



ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

The Working Environmental Factors Related to Happy Workplace of Staff
of Hatyai City Municipality

สุกริน ทวีสุต

SukarinTaveesut

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2562



ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

The Working Environmental Factors Related to Happy Workplace of Staff
of Hatyai City Municipality

สุกริน ทวีสุต

SukarinTaveesut

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่
ผู้เขียน	นางสุกริน ทวีสุต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.ฤาษุดา เทพยากุล)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ฤาษุดา เทพยากุล)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
(ดร.สมานีย์ ช. บุญพันธ์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่
ผู้เขียน	นางสุกริน ทวีสุต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 185 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า

- 1) บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยระดับความสุขด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี
- 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน
- 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใ้รู้ดีสูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Minor Thesis Title	The Working Environmental Factors Related to Happy Workplace of Staff of Hatyai City Municipality
Author	Mrs. SukarinTaveesut
Major Program	Public Administration
Academic Year	2018

ABSTRACT

The Studying of The Working Environmental Factors Related to Happy Workplace of Staff of Hatyai City Municipality. The objectives were following reasons :

1) Studying the happiness level of Personnel of HatYai City Municipality.

2) Studying the relationship between working environmental factors and working happiness of Staff of Hatyai City Municipality. The sample consisted of 185 both Staff and employees of Hatyai City Municipality by using random sampling method of population proportion classification. The questionnaires were used as a tool to collect all data. Statistics used in data analysis were Frequency, Percentage, Mean and the analysis of Correlation Coefficient.

The findings are as follows:

1) Staff's work happiness was at a happy level. The aspect with the highest average score was good family, followed by good spirits.

2) The work environment was at a good level. The aspect with the highest average score was security and safety, followed by work characteristics.

3) Regarding work environment, career development had a moderate relationship with happiness in knowledge-seeking work at a statistical significance level of .01, which was higher than other aspects, while work characteristics had a moderate relationship with work happiness in the aspect of good spirits at a statistical significance level of .01.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือจาก ดร.ฤชชุตตา เทพยากุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความคิดเห็นแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และดร.สมานีย์ ช. บุญพันธ์ กรรมการที่คอยให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งมีส่วนช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจไว้ และขอขอบคุณ บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดเวลา

สุกริน ทวีสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
สมมติฐาน	4
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	20
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	24
ข้อมูลของเทศบาลนครหาดใหญ่	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
กรอบแนวคิดงานวิจัย	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มตัวอย่าง	42
แบบแผนการวิจัย	44
	(6)

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย	51
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	52
การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน	56
การวิเคราะห์ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	65
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความสุขในการทำงาน	76
ผลการทดสอบสมมติฐาน	84
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	86
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก ก การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (ค่า IOC)	101
ภาคผนวก ข ค่า Reliability	111
ภาคผนวก ค แบบสอบถามงานวิจัย	143
ประวัติผู้เขียน	157

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร	43
2 จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	52
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี	56
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี	57
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี	58
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี	59
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี	60
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพเงินดี	61
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี	62
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี	63
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน	64
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย	65
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	66
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ	67
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง	68

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	69
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน	70
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	71
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร	72
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน	73
21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	74
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	75
23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี	76
24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี	77

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี	78
26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี	79
27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี	80
28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพเงินดี	81
29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี	82
30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี	83
31 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1	84
32 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2	85

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	41

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวองค์กรภาครัฐและภาคธุรกิจ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การกำหนดยุทธศาสตร์ การปรับโครงสร้างการบริหาร จัดการ การบริหารกลยุทธ์ จึงเป็นปัจจัยสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่ง สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผลผลิตภาพแข่งขันกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ การบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ นอกจากจำเป็นต้องให้ความสำคัญ กับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรแล้ว ยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมี ความสุขด้วย โดยใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็น พนักงานที่มีความสุขในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกว่าตนเองมี คุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร (พรธิดา วิเศษศิลปานนท์และคณะ, 2557)

ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการ ทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหาก ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลงาน ที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลายองค์กรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความสุขใน การทำงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาด้านอื่นๆ (จินดาวรรณ รามทอง, 2558) ซึ่งการสร้างสุขภาวะใน องค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออก แต่ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อค้นหาบุคคลที่มี ความสามารถให้มาร่วมงานกับตน เพราะฉะนั้นการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เต็มไปด้วย ความสุขนั้น จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรเกิด ความรู้สึกสบายใจทำให้สร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นความสุขกับความสำเร็จในการ

ทำงานจึงมีความสัมพันธ์กัน (อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปรีภักดิ์, และสุนทร ช่อชนิล, 2556)

องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความเป็นเอกเทศแตกต่างจากการบริหารจัดการในภาคเอกชน รูปแบบการปกครอง รวมถึงระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรภาครัฐก็มีความเฉพาะเจาะจงแตกต่างจากองค์กรในภาคส่วนอื่นๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะภารกิจขององค์กรรัฐมุ่งที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ นโยบายในระดับประเทศที่ต้องการให้ประเทศมีความเจริญ และมั่นคง ประชาชนพลเมืองมีความผาสุก องค์กรภาครัฐหลายหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ได้ถูกประเมินคุณภาพทั้งจากองค์กรภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อรับรองคุณภาพขององค์กร ทำให้เกิดมาตรฐานการบริการที่ดี ปลอดภัย ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ ต้องทุ่มเท อุทิศกำลังกายและใจ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จะพบว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้บุคลากรบางส่วนในองค์กรภาครัฐเกิดความเครียด ต้องใช้เวลาในการปรับตัว และเกิดการทอดทิ้ง ลาออกก่อนเกษียณอายุราชการตามที่ภาครัฐกำหนด สิ่งเหล่านี้เป็นเหมือนวัฏจักรที่สะท้อนกลับ ทำให้องค์กรภาครัฐมีบุคลากรจำนวนลดลง แต่มีปริมาณงานเท่าเดิม ทำให้บุคลากรที่ยังคงเหลืออยู่ในระบบ ต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดผลลัพธ์การบริการตามมาตรฐานที่กำหนด สิ่งที่เกิดขึ้นนี้ หากมีการประเมินผลสะท้อนค่าต่อผู้บริหารองค์กร ย่อมก่อให้เกิดผลดีในการบริหารจัดการ เพื่อป้องกันผลเสียและสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กรภาครัฐต่อไป และจากสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่าข้าราชการมีสถิติการเป็นหนี้สูงขึ้น มีความเครียดจากการทำงาน มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น มีการทำงานร่วมกันลดลง และข้าราชการมีความสุขและความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการลดลง

สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าประสงค์หลักในการดำรงอยู่ขององค์กรภาครัฐซึ่งไม่ได้แสวงหากำไร คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ผ่านความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร การดำเนินกิจการขององค์กรรัฐมักถูกมองว่าอึดอ้าย เชื่องช้า เนื่องจากระบบ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติ หรือวิธีการทางเอกสารมีมากมาย ทำให้ต้องมี

