

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากร
พื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

Factors Affecting Work life Balance of the Area Revenue
Branch Officers in the Revenue Office Regional 9

สิริวันท์ มาพะเนาวิ^{1,*} และ ปิยะมาศ สุรภาพพิศิษฐ์²

Siriwan Mapanao^{1,*} and Piyamas Surapoppisith²

Received	24 July 2023
Revised	2 November 2023
Accepted	23 November 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สรรพากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด เป็นข้าราชการที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-10 ปี การศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานมากที่สุด คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลาชีวิต ด้านการเงิน และด้านการพัฒนาความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากที่สุด และพบว่าปัจจัยด้านการทำงานทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, สำนักงานสรรพากรภาค 9

¹ นักขาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

¹ M.B.A., Student in Business Administration Program, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author, email: siriwan.mapanao@rd.go.th

² บธ.ด. มหาวิทยาลัยรังสิต, 2557. อาจารย์หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² Doctor of Business Administration, Rangsit University, 2014. Lecturer of Human Resource Management, Faculty of Management Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Abstract

The research entitled “Factors affecting the work-life balance of revenue officers in the Regional Revenue Office 9” was objected to 1) study the work factors 2) study the level of work-life balance and 3) study the work factors affecting the work-life balance. The data was collected from a sample group of 300 revenue officers by using the questionnaires as a research tool. The statistics, used in the data analysis, were included with the frequency, the percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple Regression. The results of the study revealed that most of the samplings were female, aged between 31-40 years, single, and being civil servants with a working period of 1-10 years. For the work factors, it was found overall that the monthly income, the job security and the relationships with co-workers were at a high level. The factors most affected the work were the relationship with co-workers. Moreover, the work-life balance in 5 categories; the work, the family, the life time, the finances, and the knowledge development, were overall at a high level. In addition, the work factor had the highest work-life balance. It was also found that all 3 work factors statistically significant affected the work-life balance.

Keywords : Work factors, Work life balance , Revenue Office Regional 9

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายปีที่ผ่านมา ทั้งในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ทำให้คนขาดความสมดุลต่อทั้งชีวิตและการทำงาน ประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance :WLB) ได้รับความสนใจมากขึ้นในภาครัฐและเอกชนของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่สำคัญหลายประการ อาทิ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้พนักงานทำงานได้โดยไม่จำกัดสถานที่ เวลา และสามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ด้านความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการดำเนินธุรกรรม ด้านการติดต่อประสานงานที่เกิดขึ้นตลอด 24 ชั่วโมง ด้านค่านิยมในการทำงานหนัก เพื่อสร้างความมั่นคงในงานหรือได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น ด้านการใช้ชีวิตในสถานการณ์โรคระบาดที่ต้องผลัดเปลี่ยนช่วงเวลาทำงาน รวมทั้งความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นแรงผลักดันที่ทำให้การทำงานนานกว่าเวลาที่ใช้สำหรับตนเองและครอบครัวจนกลายเป็นเรื่องปกติ ขณะเดียวกันการบริหารและการจัดการองค์กรที่ต่างต้องดึงดูและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ล้วนแต่เป็นสาเหตุให้องค์กรต้องมีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้ดีเพราะหากมีการดำเนินการอย่างไม่สมดุลแล้วอาจส่งผลกระทบต่อในด้านต่าง ๆ จนพนักงานอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปแสวงหาทางเลือกหนทางหรือหน่วยงานที่ดีกว่า ในด้านของพนักงานเองถ้ารักษาดุลยภาพของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้เกิดความสมดุลผลที่ตามมา คือจะทำให้การดำรงชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน ดังนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่ง Merrill and Merrill (1961) กล่าวถึงองค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไป ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำงาน หมายถึงหน้าที่การงานหรืออาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุข

ส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม 3) ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิตดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต 4) ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคตและเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัวและเวลา และ 5) ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรต้องทำคือการพัฒนาด้านสติปัญญา การเรียนรู้เพิ่มเติม ทุกข้อที่กล่าวมาคือการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้ชีวิตในทุก ๆ ด้าน (สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจโสภณ และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. 2563)

