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นประเภทบุคลากรข้าราชการ จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคือ ลูกจ้าง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และอันดับสุดท้าย คือ พนักงานราชการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	227	56.6
พนักงานราชการ	86	21.5
ลูกจ้าง	88	21.9
รวม	401	100

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความมั่นคงปลอดภัย	4.59	.49	มากที่สุด
2.โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.25	.61	มากที่สุด
3. ค่าจ้าง	4.48	.55	มากที่สุด
4. สภาพการทำงาน	4.31	.70	มากที่สุด
5. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	4.27	.65	มากที่สุด
รวม	4.38	.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านล้วนอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 4.59 ค่าจ้าง ค่าเฉลี่ย 4.48 สภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.31 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 4.27 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

4.2.1 ความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความมั่นคงปลอดภัย	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปานกลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อยที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในอาชีพ การงาน	255 (63.6)	117 (29.2)	27 (6.7)	2 (.5)	0	4.56	.642	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในความ มั่นคงขององค์กร	318 (79.3)	68 (17.0)	13 (3.2)	2 (.5)	0	4.75	.532	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	215 (53.6)	163 (40.6)	23 (5.8)	0	0	4.48	.604	มากที่สุด
รวม						4.59	.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 2 ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.75 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 318 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 79.3 รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านรู้สึกมั่นใจในอาชีพการงาน ค่าเฉลี่ย 4.56 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 255 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 63.6 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.48 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 215 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 53.6

4.2.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ มีความก้าวหน้าทางหน้าที่ การงาน	132 (32.9)	204 (50.9)	53 (13.2)	8 (2.0)	4 (1.0)	4.13	.78	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสในการใน การอบรม สัมมนา หรือ ศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มา พัฒนาองค์กร	154 (38.4)	184 (45.9)	49 (12.2)	14 (3.5)	0	4.19	.78	มาก
3. ท่านได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	211 (52.6)	160 (39.9)	22 (5.5)	8 (2.0)	0	4.43	.69	มากที่สุด
รวม						4.25	.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์โอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 3 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 4.43 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 211 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับโอกาสในการในการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.19 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 184 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 45.9 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 204 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 50.9

4.2.3 ค่าจ้าง ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าจ้าง จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ค่าจ้าง	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ	230 (57.3)	141 (35.2)	26 (6.5)	4 (1.0)	0	4.49	.66	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง/ ปรับ เงินขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมา ด้วยความเหมาะสม	180 (44.9)	173 (43.1)	38 (9.5)	10 (2.5)	0	4.30	.74	มากที่สุด
3. ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนด เสมอ ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคง ในอาชีพและองค์กร	286 (71.3)	103 (25.7)	8 (2.0)	2 (.5)	2 (.5)	4.67	.593	มากที่สุด
รวม						4.48	.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 3 ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดเสมอ ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพและองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.67 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 286 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.49 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 230 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 57.4 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 2 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง/ ปรับเงินขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.30 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 180 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 44.9

4.2.4 สภาพการทำงานและสังคม ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการทำงานและสังคม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

สภาพการทำงานและสังคม	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปานกลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อยที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ	198 (49.4)	158 (39.4)	31 (7.7)	12 (3.0)	2 (.5)	4.34	.78	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	188 (46.9)	152 (37.9)	47 (11.7)	12 (3.0)	2 (.5)	4.28	.82	มากที่สุด
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละวันสอดคล้องกับการใช้ชีวิตประจำวันของท่าน	196 (48.8)	157 (39.2)	32 (8.0)	12 (3.0)	4 (1.0)	4.32	.82	มากที่สุด
รวม						4.31	.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพการทำงานและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1 ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.34 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 198 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละวันสอดคล้องกับการใช้ชีวิตประจำวัน ของท่าน ค่าเฉลี่ย 4.32 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 196 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 48.9 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรก่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.28 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 188 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 46.9



4.2.5 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปานกลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อยที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	165 (41.1)	190 (47.4)	40 (10.0)	6 (1.5)	0	4.28	.70	มากที่สุด
2. องค์กรให้รางวัลยกย่องชมเชย บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี	162 (40.4)	182 (45.4)	47 (11.7)	10 (2.5)	0	4.24	.75	มากที่สุด
3. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่การงานของท่าน	185 (46.1)	170 (42.4)	38 (9.5)	4 (1.0)	4 (1.0)	4.32	.76	มากที่สุด
รวม						4.27	.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่การงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 4.32 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 185 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาคือ ข้อที่ 1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ค่าเฉลี่ย 4.28 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 190 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.4 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 2 องค์กรให้รางวัลยกย่องชมเชย บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ค่าเฉลี่ย 4.24 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 162 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 40.4