กระบวนการทางเอกสารและขั้นตอนค่อนข้างมาก จนบางครั้งไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนดนัดหมาย หรือไม่ทันกำหนดเวลาของงาน แต่คนส่วนใหญ่ที่เป็นผู้รับบริการจะคาดหวังคุณภาพและความรวดเร็วของการได้รับบริการในระดับเดียวกันกับที่ได้รับจากองค์กรธุรกิจเอกชน จึงทำให้องค์กรภาครัฐต้องมีการยกระดับและพัฒนาองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้รับบริการมีความมั่นใจในคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์กรมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้บุคลากรภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานมากขึ้น(สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพศูนย์สร้างเสริมสุขภาพระองค์รสำนักงานสนับสนุนสุขภาพระองค์ร, 2557)

เทศบาลนครหาดใหญ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ และมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การจัดทำบริการสาธารณะ โดยไม่ได้เน้นแสวงหากำไรเป็นหลัก หากแต่จะต้องจัดทำเพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะเป็นเบื้องต้น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่จึงเป็นแบบสั่งการและควบคุม เพราะชอบข้ายการให้บริการมีความกว้างใหญ่ ทั้งยังต้องดำเนินการตามนโยบายของนักการเมืองและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก การให้บริการต้องได้รับความพึงพอใจจากประชาชนที่มีความแตกต่างกันไป (อุทัย เลหาวิเชียร, 2548) ดังนั้น จากเป้าหมายและรูปแบบการดำเนินงาน ทำให้การดำเนินงานในองค์กรมีความเสี่ยงสูงในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดการและดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงส่งผลให้ไม่มีความสุขจากการทำงาน และจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความเครียดอยู่ในระดับสูง(นัสเซอร์อันวังเบ็ญหมุด, 2560) ซึ่งปัจจัยความเครียดดังกล่าวอาจส่งผลให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน จากความเป็นมาปัญหาต่างๆ มาผสมกับแนวทางสากลของการบริหารที่มีหลักว่า บุคคลจะทำงานได้ดีเมื่อมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจในการทำงานผู้วิจัยจึงที่สนใจศึกษาว่ามีปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

3. สมมติฐาน

- 3.1 บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีความสุขในการทำงานระดับดี
- 3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

4. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

- 4.1 ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงาน
- 4.2 ทำให้ทราบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่
- 4.3 สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลในการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลนครหาดใหญ่

5. ขอบเขตของการวิจัย

- 5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 398 คนและหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) จำนวน 200 คน
- 5.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่ เดือนมกราคม-ธันวาคม 2561

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์การและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) สวัสดิการ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้แก่ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์การและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงานและ 10) สวัสดิการ

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจดี 3) ผ่อนคลายดี 4) ใฝ่รู้ดี 5) จิตวิญญาณดี 6) สุขภาพเงินดี 7) ครอบครัวดี และ 8) สังคมดี

5.5 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ ที่อยู่ เลขที่ 445 ถนนเพชรเกษม ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงาน ณ เทศบาลนครหาดใหญ่

6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ที่มีความสุขในงานที่ทำ ทำงานด้วยความมั่นใจ สนุกสนาน ส่งผลให้งานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบความสุข 8 ประการดังนี้

1) เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจาก การรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2) เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือการรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือการศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมโดยเฉพาะ หิริโอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการ รายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัวโดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัวและครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตการมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน ความสุข 8 ประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตเพื่อให้มีความสุข

6.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยแบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างของ องค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของ จำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากราน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กร

กำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 ผลของการมีความสุขในการทำงาน
 - 1.4 ผลของการไม่มีความสุขในการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย
 - 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
 - 2.3 ทฤษฎี HRDS เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ข้อมูลของเทศบาลนครหาดใหญ่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า จากเอกสารต่างๆ พบว่าได้มีนักวิชาการต่างได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกที่ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) สอดคล้องกับแนวความคิดของ จิรา เตมจิตรอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบ หรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุขพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ ก็ย่อมจะเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จ ในงานตามมาเช่นเดียวกับแนวความคิดของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธา ในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก และสอดคล้องกับ วิไล มิ่งเมือง (2551) ที่ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติ ต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ รัศมี ธีนยธร (2549) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดี เกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้การแสดงผล การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

อินทรี ปัทมัท (2542) ได้กล่าวถึงการมีความสุขในการทำงานว่า เป็นการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน สอดคล้องกับแนวความคิดของ

จากความหมายของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเกี่ยวกับงานที่ทำ ทำงานด้วยความมั่นใจ สนุกสนาน ส่งผลให้งานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

(1) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบ ความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุข สนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่

จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ
ในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ที่ตนปฏิบัติงาน
ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงาน
ที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่า
ในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ
มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับ
และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของ
ตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน
และ ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้
ใช้ ความรู้อย่างต่อเนื่อง

(2) แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ตามแนวคิดของ
รวมศิริเมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการ
ทำงาน เหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และตรงกับ
เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิด
การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) 5 ประการด้วยกัน คือ

1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่
มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมี
ความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับ
บัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงาน
อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่าง
โปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้น ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว นั้น จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคล ที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

(3) แนวความคิดความสุข 8 ประการ

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข- Happy Workplace” (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552)

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เชื่อว่า คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กรหรือสังคม

ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ และหากจำแนกความสุขในการทำงานแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 8 ความสุข หรือ ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

1) เป็นผู้ที่มีความสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือมีความสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกินรู้จักนอน

2) เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือการมีน้ำใจการคิดถึงคนอื่นมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันการรับทราบทบทวนของเจ้านายลูกน้องบทบาททบทวนของคุณพ่อบทบาททบทวนของคุณแม่และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือการรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานและ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือการศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมโดยเฉพาะหิริโอตตปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่นการเป็นคนดีมีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีความซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือเป็นผู้ใช้เงินเป็นมีเงินเก็บรู้จักใช้เงินนี้อย่างมีเหตุผลมีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองหรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวโดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญต่อครอบครัวและครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตการมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยสังคมมี 2 ระดับคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงานความสุข 8 ประการเป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตเพื่อมีความสุข

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสุขในการการทำงานตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ

(สสส.) ซึ่งมีเนื้อหาที่ครอบคลุมทุกด้านซึ่งเป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ทั้งการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี การได้พัฒนาเฝ้าหาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี ซึ่งหากมีความสุขกับพื้นฐานชีวิตแล้วก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551)

1.3 ผลของการมีความสุขในการทำงาน

การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมายเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมาย มหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์กร การบริหารจัดการและต่อบุคลากรดังต่อไปนี้ Ketchian, 2005 (อ้างถึงในเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552)