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ที่มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะและการใช้นโยบายทางภาษีอากรเพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมาย มีบุคลากรกว่า 20,000 คน มีสำนักงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ กรมสรรพากรจึงมีความท้าทายในการขับเคลื่อนองค์การที่จะต้องนำพาคนทั้งองค์การให้มุ่งไปในเป้าหมายเดียวกันและจะต้องก้าวให้ทันบริบทรอบข้างที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ยิ่งไปกว่านั้นสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการดำรงชีวิต และการดำเนินธุรกิจของบริษัทใหม่ หรือ New Normal (รายงานประจำปี 2564. กรมสรรพากร. ออนไลน์. 2564) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังพบว่าการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากร ยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควรซึ่งพบว่าอัตราการขึ้นเงินเดือนในปัจจุบันของข้าราชการไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ ค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับนโยบายของกรมสรรพากรนั่นเอง (สิริลักษณ์ มงคล. สัมภาษณ์. 28 พฤษภาคม 2565)

จากความสำคัญที่ได้กล่าวมานั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการการทำงานสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และเป็นแนวทางในการวางแผนหรือปฏิบัติงานในอนาคต โดยให้สอดคล้องกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9
2. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9
2. ทำให้ทราบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

4. ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปฏิบัติงานของหน่วยงานในอนาคตให้สอดคล้องกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดปัจจัยด้านการทำงาน

1.1 ความหมายของการทำงานและปัจจัยด้านการทำงาน

การทำงาน (Work Factor) หมายถึง ลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยสุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร โดยปัจจัยด้านบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน รายได้ ปัจจัยองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน การเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาระงาน ที่มีคุณภาพ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการ กล่าวไว้ ดังนี้

1.2.1 รายได้ต่อเดือน

Mondy (1996) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนว่าสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Finance) กล่าวคือ เงินที่จะจ่ายให้แก่แต่ละบุคคลนั้นจะจ่ายในรูปแบบของเงินเดือน ค่านายหน้า ค่าจ้าง หรือ โบนัส และ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Finance) กล่าวคือ เงินรางวัลทั้งหมดที่ไม่เกี่ยวกับเงินทางตรง เช่น ค่าโอที ลาป่วย ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดเทศกาล ท้ายสุดแล้ว ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินคือความพึงพอใจที่แต่ละบุคคลได้รับจากองค์กรโดยตรงและ/หรือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานนั้น

1.2.2 ความมั่นคงในงาน

Steers & Porter (1991) ได้ให้ความหมายว่าหากพนักงานเห็นว่างานที่เขาทำอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาจะถูกให้ออกอย่างเป็นธรรมหรือไม่ เขารู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แต่ถ้าเขารับรู้ว่าจะมีงานทำมีรายได้ที่แน่นอนและเป็นหลักประกันว่าตราบเท่าที่พนักงานยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดีพนักงานเหล่านั้นจะสามารถยึดงานนั้น ๆ เป็นอาชีพก้าวหน้าตามโอกาสและสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุ

1.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Herzberg (1959) ทฤษฎีสองปัจจัย สร้างขึ้นโดย Herzberg โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยเป็นพื้นฐานในการสร้างความคิด Herzberg รวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร โดยใช้เทคนิคที่เรียกว่า Critical-incident เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้คนพอใจและไม่พอใจในการทำงานพบว่าปัจจัยที่ทำให้คนพอใจและไม่พอใจในการทำงานเป็นคนละประเภทกัน สามารถแยกจากกันได้จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมาปรากฏว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) และ การยอมรับ (Recognition)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่มีอิทธิพลจากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษามาตั้งกล่าว จำนวน 3 ด้าน คือ รายได้ต่อเดือน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้มากน้อยเพียงใด

2. แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.1 ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นจุดดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของคน จากการศึกษาความหมายของความสมดุลของชีวิตการทำงานพบว่า มีนักวิชาการให้คำจำกัดความที่ต่างกันไป แต่ไม่ได้หมายความว่าชีวิตและงานมีความสมดุลเท่า ๆ กันแบบ 50-50 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลก็อาจมีความแตกต่างกันเนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีชีวิตความเป็นอยู่ลักษณะงานที่ทำ และการให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ต่างกัน กล่าวคือ ความสมดุลไม่ได้หมายถึงการหารสอง แต่หมายถึงการบริหารตนเองให้มีความสุขทั้งความสุขจากการทำงานและมีความสุขจากการดำรงชีวิต โดยเรียม นมรักษ์ (2564) ได้ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงานคือการจัดสรรเวลาทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงานให้เท่าเทียมกันในแต่ละบทบาทโดยต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำรงชีวิตและการปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เน้นไปที่การปฏิบัติตามบทบาทในชีวิต ด้านความเท่าเทียมกัน ความพึงพอใจระหว่างบทบาท การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ระหว่างหลายบทบาท