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสุขภาพและใจดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการเงิน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสุขภาพและใจดี	4.12	.76	มาก
2. ด้านการมีน้ำใจ	4.69	.48	มากที่สุด
3. ด้านสังคมดี	4.56	.55	มากที่สุด
4. ด้านความผ่อนคลาย	4.33	.64	มากที่สุด
5. ด้านการหาความรู้	4.56	.51	มากที่สุด
6. ด้านการมีศีลธรรม	4.68	.48	มากที่สุด
7. ด้านครอบครัวอบอุ่น	4.43	.75	มากที่สุด
8. ด้านการเงิน	4.21	.68	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน รวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 8 ด้าน ล้วนอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจ ค่าเฉลี่ย 4.69 ด้านการมีศีลธรรม ค่าเฉลี่ย 4.68 ด้านสังคมดี และ ด้านการหาความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.56 ด้านครอบครัวอบอุ่น ค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านความผ่อนคลาย ค่าเฉลี่ย 4.33 ด้านการเงิน ค่าเฉลี่ย 4.21 และระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ด้านสุขภาพและใจดี ค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

4.3.1 ด้านสุขภาพและใจดี ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

ด้านสุขภาพและใจดี	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปานกลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อยที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	213 (53.1)	160 (39.9)	24 (6.0)	4 (1.0)	0	4.45	.65	มากที่สุด
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ	139 (34.7)	167 (41.6)	66 (16.5)	19 (4.7)	10 (2.5)	4.01	.96	มาก
3. ท่านไม่มีความเครียดที่บั่นทอนสุขภาพของท่าน	131 (32.7)	155 (38.7)	72 (18.0)	29 (7.1)	14 (3.5)	3.90	1.0	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.12</b>	<b>.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ด้านสุขภาพและใจดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1 ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ค่าเฉลี่ย 4.45 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 213 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.01 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 167 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 41.6 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 ท่านไม่มีความเครียดที่บั่นทอนสุขภาพของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.90 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 155 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 38.7

4.3.2 ด้านการมีน้ำใจ ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีน้ำใจ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ด้านการมีน้ำใจ	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	301 (75.1)	94 (23.4)	6 (1.5)	0	0	4.74	.47	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	282 (70.3)	110 (27.5)	9 (2.2)	0	0	4.68	.51	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	280 (69.8)	106 (26.5)	15 (3.7)	0	0	4.66	.54	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.69</b>	<b>.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ด้านการมีน้ำใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1 ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.74 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 301 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 75.1 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ค่าเฉลี่ย 4.68 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 282 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 70.3 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง ค่าเฉลี่ย 4.66 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 280 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 69.8

4.3.3 ด้านสังคมดี ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสังคมดี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ด้านสังคมดี	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างราบรื่น	276 (68.8)	121 (30.2)	4 (1.0)	0	0	4.68	.489	มาก ที่สุด
2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้ท่านกระตือรือร้น ที่จะทำงาน	248 (61.8)	113 (28.2)	34 (8.5)	6 (1.5)	0	4.50	.715	มาก ที่สุด
3. ท่านมีส่วนร่วม ในการพัฒนาที่ทำงาน ให้ปลอดภัยและมีสุขลักษณะ ที่ดี	238 (59.4)	131 (32.6)	30 (7.5)	0	2 (.5)	4.50	.679	มาก ที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.56</b>	<b>.55</b>	<b>มาก ที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ด้านสังคมดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1 ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ค่าเฉลี่ย 4.68 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 276 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อที่ 2 บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.50 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 248 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 61.8 และข้อที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ทำงานให้ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.50 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 238 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 59.4

4.3.4 ด้านความอ่อนคลาย ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความอ่อนคลาย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ด้านความอ่อนคลาย	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้	213 (53.1)	154 (38.4)	30 (7.5)	4 (1.0)	0	4.44	.67	มากที่สุด
2. ท่านหาวิธีผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงานได้	214 (53.4)	142 (35.4)	39 (9.7)	6 (1.5)	0	4.41	.72	มากที่สุด
3. ท่านแนะนำวิธีผ่อนคลายความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน	146 (36.4)	191 (47.6)	52 (13.0)	8 (2.0)	4 (1.0)	4.16	.79	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.33</b>	<b>.64</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1 ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ค่าเฉลี่ย 4.44 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 213 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านหาวิธีผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงานได้ ค่าเฉลี่ย 4.41 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 214 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 53.4 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 ท่านแนะนำวิธีผ่อนคลายความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.16 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 191 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.6

4.3.5 ด้านหาความรู้ ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านหาความรู้ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ด้านการหาความรู้	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	209 (52.1)	157 (39.2)	33 (8.2)	2 (.5)	0	4.43	.66	มากที่สุด
2. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้าเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง	272 (67.9)	120 (29.9)	9 (2.2)	0	0	4.66	.52	มากที่สุด
3. ท่านคิดหาวิธีเพื่อพัฒนางานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ	252 (62.8)	139 (34.7)	10 (2.5)	0	0	4.60	.53	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.56</b>	<b>.51</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ด้านหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 2 ท่านยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้าเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.66 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 272 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านคิดหาวิธีเพื่อพัฒนางานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.60 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 252 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 62.8 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 1 ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.43 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 209 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 52.1