1) ประโยชน์ต่อองค์กร

1.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

1.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

1.3) การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนที่มีความสุขได้ทำให้องค์กรมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าและชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุ่มรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนที่รู้สึกดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

1.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยไวกว่า

1.5) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและมีความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การ

1.6) การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.7) การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.8) การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์การ

2) ประโยชน์ต่อการบริหาร

2.1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์การเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

2.3) การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์การดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.5) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

2.6) การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.7) การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเอง และครอบครัว

3) ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

3.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเรื่องที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

3.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความสุขลดทางอารมณ์

3.3) การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

3.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

3.5) การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลผลิตงานดีขึ้นด้วยเหตุผลดังนี้ Kjeruft, 2007 (อ้างถึงในเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552)

1) คนที่มีความสุขทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้ถูกคำพึงพอใจ

2) ถ้าผลผลิตขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้าจะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้น และเช่นเดียวกับวันต่อไป มัน

เป็นเหมือนกระบวนการจำ เมื่อบุคคลรู้สึกดีทำให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่น มีความคิดที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งจะเป็นตัวบ่มเพาะให้วันต่อไปดีด้วย

3) คนที่มีความสุขจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข เมื่อคนไม่ชอบงาน ปัญหาเล็กๆ ก็จะเป็นกลายเป็นปัญหาใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหโดยปราศจากความเจ็บปวดทางใจ หรือการบ่นเป็นครั้งแรก เมื่อคนมีความสุขในการทำงานจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั้นแล้วแก้ปัญหา

4) คนที่มีความสุขในการทำงานมีพลังงานมากกว่า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ

5) คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างผลงาน จากความเชื่อว่าจะมีความเชื่อว่าจะทำได้หรือทำไม่ได้ มันจะเป็นจริงตามนั้น

6) คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพสูงตามความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือ การมีความสุข และชอบในสิ่งที่ทำ

7) คนที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข ดังนั้นจึงไม่ขาดงาน ถ้าคนไม่ชอบงานที่ทำ ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะทำให้เกิดแผลในกระเพาะอาหาร มะเร็งหรือเบาหวาน จากกระทบของความเครียดในงานต่อสุขภาพ เมื่อไม่ชอบงานที่ทำอยู่

8) คนที่มีความสุขในการทำงานมีการเรียนรู้ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลาย คนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

9) คนที่มีความสุขมักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงานผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความรับผิดชอบ ยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาด เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นและพร้อมที่แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด

10) คนที่มีความสุขมีการตัดสินใจที่ดี จากการที่คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในภาวะวิกฤติ มีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้าง ใช้สัญชาตญาณความอยู่รอดตัดสินใจโดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจจะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุข ซึ่งจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าและให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

1.4 ผลของการไม่มีความสุขในการทำงาน

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข อธิบายว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานมักมีลักษณะต่างๆ ให้สังเกตได้ดังนี้

ด้านร่างกาย มักจะเจ็บป่วยบ่อยๆ เช่น ปวดศีรษะ ไมเกรน ปวดท้อง เป็นไข้หวัด ภูมิแพ้ ปวดหลังปวดไหล่ อ่อนเพลีย ใจสั่น นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง ฯลฯ ทำให้ต้องลาป่วย หรือขาดงานเป็นประจำ

ด้านจิตใจ มักจะวิตกกังวล คิดมาก คิดฟุ้งซ่าน หลงลืมง่าย หงุดหงิด โกรธง่าย ไม่มีสมาธิในการทำงาน ใจน้อย เช้งชีวิต ซึมเศร้า หวาดระแวง ไม่มีความสุข ทำให้ใบหน้า แกร่งเครียด เศร้าหมองไม่น่าดู และยังขัดแย้งกับคนใกล้ชิดได้ง่ายด้วย

ด้านพฤติกรรม มักจะสูบบุหรี่จัด ดื่มสุรามากขึ้น อาจใช้ยากระตุ้นหรือยาเสพติด ต่างๆ ชอบชวนทะเลาะ จู้จี้ขี้บ่น เก็บตัว ฯลฯ ทำให้เสียความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิดทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

ส่วนผลของการไม่มีความสุขในการทำงานต่อองค์การ (ธัญชาติธนานนท์และคณะ , 2544) ได้แก่

- 1) พนักงานลาจลาป่วยมาสายหรือขาดงานเป็นประจำจากการที่พนักงานเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากความเครียดในการทำงาน
- 2) พนักงานลาออกทำให้หน่วยงานต้องจ้างคนใหม่ต้องเสียเวลาและเสียเงินในการอบรมพนักงานใหม่เพื่อให้ทำงานได้คล่องเหมือนคนเก่า
- 3) หน่วยงานได้ผลผลิตต่ำผลงานไม่ดีไม่เป็นไปตามเป้าหมายหน่วยงานเสียค่าใช้จ่ายไม่คุ้มกับผลงานที่ได้ทั้งยังส่งผลให้ลูกค้าไม่ได้รับบริการที่ดี
- 4) พนักงานทำงานผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุจากการไม่ตั้งใจทำงานไม่มีสมาธิในการทำงานและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย

Herzberg , 1959 (อ้างถึงใน รัชฎยากร อัจฉรมณี, 2556) เมื่อกล่าวถึง “สุขภาวะองค์กร” ปัจจัยหลักสำคัญที่ส่งผลให้เกิดสุขภาวะองค์กร คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล เพราะคนเราทุกคนย่อมมีความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวรอบตัว ทำให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้มากมาย ทั้งพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมที่ไม่สร้างสรรค์ เมื่อ คนเราเรียนรู้สิ่งต่างๆ ก็จะทำให้เกิด “แรงจูงใจ” ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย โดยทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg's (Herzberg Two Factors Theory) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้แบ่งได้เป็น 2 ประการ ดังนี้

1.) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 5 ประการคือ

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด

1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับ นับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการทำงาน

1.3) ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพึงพอใจ

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การบังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมาก จนเกินไป

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงมากขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีจะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค่าจูนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ

2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก ต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพกับผู้บังคับบัญชา

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2.10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.11) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

จากแนวคิดของ Herzberg ปัจจัยที่เรียกว่าสุขอนามัยนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานและตัวกระตุ้นจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยสุขอนามัยจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นจะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติในเรื่องของทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของบุคลากร 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ บุคลากรมีความสุข และสิ่งที่ทำให้บุคลากรไม่มีความสุข ข้อเสนอแนะของทฤษฎีการจูงใจสมัยใหม่ จะถือว่าสิ่งจูงใจในด้านการเงิน การปรับปรุงในเรื่องของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต การขาดงานและการลาออกจากงานที่น้อยลง ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นเท่านั้นเอง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นเท่านั้น จึงจะเป็นสิ่งจูงใจต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตของบุคลากร

2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow, 1970 (อ้างถึงใน รัญยากร อัญมณี, 2556) ในได้คิดค้นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy Needs Theory) อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการเป็นลำดับตั้งแต่ขั้นแรกไปจนถึงขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับความสำคัญ ระดับความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โดยเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับล่างแล้วก็จะเกิดความต้องการใหม่ในระดับที่สูงขึ้นไป ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป การจัดลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปสูง Maslow เชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าความต้องการนี้ขาดจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป สำหรับความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้ง 4 ประเภทได้รับการตอบสนอง อย่างไรก็ตามการตอบสนองของความต้องการแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องถึง 100% ส่วนมากจะขึ้นกับแต่ละบุคคลสำหรับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ดังนี้

1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของ ร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น มนุษย์

ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านสรีระได้รับการตอบสนองเพียงพอมนุษย์ก็จะมีความต้องการที่จะได้รับความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต เป็นอิสระจากความกลัว ชู่เช็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมเป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ถ้าความต้องการในขั้น 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งมนุษย์ก็ จะมีความต้องการขั้นที่ 3 ตามมา

3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4) ความต้องการที่จะรู้สึกว่ามีค่า (Esteem Needs) ความต้องการนี้ ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตมีเกียรติยศชื่อเสียงต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า และต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของตน (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล่าวที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเองมีความจริงใจต่อตนเอง เข้าใจถึงความสามารถ ความถนัด และความต้องการของตนเอง โดยไม่มีการปกป้องและปิดบังพิจารณา ตนเองอย่างใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง

เนื่องจาก Maslow ได้มองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงกว่าเดิม โดยเฉพาะลักษณะที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน ถือว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของมนุษย์ คนที่จะพัฒนาตนเองจึงต้อง พัฒนามาจากภายในตัวเอง Maslow จึงได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากแนวคิดของตนเองในเบื้องต้นที่มี 5 ขั้น เพิ่มเติมเป็น 7 ขั้น โดยเรียงลำดับความต้องการต่ำสุดไปจนถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุด โดย 2 ขั้นที่เพิ่มขึ้นมา คือ ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ (Desire to Know and to Understand) และ ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs)

โดย Maslow กล่าวว่า ความต้องการขั้นที่ 1-4 (Lower Deficiency Needs หรือ D.needs) เป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ หากขาดมนุษย์จะแสวงหามาเพื่อตอบสนองความต้องการ นั้นๆ เมื่อ D.needs ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการขั้นที่ 5-7 (Higher Being Needs หรือ B.needs) ต่อไป Maslow เชื่อว่าในสังคมปัจจุบันมีน้อยคนนักที่สามารถสนองความต้องการในลำดับสูงสุดได้ เพราะเขายังไม่สามารถบรรลุความต้องการในลำดับต่ำ จึงไม่เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในขั้นสูงได้

2.3 ทฤษฎี HRDS เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

จีระ หงส์ลดารมภ์ (อ้างถึงใน ปวันทิพย์, 2553) ได้กล่าวถึงการสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยกำหนดให้การทำงานอย่างมีความสุข เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จาก 4 องค์ประกอบ คือ

1. การสร้างความสุข และเน้นความสุขเพื่อส่วนรวม (Happiness)
2. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (Respect)
3. การยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน (Dignity)
4. ความยั่งยืน ซึ่งเป็นการมองเป้าหมายระยะยาว (Sustainability)

3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jone (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

สกุลนารี กาแก้ว (2546) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็น คน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมีเป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ (กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย , 2536)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้ คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และ สภาพแวดล้อมอื่น ๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533)

ชลธิชา สว่างเนตร (2542) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่ รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถ จับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมี ผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

จากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารวิชาการต่างๆ พบว่าได้นักวิชาการ แบ่ง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลายองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

Hayhurst, 2005 (อ้างถึงใน ธรรมนูญ ธรรมนูญเจริญ, 2555) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน คือ

1) ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาส ที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงกันข้ามหากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะ และเน้นที่ผลผลิต ก็คือการทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองพึ่งพาบุคคลอื่น ผลคือพนักงานจะรู้สึกทุกข์ใจ ผลผลิตต่ำ และอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก

2) การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

3) การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาส ให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ หากบุคคลมีความกล้าในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะกระทำไม่ได้เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมา แก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปราย แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ วิธีแก้ปัญหา

4) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5) การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำ ในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำ และฝึกอบรวมพนักงาน เพื่อให้พนักงาน ได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่าง มากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้าง ของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องมาจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

6) การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษา ต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟัง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษา ทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

7) การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความคิดเห็นโกรธและความก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8) การสั่งการและระเบียบในองค์การ (Order and Organization) คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9) ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขต ความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10) การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

Schultz and Schultz (1994) (อ้างถึงใน รัญยากร รัญมณีเจริญ , 2555) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ประกอบด้วย ปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังมีหลายบริษัทเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของการจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กและผู้สูงอายุ โดยเห็นว่ามีมีความสำคัญในโลก

ปัจจุบันเนื่องจากแรงงาน สองในสามจากจำนวนแรงงานทั้งหมดเป็นพนักงานซึ่งเป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงดูบุตรและต้องดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว ดังนั้นในการที่บริษัทจะดึงดูดพนักงานของตนไว้ และ ลดปัญหาการขาดงานลง ปัจจัยดังกล่าว จึงมีส่วนในการช่วยลด ปัญหาความตึงเครียดในการที่พนักงาน จำเป็นต้องแบ่งเวลาในการรับผิดชอบทั้งสำหรับหน้าที่ใน การทำงาน และหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว

2) สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบ ยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หากชั่วโมงการทำงานระบุไว้มากขึ้นเท่าใด ชั่วโมงในการ ทำงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงยิ่งน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีการขาดงานสูงขึ้น และมีอุบัติเหตุบ่อยขึ้นด้วย ถ้าหากมีการลดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ลง ประสิทธิภาพก็จะสูงขึ้น และยังมีการแบ่งชั่วโมง ในการทำงานออกเป็น การทำงานเต็มเวลา (Full-Time Employment) การทำ งานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Employment) การทำงาน 4 วันในหนึ่งสัปดาห์ (Four-Day Workweek) การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) การทำงานเป็นกะ (Shift Work) เป็นต้น นอกจากชั่วโมงการทำงานจะมีความสำคัญแล้ว เวลาที่ทางบริษัทจัดให้พนักงานได้ หยุดพักระหว่างการทำงานใช้อย่างเป็นทางการ มีความสำคัญมาก ดีกว่าที่จะให้พนักงานแอบพัก หรือหยุดการทำงานกันเอง จากการศึกษาของ Hawthorne มาใช้กับการทำงานในองค์การ โดย ให้มีเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานมาใช้อย่างเป็นทางการมีผลทำให้คนเกิดขวัญและกำลังใจ เพิ่มขึ้น ลดการอ่อนล้า และความเบื่อหน่ายลง ดังนั้น พนักงานจึงมีประสิทธิภาพในการทำงาน สูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการทำงานในหมู่คนงานที่ต้องใช้แรงงานมาก การหยุดพักจะช่วยลด อาการบาดเจ็บที่มักเกิดขึ้นที่มือและข้อมือในระหว่างการทำงานได้ และการจัดให้มีการหยุด พักยังช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทอีกด้วย

3) สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อ พนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงาน รู้สึกเหนื่อย เบื่อหน่ายหรือ งานบางประเภทถูกออกแบบให้ง่ายมาก ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะ เฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้ มักทำให้พนักงานมีอาการเบื่องานง่าย และโดยเฉพาะเมื่อ ต้องทำอยู่อย่างเดิมซ้ำ ๆ อาการเบื่อหน่าย ก็จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้า (Fatigue) ได้เช่นกัน

ซึ่งอาการอ่อนล้าแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ (Psychological Fatigue) เช่น เมื่อเกิดอาการเบื่อหน่ายและความอ่อนล้าทางร่างกาย (Physical Fatigue) เช่น เมื่อร่างกายและกล้ามเนื้อถูกใช้งานอย่างหนักหรือเป็นระยะเวลาอันยาวนานเกินไป อาการอ่อนล้าทั้งสองประเภทนี้ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความผิดพลาดมากขึ้นเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย อันส่งผลต่อการขาดงาน

สิริอร วิชชาวุธ, 2544 (อ้างถึงใน รัญยากร อัญมณีเจริญ, 2556) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Condition of Work) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท

2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal Condition of Work) ได้แก่ เวลาทำงานที่กำหนดตายตัว และเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ได้มีการศึกษาในเรื่องเวลาการทำงาน พบว่า การกำหนดเวลาทำงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการนานมิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพบว่ายิ่งกำหนดชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ชั่วโมงการทำงานจริงจะลดลง ผลผลิตในแต่ละชั่วโมงก็จะต่ำลงด้วย เมื่อเป็นเช่นนั้น จึงมีการเสนอแนวคิดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้โดยให้พนักงานตัดสินใจเองว่าจะเริ่มหรือเลิกทำงานเมื่อใด

3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological Condition of Work) ได้แก่ ความเบื่อหน่ายโดยพบว่าลักษณะงานที่ง่ายซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวทำงานตลอดเวลา เป็นกระบวนการที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานกลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานจะเฉื่อยและทำงานผิดพลาดได้ง่าย จึงควรมีการปรับปรุงงานจากความเบื่อ ได้แก่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การขยายหน้าที่งาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น และความเหนื่อยล้า แบ่งออกเป็น ความเหนื่อยล้าทางจิตและความเหนื่อยล้าทางกาย ความเหนื่อยล้าเกิดจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรง และการใช้ความคิดเป็น เวลานานทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระหัวใจเต้นแรงขึ้น มีความต้องการออกซิเจนมากขึ้น และ กล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏเมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลง

การแก้ปัญหาความเหนื่อยล้าควรจะทำให้มีเวลาพักซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกายมากการให้พนักงานได้พักจะทำให้พนักงานสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

Gilmer, 1987 (อ้างถึงในจินดาวรรณ รามทอง, 2558) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างของ องค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำ อยู่ว่าเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ บำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้อิงค์ประกอบตามแนวคิดของ Gilmer มาใช้เป็นแนวในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากได้มีการนำไปใช้ในวิทยานิพนธ์ของจินดาวรรณ รามทอง และเนื้อหาในแนวคิดมีความครอบคลุม สอดคล้องกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสมควรนำไปศึกษาอย่างยิ่ง

4. ข้อมูลเทศบาลนครหาดใหญ่

เทศบาลนครหาดใหญ่, (2561) ข้อมูลตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ.2561-2564 อธิบายถึงลักษณะพื้นฐานของเทศบาลนครหาดใหญ่ ดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ

เทศบาลนครหาดใหญ่นั้น ตั้งอยู่ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ระหว่างเส้น ลองติจูด 100 องศา 01 ลิปดาถึงเส้นลองติจูดที่ 101 องศา 06 ลิปดาตะวันออก และเส้นละติจูด ที่ 6 องศา 17 ลิปดาถึงเส้นละติจูดที่ 7 องศา 56 ลิปดาเหนือมีขนาดพื้นที่ 21 ตาราง

กิโลเมตร หรือประมาณร้อยละ 3.18 ของพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ (อำเภอหาดใหญ่มีเนื้อที่ 660 ตารางกิโลเมตร) หรือประมาณ 0.30 ของพื้นที่จังหวัดสงขลา (จังหวัดสงขลามีเนื้อที่ 7,150 ตารางกิโลเมตร) อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร วัตรระยะจากทางรถไฟ 945 กิโลเมตร ทางหลวงแผ่นดินประมาณ 1,125 กิโลเมตร ทางทะเลประมาณ 755 กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับเทศบาลเมืองคลองแห

ทิศตะวันออก ขนานทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 407 ติดกับเทศบาลเมืองคอหงส์

ทิศตะวันตก ติดต่อคลองอู่ใต้และคลองอู่ตะเภาติดกับเทศบาลเมืองควนลัง

ทิศใต้ ติดต่อทางรถไฟไปสู่โงะ-ลกติดกับเทศบาลเมืองคอหงส์

เทศบาลนครหาดใหญ่ เป็นเมืองที่มีขนาดกระชับตัว ขนาดกว้างประมาณ 1 กิโลเมตร ยาวประมาณ 4 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 21 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ประชิดทางรถไฟ สภาพเมืองส่วนใหญ่ขยายตัวไปทางทิศตะวันออก ลักษณะอาคารสิ่งปลูกสร้าง เป็นตึกแถวประกอบการพาณิชย์กรรม ชุมชนใจกลางเมืองมีความหนาแน่นสูง ประมาณ 20,000 คนต่อตารางกิโลเมตร ในขณะที่เฉลี่ยทั้งเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ประมาณ 7,500 คน ต่อตารางกิโลเมตร

2. ด้านการเมืองการปกครอง

ในเทศบาลนครหาดใหญ่มีประชากร ประมาณ 159,653 คน เป็นชาย 74,134 คน หญิง 85,519 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559) มีความหนาแน่น 7,602 คน ต่อตารางกิโลเมตร ประชากรส่วนใหญ่นับถือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 72 ศาสนาอิสลาม ร้อยละ 20 ศาสนาคริสต์ ร้อยละ 5 และศาสนาอื่นๆ ร้อยละ 3 ประชากรส่วนใหญ่ เป็นคนในท้องถิ่นและอพยพมาจากจังหวัดใกล้เคียง ใช้ภาษาท้องถิ่นภาคใต้เป็นภาษาพูด เทศบาลนครหาดใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีรายได้หรืองบประมาณเป็นของตนเอง มีอิสระในการบริหารงาน และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552) ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
10. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
11. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
12. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
13. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
14. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
15. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
16. ให้มีการดำเนินการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
17. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
18. กิจการอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
19. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหารโรงแรมหรือสถานบริการอื่น
20. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
21. จัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ
22. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
23. การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว

ภายใต้บังคับกฎหมายเทศบาลนครอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

1. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
2. ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. ให้มีการสาธารณสุข
7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะสวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
12. เทศพาณิชย์

องค์การเทศบาล องค์การเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552) ประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ทำหน้าที่ในด้านการบริหาร ได้แก่

สภาเทศบาล สภาเทศบาลนครหาดใหญ่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง ซึ่งประชาชนเลือกตั้งโดยตรงตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ.2545 สภาเทศบาลจะมีการคัดเลือกตำแหน่ง ประธานสภาเทศบาล 1 คน และรองประธานสภาเทศบาล 1 คน จากสมาชิกสภาเทศบาลทั้ง 24 คน และตำแหน่งเลขาธิการสภาเทศบาล โดยให้สภาเทศบาลเลือกพนักงานเทศบาลหรือสมาชิกสภาเทศบาลคนหนึ่งทำหน้าที่ในกิจการดังกล่าวสภาเทศบาลมีหน้าที่ประชุมพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร เป็นต้น

ด้านการบริหารงาน เทศบาลนครหาดใหญ่มีหน้าที่ในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีนายกเทศมนตรีมีหน้าที่ควบคุม และรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างรองจากนายกเทศมนตรี และรับผิดชอบควบคุมดูแล ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายรัฐบาล และนโยบายคณะผู้บริหารเทศบาล และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย และมีรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ช่วยตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดเทศบาลเช่นกัน

การกำหนดส่วนราชการเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 สำนัก 2 กอง 1 หน่วยงานตรวจสอบภายในดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานหรือกิจการที่มีได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด และงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
2. สำนักการคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน และบัญชีการพัสดุและทรัพย์สินการงบประมาณงานผลประโยชน์ และงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักการช่าง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการผังเมือง และโยธาการ
สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
4. สำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา และงานอื่นที่ได้รับ
มอบหมาย
5. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุข
ทุกประเภท และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
6. กองวิชาการและแผนงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการ และการวางแผนและ
งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
7. กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาชุมชน การสังคม
สงเคราะห์ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
8. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบ กลั่นกรองให้ความเห็น
และข้อเสนอแนะแก่ปลัดเทศบาลเกี่ยวกับงานการเงินของเทศบาล และควบคุมตรวจสอบการใช้
จ่ายงบประมาณ และด้านอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ “มหานครแห่งความสุข”

พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ซึ่งเป็นขอบเขตของกิจกรรมที่มุ่งเน้นเป็นพิเศษ หรือเป็น
วิถีทางเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม
อาเซียน
2. พัฒนานครหาดใหญ่ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้
3. ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อสุขภาพทุกระดับ
4. อนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีตประเพณี
ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงความเป็นเอกลักษณ์ของหาดใหญ่
5. เสริมสร้างสุขภาพและสวัสดิการของประชาชน
6. พัฒนาตลาดและการรักษาความสะอาดของเมือง
7. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมกันพัฒนานครหาดใหญ่
8. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
9. ปรับปรุงภูมิทัศน์ และพัฒนาหาดใหญ่ให้เป็นเมืองในสวน

10. ส่งเสริมและสนับสนุนทางการค้า การลงทุน
11. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของนครหาดใหญ่
12. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาอุทกภัย
13. พัฒนาระบบผังเมืองและสาธารณูปโภค
14. ปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง เพียงพอ และทันสมัย
15. ปรับปรุงระบบสัญญาณจราจร ให้เป็นระบบที่ทันสมัย

เป้าประสงค์ ได้แก่

1. พัฒนาการศึกษ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

2. พัฒนาด้านการสาธารณสุข
3. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง
4. รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
5. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
6. พัฒนาการท่องเที่ยวของนครหาดใหญ่
7. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนานครหาดใหญ่
8. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาอุทกภัย
9. ปรับปรุงระบบผังเมืองและสาธารณูปโภค ที่สามารถตอบสนองของความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
10. ปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง เพียงพอ และทันสมัย
11. ปรับปรุงระบบสัญญาณจราจร ให้สามารถแก้ปัญหาจราจรได้ทั้งระบบ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 6.42$; $SD = 1.47$) 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.55$; $SD = 0.38$) 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ระดับสูง ($r = .58$)

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานสามารถแยกได้เป็นสองตัวแปร คือตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ซึ่งพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $X^2 = 2.65$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .99$, $RMR = .015$ และ $RMSEA = .00$ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .32, .16, -.13 และ .11 ตามลำดับ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และ -.08 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 59 และ 69 ตามลำดับ

ทิวากาล ด่านแก้ว (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา (2) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด

นครราชสีมาและ (3) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านลักษณะเฉพาะของนโยบายด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านบรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านโครงสร้างและด้านกระบวนการจัดการส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 69.30 และ (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและวัฒนธรรมด้านการเมืองและกฎหมายส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 62.90

มาลี เกื้อนพกุล และคณะ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุมผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ระดับความสุขของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 75.5 (n =71) รองลงมาอยู่ในระดับดี ร้อยละ 16 (n =15) และมีความสุขอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 8.5 (n =8) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ($p < .01$), รายได้ ($P < 05$) และประสบการณ์ในการทำงาน ($p < .05$) ปัจจัยในครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญ/และกำลังใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุมตามลำดับได้แก่ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุมได้ร้อยละ 54.6 ($r^2=.546$) 4) สมการทำนายความสุขของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุมได้คือความสุขในการทำงาน (54.60) = .291 (ลักษณะของงาน) +.233 (การได้รับการยอมรับนับถือ) +.222(สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน)+.223 (สัมพันธภาพในครอบครัว)+.162 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)+.163 (ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว)