2.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนับเป็นเรื่องที่สำคัญต่อองค์กร และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาเป็นอย่างมาก โดยหากเจ้าหน้าที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้แล้วจะสามารถบริหารจัดการเวลาสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตัวเจ้าหน้าที่เองและยังช่วยให้องค์กรได้รับผลผลิตตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตัวอย่างเช่น ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า การบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มวัย ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรมากขึ้น

2.3 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากความหมายและความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังมีประโยชน์ต่อทั้งเจ้าหน้าที่และองค์กร โดย Merrill and Merrill (1961) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุลได้จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญดังนี้ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน และ 5) ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่งทุกอย่างจะเป็นพลวัตล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพพัฒนาสติปัญญาและการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในทุก ๆ ฝ่าย

3. แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการได้ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนี้ นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง (2564) กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับงานในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน ประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ ปัจจุบันสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของแรงงาน และ 2) ปัจจัยด้านการงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะที่ สุภา เข้มแข็งปรีชาชนนท์ และคณะ (2563) ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การ ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ และด้านตำแหน่งหน้าที่การ ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวทั้ง 4 ด้านสูงนั้นสามารถทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงเช่นกัน หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมจาก ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน อาจจะทำให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่สูงขึ้น

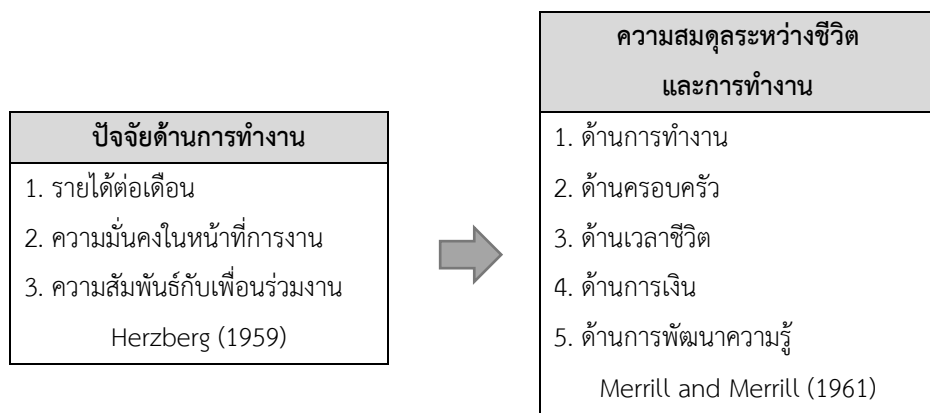
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภา เข้มแข็งปรีชาชนนท์ และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยคือปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การ ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ และตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวทั้ง 4 ด้านสูงนั้นสามารถทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงเช่นกัน

Subramaniam, Overton, and Maniam (2015) ได้ศึกษาการจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น และสมดุลชีวิตการทำงานของผู้หญิงในประเทศมาเลเซีย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงส่วนใหญ่มีความสนใจในการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลต่อความต้องการในการทำงานที่ยืดหยุ่น ผู้หญิงที่สำเร็จการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและผู้หญิงที่มีรายได้สูงมีความต้องการการทำงานที่ยืดหยุ่นในระดับมาก ผลการศึกษายังพบว่าจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่นส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของผู้หญิงในประเทศมาเลเซีย

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9” โดยศึกษางานวิจัยจำนวน 9 เรื่อง และสรุปผลลำดับตัวแปรด้านการทำทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยด้านการทำทำงานทั้ง 3 ด้านมาตั้งเป็นกรอบแนวคิดทางการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ใน 8 จังหวัด จำนวน 9 พื้นที่ จำนวน 1,318 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร. 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 297 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 300 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified random Sampling) จำแนกตามสำนักงานสรรพากรพื้นที่ จำนวน 9 พื้นที่ และเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) แสดงดังตารางที่ 1

ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$n_i = \frac{n \times N_i}{N}$$

โดยที่

N หมายถึง ขนาดของประชากร

N_i หมายถึง ขนาดของประชากรในแต่ละชั้น

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

n_i หมายถึง ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยสำรวจเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสรรพากรภาค 9

สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในจังหวัด	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n _i)
นครราชสีมา 1	220	54
นครราชสีมา 2	144	32
สุรินทร์	128	29
ศรีสะเกษ	149	33
บุรีรัมย์	155	35
ยโสธร	89	20
อำนาจเจริญ	85	19
อุบลราชธานี	208	46
ชัยภูมิ	140	32
รวม	1,318	300

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร 2565.

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามเป็น 100% โดยศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลทั้งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 สามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการเลือกตอบ (Checklist) ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน แบบสอบถามประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน (โดยการสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับรายได้ที่เกิดขึ้นนอกจากเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับ และได้รับจากแหล่งเงินได้อื่นทางใด) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แบบสอบถามประกอบด้วย ความสมดุลด้านการทำงาน ความสมดุลด้านครอบครัว ความสมดุลด้านเวลาชีวิต ความสมดุลด้านการเงิน ความสมดุลด้านการพัฒนาความรู้ ลักษณะคำถามของส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สร้างขึ้นเพื่อให้คะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น เพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.702 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าที่ 0.897 ซึ่งได้ค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ถือว่าข้อคำถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 จัดทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยการส่งแบบสอบถามทางแอปพลิเคชันไลน์ โดยใช้กูเกิลฟอร์ม

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งสามารถแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตรค่าพิสัย (ณรงค์โพธิ์พฤษานันท์, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยนำข้อมูลมาทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน เพศชาย จำนวน 68 คน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 127 คน รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี จำนวน 78 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 69 คน และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน ตามลำดับ ด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 154 คน รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 137 คน และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 9 คน ตามลำดับ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 265 คน รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 29 คน พนักงานราชการ จำนวน 5 คน และลูกจ้างประจำจำนวน 1 คน ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 1-10 ปี จำนวน 134 คน รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 77 คน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน และ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 42 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

ปัจจัยด้านการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
รายได้ต่อเดือน	3.30	0.81	มาก	3
ความมั่นคงในการทำงาน	3.78	0.67	มาก	2
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.64	มาก	1
รวม	3.68	0.70	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D.=0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.67) ขณะที่ด้านรายได้ต่อเดือนส่งผลน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 3 ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสมดุล	ลำดับที่
ด้านการทำงาน	3.90	0.66	มาก	1
ด้านครอบครัว	3.77	0.70	มาก	2
ด้านเวลาชีวิต	3.65	0.74	มาก	4
ด้านการเงิน	3.19	0.81	ปานกลาง	5
ด้านการพัฒนาความรู้	3.68	0.68	มาก	3
รวม	3.64	0.72	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.64, S.D.=0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงสุด คือ ด้านการทำงาน (\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านครอบครัว (\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.70) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการเงิน (\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4 ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	Std.		t	p
		Error	Beta		
1. รายได้ต่อเดือน (x1)	0.252	0.034	0.346	7.427	.000*
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (x2)	0.304	0.041	0.392	7.476	.000*
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x3)	0.115	0.037	0.149	3.112	.002*
ค่าคงที่ (Constant)	0.203	0.159		7.560	.000*
R square = 0.482 Adjust R square = 0.477 Std. Error of the Estimate = 0.278					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยตัวแปรทั้งหมดส่งผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.482 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 47.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 สูงที่สุด คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (β = 0.392) รองลงมา รายได้ต่อเดือน (β = 0.346) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (β = 0.149) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ด้านรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับของหน่วยงานเพียงพอ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันที่สมเหตุสมผลกับงานที่ได้รับมอบหมายและสวัสดิการที่ทางหน่วยงานมอบให้ทั้งด้านทุนการศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้าสวัสดิการ และเงินช่วยเหลือด้านอื่น ๆ จากทางหน่วยงาน ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกพึงพอใจและส่งผลต่อความสมดุในชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานสูงขึ้น อาจจะทำให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่สูงขึ้น

2. ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ด้านการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงสุด คือ งานที่ได้รับผิดชอบมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขาที่มีคำสั่งแบ่งงานอย่างชัดเจนว่าตำแหน่งใดทำหน้าที่ใด เช่น ตำแหน่งสรรพากรอำเภอมีหน้าที่ออกสำรวจผู้ประกอบการรายใหม่และให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่รับหน้าที่รับชำระภาษีและให้คำปรึกษาปัญหาภาษี ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีหน้าที่แยกแบบแสดงรายการภาษีและนำส่งแบบแสดงรายการภาษี เป็นต้น เมื่อไม่ต้องทำงานหลายหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล จึงก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ภาระงานที่มีคุณภาพนั้นสามารถทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูง โดยการได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมและพอดี เพื่อให้บุคลากร เกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่าตรงกับความสนใจ ความรู้ และความสามารถเพื่อก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ข้อที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงสุด คือความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถในด้านการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่ได้รับความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าหน่วยงานจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทั้งนี้ยังได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาส ในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าการที่กฎระเบียบได้เขียนไว้ว่าบุคลากรทำงานจะได้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แน่นนอนนั้น ทำให้บุคลากรมีความคิดที่จะอยู่กับองค์กรไปได้จนถึงเกษียณอายุ บุคลากรสามารถทำงานได้ถึงอายุ 60 ปี โดยจะไม่มีภาระจางพนักงานให้ลาออกเมื่ออายุมากขึ้น ซึ่งเอกชนส่วนใหญ่มักจะพบกรณีนี้

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ด้านรายได้ต่อเดือน ผู้บริหารกรมสรรพากรต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่านอกเวลา ที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภาระความรับผิดชอบในการทำงาน ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกไม่กังวลในการทำงาน และรู้สึกอยากทำงานอย่างกระฉับกระเฉงและยังช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่

1.2 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผู้บริหารกรมสรรพากรควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนมากยิ่งขึ้น เช่น มีการจัดสอบแข่งขันภายในเพื่อเปิดโอกาส

ให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมาเป็นเวลานานแต่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ ได้มีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารกรมสรรพากรควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยให้เจ้าหน้าที่กับฝ่ายบริหารได้มีกิจกรรมทำร่วมกัน โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการผสมผสานสัมพันธ์ป้องกันการขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในหน่วยงานในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่สาขา ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาคอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น เช่น ด้านสังคม ด้านส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ

กิตติกรรมประกาศ

ภาคินพนธ์นี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2565

รายการอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2564). “RD SMART TEAM Citizen-Centric Prestigious Awards Sustainable Nation” รายงานประจำปี 2564. [ออนไลน์]. หน้า 7-26. แหล่งที่มา: https://www.rd.go.th/fileadmin/download/annual_report/annual_report64.Pdf. [20 พฤษภาคม 2565].
- กรมสรรพากร. (2565). กองบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ โพธิ์ฤกษ์. (2556). ระเบียบวิธีวิจัย Research Methodology. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง และดุษฎิ์ आयวัฒน์. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ: กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม (มกราคม-มิถุนายน 2562). “สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย Work-Life Balance and Generations Diversity.” วารสารนักบริหาร 39(1) : 3-11.
- เรียม นมรักษ์. (กันยายน-ธันวาคม 2564). “สมดุลชีวิตและการทำงานในพยาบาลวิชาชีพ.” วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(3) : 176-186.
- สิริลักษณ์ มงคล. เจ้าพนักงานสรรพากรชำนาญงาน. สัมภาษณ์. 28 พฤษภาคม 2565.

-
- สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์, ระวี สัจจโสภณ และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (มกราคม-มิถุนายน 2563). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.” **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 11(1) : 169-190.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : John Wiley.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research activities.” **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Merrill, A. R. & Merrill, R. R. (1961). **Life matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money**. New York : McGraw-Hill.
- Mondy, R. W. (1996). **Human Resource Management**. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1991). **Motivation and work behavior**. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Subramaniam, A. G., Overton, B. J. & Maniam, C. B. (January 2015). “Flexible working arrangements, work life balance and women in Malaysia.” **International Journal of Social Science and Humanity**. 5(1) : 34-38.