4.3.6 ด้านการมีศีลธรรม ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีศีลธรรม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ด้านการมีศีลธรรม	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านทำงานอย่างมี จริยธรรม	291 (72.6)	106 (26.4)	4 (1.0)	0	0	4.72	.473	มากที่สุด
2. ท่านได้ปฏิบัติตาม หลักคำสอนของศาสนา	277 (69.1)	106 (26.4)	14 (3.5)	0	4 (1.0)	4.63	.652	มากที่สุด
3. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่ เบียดเบียนผู้อื่น	295 (73.6)	100 (24.9)	6 (1.5)	0	0	4.72	.481	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.68</b>	<b>.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ด้านการมีศีลธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1 และข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อ1 ท่านทำงานอย่างมีจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 4.72 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 291 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 72.6 ข้อที่ 3 ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.72 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 295 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 295 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 2 ท่านได้ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา ค่าเฉลี่ย 4.63 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 277 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 69.1



4.3.7 ด้านครอบครัวอบอุ่น ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านครอบครัวอบอุ่น จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ด้านครอบครัวอบอุ่น	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปานกลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อยที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว	206 (51.3)	149 (37.2)	34 (8.5)	12 (3.0)	0	4.37	.76	มากที่สุด
2. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยและปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	227 (56.6)	116 (28.9)	46 (11.5)	12 (3.0)	0	4.39	.80	มากที่สุด
3. ท่านและครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	242 (60.4)	136 (33.9)	19 (4.7)	2 (.5)	2 (.5)	4.53	.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.43</b>	<b>.68</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ด้านครอบครัวอบอุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 3 ท่านและครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.53 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 242 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยและปรึกษากันได้ทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ย 4.39 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 227 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 56.6 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 1 ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว ค่าเฉลี่ย 4.37 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 206 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 51.4

4.3.8 ด้านการเงิน ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการเงิน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ด้านการเงิน	มากที่สุด n(%)	มาก n(%)	ปาน กลาง n(%)	น้อย n(%)	น้อย ที่สุด n(%)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านวางแผนการใช้เงิน และมีความระมัดระวังใน การใช้จ่ายเงิน	190 (47.4)	159 (39.6)	46 (11.5)	4 (1.0)	2 (.5)	4.32	.75	มากที่สุด
2. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้ สำหรับในยามฉุกเฉิน	173 (43.1)	144 (35.9)	70 (17.5)	12 (3.0)	2 (.5)	4.18	.86	มาก
3. ท่านมีรายได้เพียงพอกับ รายจ่าย	155 (38.7)	165 (41.1)	65 (16.2)	12 (3.0)	4 (1.0)	4.13	.86	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.21</b>	<b>.75</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ 1 ท่านวางแผนการใช้เงินและมีความระมัดระวัง ค่าเฉลี่ย 4.32 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 190 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้สำหรับในยามฉุกเฉิน ค่าเฉลี่ย 4.18 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมากที่สุด 173 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 43.1 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 ท่านมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย ค่าเฉลี่ย 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นระดับมาก 165 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 41.1

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง”

เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1

H<sub>0</sub>: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H<sub>a</sub>: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

#### ตารางที่ 4.21 จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านสุขภาพและใจดี	4.2	.72	4.0	.76	3.38	.001	แตกต่างกัน
ด้านการมีน้ำใจ	4.7	.48	4.6	.47	.78	.432	ไม่แตกต่างกัน
ด้านสังคมดี	4.5	.58	4.5	.54	.57	.56	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความผ่อนคลาย	4.4	.55	4.2	.67	2.57	.01	แตกต่างกัน
ด้านการหาความรู้	4.6	.49	4.5	.52	2.14	.03	แตกต่างกัน
ด้านการมีศีลธรรม	4.6	.50	4.6	.46	-.04	.96	ไม่แตกต่างกัน
ด้านครอบครัวอบอุ่น	4.5	.63	4.3	.70	1.96	.05	แตกต่างกัน
ด้านการเงิน	4.2	.73	4.1	.75	1.33	.18	ไม่แตกต่างกัน
<b>รวม</b>	<b>4.51</b>	<b>.44</b>	<b>4.40</b>	<b>.49</b>	<b>2.22</b>	<b>.02</b>	<b>แตกต่างกัน</b>

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามเพศ ใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ

ด้านสุขภาพและใจดี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig. เท่ากับ .01 ด้านการหาความรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ .03 และด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ .05 ดังนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2