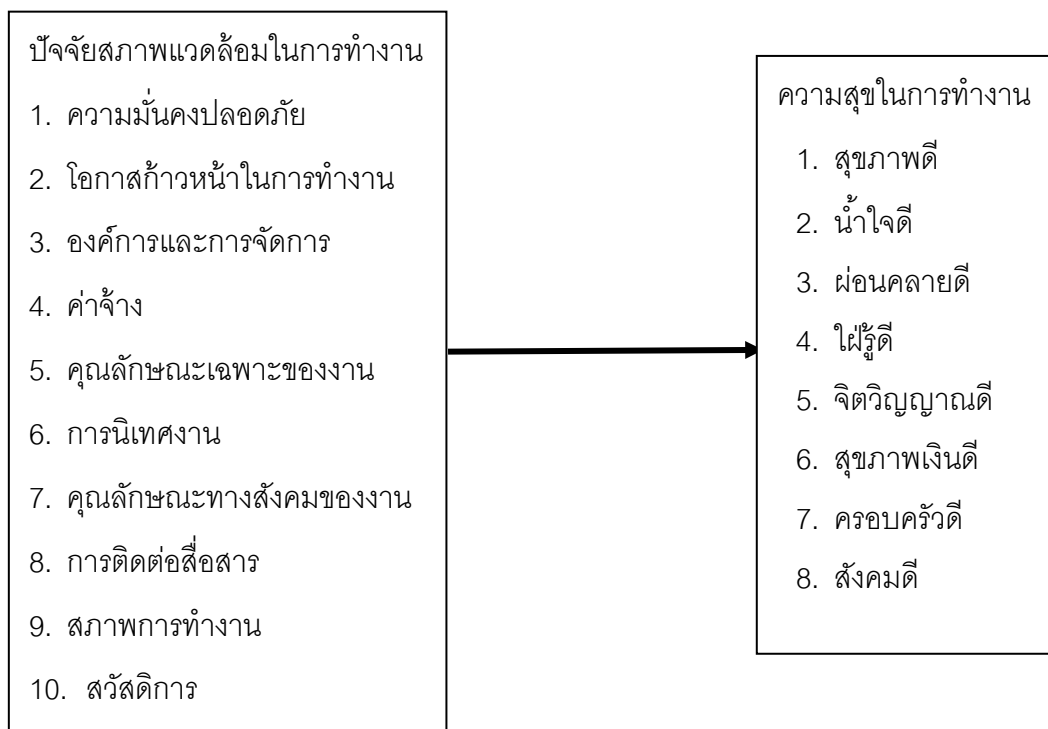
นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรรถตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน โดยที่สัมพันธ์ภาพในครอบครัว ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงานสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ในระดับปานกลาง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธ์ภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

สุวีณา ไชยแสนย์ (2558) ศึกษาวิจัย เรื่ององค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขององค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคามรวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคามผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มีสุขภาพดี (Happy Body) และการหาความรู้ (Happy Brain) 2) ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคามได้แก่ความสัมพันธ์ในที่ทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานความรักในงานและค่านิยมร่วมขององค์กร 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงานและทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่าง

พนักงาน สร้างความเชื่อมั่นต่อกัน การเอาใจใส่ความจริงใจ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานทุกคน จัดสวัสดิการการทำงานให้เหมาะสม และทั่วถึงพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จัดสภาพแวดล้อมที่ดีมีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งหน้าที่ทำงานอย่างชัดเจน และการเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ สร้างความเชื่อในค่านิยมขององค์กรร่วมกัน พัฒนาความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้น จัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ

6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัย กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 398 คน โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane, 1973 (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ .05

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{เมื่อ} \quad n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5}$$

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{398}{1 + 398(0.5)^2} = 200$$

เมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2542) ดังนี้

$$\text{สูตร } n_i = \frac{nN_i}{N}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของกลุ่มประชากร

n_i คือ จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม

N_i คือ จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากประชากรในแต่ละกลุ่ม

ตัวอย่าง เช่น ต้องการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง สำนักปลัดฯ

แทนค่าในสูตร

$$n_i = \frac{200 \times 72}{398}$$

$$n_i = 36$$

1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร

ที่	หน่วยงาน	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	กลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น	กลุ่มตัวอย่าง พนักงานเทศบาล	กลุ่มตัวอย่าง ลูกจ้างประจำ	รวมทั้งสิ้น
1.	สำนักปลัดฯ	60	12	72	30	6	36
2.	สำนักการช่าง	57	44	101	28	22	50
3.	สำนักการคลัง	34	20	54	18	10	28
4.	สำนักการสาธารณสุข	56	42	98	29	21	50
5.	สำนักการศึกษา	25	9	34	13	5	18
6.	กองสวัสดิการสังคม	12	1	13	5	1	6
7.	กองวิชาการฯ	25	1	26	11	1	12
	รวมทั้งสิ้น	269	129	398	134	66	200

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 200 คน จากประชากรทั้งสิ้น 398 คน โดยจำแนกเป็น สำนักปลัดฯ จำนวน 36 คน สำนักการช่าง จำนวน 50 คน สำนักการคลัง จำนวน 28 คน สำนักการสาธารณสุข จำนวน 50 คน สำนักการศึกษา จำนวน 18 คน กองสวัสดิการสังคม จำนวน 6 คน และกองวิชาการฯ จำนวน 12 คน

2. แบบแผนการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการค้นคว้ามี 2 ประเภท

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ได้แก่ ข้อมูลจากตำรา หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของรวมวรรณกรรมทั้งสิ้นจำนวน 34 เรื่อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสจำนวนบุตร ลักษณะงานสถานการณ์จ้างงานระยะเวลาในการทำงานรวมจำนวน 8 ข้อลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการโดยให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวน และปรับปรุงจากเครื่องมือในการวิจัยของ จินดาวรรณ รามทอง (2558) ซึ่งได้พัฒนาตามแนวคิดของ Gilmer (1967) มีคำถามทั้งหมด 23 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบในแต่ละด้าน และในแต่ละด้านผู้วิจัยได้เพิ่มข้อคำถามด้านละ 1 ข้อเพื่อให้ตรงกับบริบทมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ข้อคำถามที่เพิ่มนั้นได้

อ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) และแนวคิดของ Hayhurst (2005) รวมมีคำถามทั้งหมด 33 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	จำนวน 4 ข้อ
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านองค์การและการจัดการ	จำนวน 3 ข้อ
ด้านค่าจ้าง	จำนวน 4 ข้อ
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการนิเทศงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	จำนวน 3 ข้อ
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านสวัสดิการ	จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามในส่วนนี้เป็นลักษณะคำถามปลายปิด มีระดับการวัดประเภทช่วง (Interval Scale) โดยมีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือกดังนี้

ความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ	5
ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	4
ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	3
ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	2
ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	1

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน “HAPPINOMETER” ของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลตา บุญยดีรณะ และวรรณภา อารีย์, 2555) ซึ่งประกอบด้วยด้วยมิติความสุข 8 มิติ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด เป็นคำถามปลายปิดจำนวน 40 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการโดยให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้ตามเกณฑ์ HAPPINOMETER (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลตา บุญยดีรณะ และวรรณภา อารีย์, 2555) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความสุข ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 00.00-24.99	หมายถึง	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 25.00-49.00	หมายถึง	ไม่มีความสุข
คะแนนเฉลี่ย 50.00-74.99	หมายถึง	มีความสุข
คะแนนเฉลี่ย 75.00-100.00	หมายถึง	มีความสุขอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการให้คะแนน แบบสอบถามความสุขในการทำงานสามารถแปลผลได้ ดังนี้

ตอบข้อ 1	=	0	คะแนน
ตอบข้อ 2	=	25	คะแนน
ตอบข้อ 3	=	50	คะแนน
ตอบข้อ 4	=	75	คะแนน
ตอบข้อ 5	=	100	คะแนน

3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน
- 2) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
- 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
- 5) นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ หลังจากปรับปรุงแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน ได้แก่