Ho: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.22 จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านสุขภาพและใจดี	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.16	.73	.43	.65	ไม่แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.09	.79			
	45-60 ปี	48	4.16	.59			
ด้านการมีน้ำใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.69	.53	.08	.91	ไม่แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.69	.44			
	45-60 ปี	48	4.66	.55			
ด้านสังคมดี	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.57	.56	1.10	.33	ไม่แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.53	.56			
	45-60 ปี	48	4.66	.54			
ด้านความผ่อนคลาย	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.40	.62	1.21	.29	ไม่แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.29	.62			
	45-60 ปี	48	4.39	.75			
ด้านการหาความรู้	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.56	.53	.27	.76	ไม่แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.57	.49			
	45-60 ปี	48	4.51	.56			
ด้านการมีศีลธรรม	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.75	.39	1.88	.15	ไม่แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.65	.504			
	45-60 ปี	48	4.73	.505			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านครอบครัว อบอุ่น	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.56	.56	4.21	.01	แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.35	.73			
	45-60 ปี	48	4.54	.54			
ด้านการเงิน	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.28	.69	.62	.53	ไม่แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.18	.77			
	45-60 ปี	48	4.22	.74			
รวม	ต่ำกว่า 30 ปี	100	4.49	.47	1.05	.34	ไม่แตกต่างกัน
	30-44 ปี	253	4.42	.47			
	45-60 ปี	48	4.48	.51			

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามอายุ ใช้การวิเคราะห์ Oneway ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-Test ในการทดสอบโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งอายุมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ .01 ดังนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 4.23

ตาราง 4.23 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านครอบครัวอบอุ่น จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่า 30 ปี	2. 30-44 ปี	3. 45-60 ปี
		4.56	4.35	4.54
1. ต่ำกว่า 30 ปี	4.56	-	.21*	.02*
2. 30-44 ปี	4.35		-	-.18*
3. 45-60 ปี	4.54			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านครอบครัวอบอุ่น จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-44 ปี อายุ 45-60 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวอบอุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3

Ho: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.24 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุข ในการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านสุขภาพและ ใจดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.46	.49	12.81	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	3.98	.83			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.08	.73			
ด้านการมีน้ำใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.89	.30	12.74	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	4.59	.52			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.69	.47			
ด้านสังคมดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.80	.41	11.76	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	4.47	.59			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.52	.55			
ด้านความผ่อนคลาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.62	.44	13.24	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	4.28	.66			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.20	.65			
ด้านการหาความรู้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.82	.35	17.87	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	4.44	.55			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.55	.47			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านการมีศีลธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.87	.30	10.21	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	4.59	.54			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.69	.44			
ด้านครอบครัวอบอุ่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.78	.40	16.28	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	4.33	.70			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.32	.72			
ด้านการเงิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.49	.51	8.62	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	4.10	.75			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.17	.83			
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	4.72	.32	20.14	.00	แตกต่างกัน
	ปริญญาตรี	187	4.35	.49			
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	4.40	.48			

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ Oneway ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-Test ในการทดสอบโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพและใจดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 4.25

ตาราง 4.25 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	3. สูงกว่าปริญญาตรี
		4.46	3.98	4.08
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.46	-	.47*	.37*
2. ปริญญาตรี	3.98		-	-.10*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.08			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.25 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพและใจดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4.26** เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการมีน้ำใจ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	3. สูงกว่าปริญญาตรี
		4.89	4.59	4.69
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.89	-	.30*	.19*
2. ปริญญาตรี	4.59		-	-.10*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.69			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.26 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านการมีน้ำใจ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4.27** เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านสังคมดี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	3. สูงกว่าปริญญาตรี
		4.80	4.47	4.52
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.80	-	.33*	.28*
2. ปริญญาตรี	4.47		-	-.05*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.52			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.27 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านสังคมดี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า



ปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4.28** เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	3. สูงกว่าปริญญาตรี
		4.62	4.28	4.20
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.62	-	.34*	.42*
2. ปริญญาตรี	4.28		-	.08*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.20			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.28 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4.29** เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	3. สูงกว่าปริญญาตรี
		4.82	4.44	4.55
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.82	-	.38*	.27*
2. ปริญญาตรี	4.44		-	-.10*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.55			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.29 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.30 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการมีศีลธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	3. สูงกว่าปริญญาตรี
		4.87	4.59	4.69
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.87	-	.27*	.17*
2. ปริญญาตรี	4.59		-	-.09*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.69			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.30 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการมีศีลธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีศีลธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.31 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านครอบครัวอบอุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	3. สูงกว่าปริญญาตรี
		4.78	4.33	4.32
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.78	-	.44*	.45*
2. ปริญญาตรี	4.33		-	.00*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.32			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.31 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านครอบครัวอบอุ่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวอบอุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.32 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการเงิน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	3. สูงกว่าปริญญาตรี
		4.49	4.10	4.17
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.49	-	.38*	.32*
2. ปริญญาตรี	4.10		-	-.06
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.17			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.32 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการเงิน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4

Ho: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.33 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านสุขภาพและใจดี	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.01	.84	3.00	.03	แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.19	.74			
	11-20 ปี	54	4.31	.43			
	มากกว่า 20 ปี	18	3.96	.63			
ด้านการมีน้ำใจ	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.63	.50	1.96	.11	ไม่แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.72	.44			
	11-20 ปี	54	4.79	.40			
	มากกว่า 20 ปี	18	4.66	.68			
ด้านสังคมดี	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.49	.60	2.22	.08	ไม่แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.58	.51			
	11-20 ปี	54	4.66	.46			
	มากกว่า 20 ปี	18	4.74	.64			
ด้านความผ่อนคลาย	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.28	.70	.85	.46	ไม่แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.35	.58			
	11-20 ปี	54	4.42	.51			
	มากกว่า 20 ปี	18	4.40	.75			
ด้านการหาความรู้	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.53	.52	2.64	.04	แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.55	.50			
	11-20 ปี	54	4.72	.43			
	มากกว่า 20 ปี	18	4.40	.62			
ด้านการมีศีลธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.66	.49	.52	.66	ไม่แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.71	.45			
	11-20 ปี	54	4.72	.43			
	มากกว่า 20 ปี	18	4.62	.63			
ด้านครอบครัวอบอุ่น	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.37	.71	1.44	.23	ไม่แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.44	.69			
	11-20 ปี	54	4.59	.52			
	มากกว่า 20 ปี	18	4.37	.63			
	5-10 ปี	149	4.15	.84			
	11-20 ปี	54	4.40	.67			

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านการเงิน	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.23	.68	2.42	.06	ไม่แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.15	.84			
	11-20 ปี	54	4.40	.67			
	มากกว่า 20 ปี	18	3.92	.68			
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	180	4.40	.49	2.01	.11	ไม่แตกต่างกัน
	5-10 ปี	149	4.46	.46			
	11-20 ปี	54	4.58	.39			
	มากกว่า 20 ปี	18	4.38	.58			

จากตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ Oneway ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-Test ในการทดสอบโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านสุขภาพและใจดี และด้านการหาความรู้ ดังนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 4.34 และ ตาราง 4.35

ตาราง 4.34 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	1. น้อยกว่า 5 ปี	2. 5-10 ปี	3. 11-20 ปี	4. มากกว่า 20 ปี
		4.01	4.19	4.31	3.96
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.01	-	-.17*	-.29*	.05*
2. 5-10 ปี	4.19		-	-.12*	.22*
3. 11-20 ปี	4.31			-	.35*
4. มากกว่า 20 ปี	3.96				-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.34 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพและใจดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.35 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	1. น้อยกว่า 5 ปี	2. 5-10 ปี	3. 11-20 ปี	4. มากกว่า 20 ปี
		4.53	4.55	4.72	4.40
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.53	-	-.01*	-.19*	.12*
2. 5-10 ปี	4.55		-	-.17*	.14
3. 11-20 ปี	4.72			-	.32*
4. มากกว่า 20 ปี	4.40				-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.35 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5

Ho: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.36 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ประเภทบุคลากร	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านสุขภาพและใจดี	ข้าราชการ	227	4.00	.82	7.08	.00	แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.20	.66			
	ลูกจ้าง	88	4.33	.59			
ด้านการมีน้ำใจ	ข้าราชการ	227	4.64	.48	3.85	.02	แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.68	.51			
	ลูกจ้าง	88	4.81	.42			
ด้านสังคมดี	ข้าราชการ	227	4.49	.57	5.68	.00	แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.57	.56			
	ลูกจ้าง	88	4.72	.49			
ด้านความผ่อนคลาย	ข้าราชการ	227	4.21	.67	10.97	.00	แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.42	.56			
	ลูกจ้าง	88	4.56	.55			
ด้านการหาความรู้	ข้าราชการ	227	4.50	.52	7.19	.00	แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.52	.53			
	ลูกจ้าง	88	4.74	.42			
ด้านการมีศีลธรรม	ข้าราชการ	227	4.65	.49	4.34	.01	แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.63	.51			
	ลูกจ้าง	88	4.81	.35			
ด้านครอบครัวอบอุ่น	ข้าราชการ	227	4.35	.71	4.44	.01	แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.44	.62			
	ลูกจ้าง	88	4.60	.62			
ด้านการเงิน	ข้าราชการ	227	4.18	.76	.80	.44	ไม่แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.30	.71			
	ลูกจ้าง	88	4.20	.75			
รวม	ข้าราชการ	227	4.38	.47	6.97	.00	แตกต่างกัน
	พนักงานราชการ	86	4.47	.49			
	ลูกจ้าง	88	4.60	.44			

จากตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ Oneway ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-Test ในการทดสอบโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน 7 ด้าน คือ ด้านสุขภาพและใจดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีศีลธรรม และด้านครอบครัวอบอุ่น ดังนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.37 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	1. ข้าราชการ	2. พนักงานราชการ	3. ลูกจ้าง
		4.00	4.20	4.33
1. ข้าราชการ	4.00	-	-.20*	-.33*
2. พนักงานราชการ	4.20		-	-.12*
3. ลูกจ้าง	4.33			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.37 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านสุขภาพและใจดี จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพและใจดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.38 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการมีน้ำใจ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	1. ข้าราชการ	2. พนักงานราชการ	3. ลูกจ้าง
		4.64	4.68	4.81
1. ข้าราชการ	4.64	-	-.03*	-.16*
2. พนักงานราชการ	4.68		-	-.12*
3. ลูกจ้าง	4.81			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 4.38 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านการมีน้ำใจ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีน้ำใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.39 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านสังคมดี จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	1. ข้าราชการ	2. พนักงานราชการ	3. ลูกจ้าง
		4.49	4.57	4.72
1. ข้าราชการ	4.49	-	-.08*	-.23*
2. พนักงานราชการ	4.57		-	-.15*
3. ลูกจ้าง	4.72			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.39 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านสังคมดี จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.40 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	1. ข้าราชการ	2. พนักงานราชการ	3. ลูกจ้าง
		4.21	4.42	4.56
1. ข้าราชการ	4.21	-	-.20*	-.35*
2. พนักงานราชการ	4.42		-	-.14*
3. ลูกจ้าง	4.56			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.40 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4.41** เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	1. ข้าราชการ	2. พนักงานราชการ	3. ลูกจ้าง
		4.50	4.52	4.74
1. ข้าราชการ	4.50	-	-.02*	-.23*
2. พนักงานราชการ	4.52		-	-.21*
3. ลูกจ้าง	4.74			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.41 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านการหาความรู้ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4.42** เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้านการมีศีลธรรม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	1. ข้าราชการ	2. พนักงานราชการ	3. ลูกจ้าง
		4.65	4.63	4.81
1. ข้าราชการ	4.65	-	.02*	-.16*
2. พนักงานราชการ	4.63		-	-.18*
3. ลูกจ้าง	4.81			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.42 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านการมีศีลธรรม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีศีลธรรม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4.43** เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ด้าน ครอบครัวยุบย่น จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	1. ข้าราชการ	2. พนักงานราชการ	3. ลูกจ้าง
		4.35	4.44	4.60
1. ข้าราชการ	4.35	-	-.08*	-.25*
2. พนักงานราชการ	4.44		-	-.16*
3. ลูกจ้าง	4.60			-

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.43 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ด้านครอบครัวยวบย่น จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวยวบย่น แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง

Ho: สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง

Ha: สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรใน สังกัดส่วนกลาง

4.4.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง

ตารางที่ 4.44 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta			Toler.	VIF
(Constant)	1.254	.151		8.284	.000*		
ความมั่นคง ปลอดภัย (X <sub>1</sub> )	.204	.039	.210	5.175	.000*	.575	1.738
โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน (X <sub>2</sub> )	.097	.038	.125	2.551	.011*	.396	2.525
ค่าจ้าง (X <sub>3</sub> )	.031	.041	.037	.775	.439	.426	2.349
สภาพการ ทำงาน (X <sub>4</sub> )	.321	.029	.472	11.183	.000*	.533	1.878
สวัสดิการหรือ ผลประโยชน์ อื่น ๆ ที่ได้รับ (X <sub>5</sub> )	.075	.036	.102	2.073	.039*	.391	2.559

R = .790

R<sup>2</sup> = .625

Adj. R<sup>2</sup> = .620

S.E. = .29649

F = 131.491

p-value = .000

หมายเหตุ. \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.44 ได้ทำการทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วม ความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบ ปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวน ของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้นจึงสามารถทำการวิเคราะห์การ ถดถอบพหุคูณ โดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ซึ่งผลการ วิเคราะห์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรใน สังกัดส่วนกลาง ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R<sup>2</sup> = .625 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐาน ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 62.5 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 37.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบด้าน ที่มีอิทธิพล ได้แก่ สภาพการทำงาน (Beta = .472) รองลงมา คือ ความมั่นคงปลอดภัย (Beta = .210) โอกาส

ก้าวหน้าในการทำงาน (Beta = .125) และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Beta = .102) ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ .790) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adj. R<sup>2</sup> เท่ากับ .620) (F เท่ากับ 131.491) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. เท่ากับ .29649) โดยมีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล คือ ค่าจ้าง (Beta = .037)

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.254 + .204 (X_1) + .097(X_2) + .321(X_4) + .075(X_5)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .210 (X_1) + .125(X_2) + .472(X_4) + .102(X_5)$$

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ สรุปผลของการวิจัย การอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สามารถสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.6 เป็นเพศชาย ร้อยละ 38.4 มีอายุ 30-44 ปี ร้อยละ 63.1 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 24.9 และ อายุ 45-60 ปี ร้อยละ 12 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 31.4 และ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 21.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 44.9 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี ร้อยละ 37.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี ร้อยละ 13.5 และ ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.5 มีประเภทบุคลากร ข้าราชการ ร้อยละ 56.6 รองลงมาคือ ลูกจ้าง ร้อยละ 21.9 และพนักงานราชการ ร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 4.59 ค่าจ้าง ค่าเฉลี่ย 4.48 สภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.31 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 4.27 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง พบว่า ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ค่าเฉลี่ย 4.69 ด้านการมีศีลธรรม ค่าเฉลี่ย 4.68 ด้านสังคมดี และ ด้านการหาความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.56 ด้านครอบครัวอบอุ่น ค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านความผ่อนคลาย ค่าเฉลี่ย 4.33 ด้านการเงิน ค่าเฉลี่ย 4.21 และระดับความคิดเห็นมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและใจดี ค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

#### 5.1.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

5.1.4.1 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แยกตามเพศชาย เพศหญิง โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพและใจดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ และด้านครอบครัวอบอุ่น โดยด้านสุขภาพและใจดี เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ด้านความผ่อนคลาย เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ด้านการหาความรู้ เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และด้านครอบครัวอบอุ่น เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง แยกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านครอบครัวอบอุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว แยกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพและใจดี และด้านการหาความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกตามประเภทบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเงิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว

5.1.4.2 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ .625 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 62.5 ซึ่งความสามารถในการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง โดยนำเสนอในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

5.2.1 บุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากการศึกษาผลงานวิจัยของ สุทินิจงจิตต์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร พบว่า สอดคล้องกันในด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกัน

ในด้านเพศ ที่พบว่าเพศที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปานไพลิน โชควิวัฒน์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี อายุและอายุงานที่ต่างกันนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชลธิชา ทองมาก (2517) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย พบว่าพนักงานที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนกรีต จำกัด พบว่าอายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่า มีบางตัวแปร มีผลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาสรุปได้ว่าบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่ง อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

#### 5.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 4.59 ด้านค่าจ้าง ค่าเฉลี่ย 4.48 ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 4.27 และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ เนื่องจากกรมศุลกากร เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ จึงทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในอาชีพการงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสม มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพการงาน อีกทั้งยังมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้บุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลางเกิดความสุขในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ .625 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 62.5 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 37.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ สุกริน ทวีสุด (2562) ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สำราญ และ ฐิติพร รักดีวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัย



คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ .786) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพและสิ่งตอบแทน และด้านประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน (R = 0.456, 0.671, 0.764, 0.815 และ 0.656) ตามลำดับ

ในส่วนของค่าจ้าง ซึ่งพบว่า ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัด ส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญมณี ศรีปลาด (2564) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินขึ้นค่าจ้างประจำปีอย่างเหมาะสม และได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนด ดังนั้น ค่าจ้าง จึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลางได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง มีประเด็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 จากการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจว่ามีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานอย่างไร สร้างความรู้ความเข้าใจ หรือมีโอกาสในเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีการชี้แจงให้ทราบทุกครั้ง เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน นำมาซึ่งผลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อีกทั้งควรให้กำลังใจ คำแนะนำและยกย่องผลงานบุคลากรอยู่เสมอ

5.3.1.2 จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมสวัสดิการผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทุกประเภท เพื่อดึงดูดความสนใจ และเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

5.3.1.3 จากการศึกษาพบว่า สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรจัดหาอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร รวมถึงจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน และปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

5.3.1.4 จากการศึกษาพบว่า ความมั่นคงปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในองค์กร ให้รู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร และรู้สึกถึงความมั่นคงของอาชีพการงาน สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้คนภายในองค์กรรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีความยุติธรรมในงาน และทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรให้กว้างขึ้น เช่น กลุ่มตัวอย่างประชากรกรมศุลกากรในหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมของบุคลากร กรมศุลกากร มากยิ่งขึ้น เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร

5.3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การยอมรับเทคโนโลยี การปรับตัวในยุคดิจิทัล และ smart office ที่เกี่ยวข้อง หรือส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และนำมาปรับใช้ในการทำงานหรือองค์กร ในยุค Digital Disruption

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ แนวบรรทัด และ ทิฆัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 1-12.
- จรรยา ดาสา. (2552). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*.  
[http://splmu.go.th/fileupload/knowledge/tb\\_knowledge\\_5\\_1.pdf](http://splmu.go.th/fileupload/knowledge/tb_knowledge_5_1.pdf)
- ชลธิชา ทองมาก. (2560). อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* 1(1), 57-76.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [รายงานการวิจัย], มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐชญา ชูนวน. (2564). *การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์สายงานร้านสหกรณ์ปิ่นน้ำมนต์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ปานไพลิน โชควิวัฒน์. (2560). *การปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบุคลากรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). *การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ต้นตระกูล. (2563). รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุขในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 8(3), 953-967.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. *วารสารข้าราชการ*. 35, 16-18.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- ลัดดาวัลย์ สำราญ, และธิดิพร ภักดิ์วงษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, (4)1, 23-33.
- วงศ์รัฐณูย์ กองพลพรหม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ สภาพแวดล้อม และความสุขในการทำงาน. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงาน และหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือจำกัด จังหวัดมุกดาหาร. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- วิกานดา ตั้งเตรียมใจ, และเขมณัฐ ภูทองไชย. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนครพนม. *ปัญญาภิธาน*. 5(1), 174-188.
- วุฒิเดช ช้างจิตศิริโรจน์ และพรรัตน์ แสงเดชา. (2562). รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 3(1), 91-106.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). *ความสุขในที่ทำงาน*. <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดดา บุญยศิริธนะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริอนันต์ จุฑาเทมีย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. *พยาบาลสาร*, 13, 53-55.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *“Happy 8 Workplace” ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. [www.happyworkplace.com](http://www.happyworkplace.com)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุ  
ก้นเถอะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิง  
สร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
<http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2553/b168274.pdf>
- สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ  
บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุทินี่ จงจิตต์. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรกรุงเทพมหานคร*. [งานนิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี*. [งานนิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัทรา เผือกโสภา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน  
กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง,  
ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุภาณี สุขนะนาคินทร์. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของประชาชน อำเภอท่าปลา  
จังหวัดอุตรดิตถ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์], มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถาน  
โรงพยาบาลราชพิณฑ์*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- โสธยา สุภาพล, สุวรรณิ หงษ์วีจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักขณาพิพัฒน์, และเพ็ญพิชชา โพธากู (2564).  
*ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ  
พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 10(2),  
211-225.
- อรจิรา อยู่พิจิตร, อัจฉริยา เกตุพานิช, อัญญา หงษ์สุวรรณ, และแสงเทียน อยู่เถา (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
ความสุขในการทำงานของบุคลากรด่านแคว้นระเบียบ ระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*. 7(2), 129-42.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ดี. อี.เอ็ม. คอนฟินแดนท์ จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ห้องสมุดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1141/1/132465.pdf>
- อัจฉราพร วงศ์พันธุ์. (2564). ความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อัญมณี ศรีปลาด. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 36(2) 134-149.
- Gilmer, B.V. (1967). *Industrial Psychology*. McGraw-Hill.
- Layard, R. (2005). Happiness: Lessons from a new science. *Couns. Psychot. Res.* 6: 302-303.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-659.
- Martin, S. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 55(1):5-14.
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy: A comprehensive measure of quality-of-life in nations. *Social indicators research*. 39, 1-58.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Yamane, T. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. Harper & row.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร**  
**กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน ( ) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด

1) เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2) อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 30-44 ปี

( ) 45-60 ปี

3) ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4) ระยะเวลาปฏิบัติงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5-10 ปี

( ) 11-20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

5) ประเภทบุคลากร

( ) ข้าราชการ

( ) พนักงานราชการ

( ) ลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความ  
 กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ให้ความความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นน้อยที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>					
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในอาชีพการงาน					
2. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร					
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
<b>โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน					
2. ท่านได้รับโอกาสในการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร					
3. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
<b>ค่าจ้าง</b>					
1. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง/ ปรับเงินขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม					
3. ท่านได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดเสมอ ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพและองค์กร					
<b>สภาพการทำงานและสังคม</b>					
1. ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ					
2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ขององค์กรก่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน					
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละวันสมดุลกับการใช้ชีวิตประจำวัน ของท่าน					
1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ					
1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
2. องค์กรให้รางวัลยกย่องชมเชย บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี					
3. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับภาระหน้าที่การงานของท่าน					

**ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง**

**คำชี้แจง :** โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ให้มีความความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้มีความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ให้มีความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้มีความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ให้มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านสุขภาพและใจดี</b>					
1. ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง					
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ					
3. ท่านไม่มีความเครียดที่บั่นทอนสุขภาพของท่าน					
<b>ด้านการมีน้ำใจ</b>					
1. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
2. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
3. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใยต่อคนรอบข้าง					
<b>ด้านสังคมดี</b>					
1. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น					
2. บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ทำงานให้ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี					

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ในสังกัดส่วนกลาง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความผ่อนคลาย</b>					
1. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้					
2. ท่านหาวิธีผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงานได้					
3. ท่านแนะนำวิธีผ่อนคลายความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน					
<b>ด้านการหาความรู้</b>					
1. ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้าเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง					
3. ท่านคิดหาวิธีเพื่อพัฒนางานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ					
<b>ด้านกรมีศีลธรรม</b>					
1. ท่านทำงานอย่างมีจริยธรรม					
2. ท่านได้ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา					
3. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
<b>ด้านครอบครัวอบอุ่น</b>					
1. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว					
2. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยและปรึกษากันได้ทุกเรื่อง					
3. ท่านและครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ด้านการเงิน</b>					
1. ท่านวางแผนการใช้เงินและมีความระมัดระวังในการใช้จ่ายเงิน					
2. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้สำหรับในยามฉุกเฉิน					
3. ท่านมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

พุทธิดา ตัวตน

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2558

- ปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2020 - 2021

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กรมศุลกากร  
- Quality Assurance Engineer บริษัท Ascend Group

พ.ศ. 2017 - 2020

- Software Tester บริษัท Bossup Solution