- 1) ดร.ชายนิษฐ์ ช. บุญพันธ์ หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 - 2) รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 - 3) ดร.ธนาวุธ แสงกาศนิษฐ์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย ความครอบคลุมของคำถาม ตลอดจนความชัดเจนของภาษาควบคู่กับการสร้างเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง กรอผลการพิจารณาความสอดคล้อง
- | | |
|----|--|
| +1 | หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย |
| 0 | หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย |
| -1 | หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย |

เพื่อนำไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC > 0.67-1.00 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 จะไม่นำมาใช้โดยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและนำไปใช้ได้ ทั้งหมดจำนวน 73 ข้อ มีค่า IOC ≥ 0.67

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยแต่ละข้อคำถามต้องมีค่า Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า 0.7 ทุกข้อคำถาม (อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย, 2548) โดยเฉพาะข้อคำถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยแบบสอบถามนี้ คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ .948 โดยจำแนกค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยเท่ากับ .875 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่ากับ .843 ด้านองค์การและการจัดการเท่ากับ .838 ด้านค่าจ้างเท่ากับ .830 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานเท่ากับ .761 ด้านการนิเทศงานเท่ากับ .931 ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานเท่ากับ .830 ด้านการติดต่อสื่อสารเท่ากับ .907 ด้านสภาพการทำงาน เท่ากับ .766 และด้านสวัสดิการเท่ากับ .828 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นความสุขในการทำงานเท่ากับ .875 โดยจำแนกค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน คือ ด้านสุขภาพดีเท่ากับ .415 ด้านผ่อนคลายดีเท่ากับ .459 ด้านน้ำใจดีเท่ากับ .734 ด้านจิตวิญญาณดีเท่ากับ .657 ด้านครอบครัวดีเท่ากับ .595 ด้านสังคมดีเท่ากับ .731 ด้านไฟรั้วดีเท่ากับ .404 และด้านสุขภาพเงินดีเท่ากับ .764

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- 1) ติดต่อขอหนังสือจากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นหนังสือแนะนำตัวใช้ในกรณีที่น่าไปเก็บข้อมูลกับเทศบาลนครหาดใหญ่
- 2) นำหนังสือแนะนำตัวในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ออกจากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไปยื่นต่อเทศบาลนครหาดใหญ่ เพื่อชี้แจงและขออนุญาตเก็บข้อมูล

- 3) ลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
- 4) รับเอกสารส่งกลับตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
- 5) นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ ใช้การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for Windows Version 16.0 โดย ใช้ สถิติ ดังต่อไปนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตรลักษณะงานสภาพการจ้างงานอายุงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสุขภาพเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) วิเคราะห์ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ
- 4) วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่และความสัมพันธ์มีทิศทางใด ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง (-1) ถึง (1) โดยอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		แปลผล
.90 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70-.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
.30-.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ต่ำกว่า .30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ต่ำกว่า .00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดการเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P – value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน เก็บแบบสอบถามได้ จำนวน 185 คน อัตราการได้คืนแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 92.50 โดยสมาคมการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (NEA: National Education Association) ได้เสนอว่าอัตราการตอบกลับแบบสอบถามที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ต้องมากกว่า ร้อยละ 90 (กันยารัตน์ สมบัติธีระ, 2558)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงาน การจ้างงาน และอายุงาน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	60	32.4
หญิง	125	67.6
2. อายุ		
18-24 ปี	3	1.6
25-34 ปี	31	16.8
35-44 ปี	58	31.4
45-54 ปี	49	26.5
55-60 ปี	44	23.7

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	2	1.1
ม.ต้น	3	1.6
ม.ปลาย	2	1.1
ปวช.	7	3.8
ปวส.	9	4.9
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	7	3.8
ปริญญาตรี	117	63.2
สูงกว่าปริญญาตรี	38	20.5
4. สถานภาพสมรส		
โสด	58	31.3
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	108	58.3
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	4	2.2
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	7	3.8
หม้าย	4	2.2
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	4	2.2
5. การมีบุตร		
ไม่มี	68	36.8
มีจำนวน 1 คน	41	22.2
มีจำนวน 2 คน	59	31.8
มีจำนวน 3-4 คน	17	9.2
มีจำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	0	0.0

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ลักษณะงาน		
งานสำนักงาน	109	58.9
งานด้านการบริการ	55	29.7
งานด้านบริหาร	15	8.1
งานด้านอื่น ๆ	6	3.3
7. การจ้างงาน		
พนักงานเทศบาล	124	67.0
ลูกจ้างประจำ	61	33.0
8. อายุงาน		
ไม่ถึงปี	17	9.2
ระหว่าง 1 – 2 ปี	12	6.5
ระหว่าง 3 – 5 ปี	38	20.5
ระหว่าง 6 – 9 ปี	24	13.0
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	94	50.8

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน จำแนกตามตัวแปรข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบผลการศึกษา ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 เพศชาย 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 35-44 ปี มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา ได้แก่ อายุ 45-54 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนน้อยที่สุด มีอายุ 18-24 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ระดับการศึกษา พบ ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และระดับการศึกษาที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่าและ ม.ปลาย เท่ากัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส แต่งงานและอยู่ร่วมกัน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และสถานภาพที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ แต่งงาน แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน หม้าย และหย่าเท่ากัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

การมีบุตร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีบุตร จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาได้แก่ มีบุตร 2 คน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และน้อยที่สุดได้แก่ มีบุตรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0

ลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีลักษณะงานเป็นการทำงาน ด้านงานสำนักงานจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาได้แก่ งานด้านการบริการจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือลักษณะงานด้านอื่นๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

การจ้างงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาได้แก่ เป็นลูกจ้างประจำจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาได้แก่มีอายุงาน ระหว่าง 3-5 ปีจำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.5 และมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ มีอายุงาน ระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.5

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 35-44 ปีการศึกษา ระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกัน ไม่มีบุตร ปฏิบัติงานสำนักงาน เป็นพนักงานเทศบาล และมีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานมีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสุขภาพเงินดี ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี โดยวัดระดับความสุข 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ไม่มีความสุข มีความสุข และมีความสุขอย่างยิ่งดังตาราง 3-11

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี

ด้านสุขภาพดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	76.08	30.26	มีความสุขอย่างยิ่ง
2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	37.02	32.14	ไม่มีความสุข
3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก / ยาเส้น หรือไม่	88.91	26.30	มีความสุขอย่างยิ่ง
4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	70.13	35.11	มีความสุข
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	56.62	23.60	มีความสุข
รวม	65.75	29.48	มีความสุข

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี พบว่า โดยภาพรวม ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 65.75$, S.D. = 29.48) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก / ยาเส้น หรือไม่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยอยู่ในระดับ มีความสุขอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 88.91$, S.D. = 26.30)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี

ด้านน้ำใจดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอือออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	72.83	17.34	มีความสุข
2. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	68.78	18.29	มีความสุข
3. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่	75.27	17.86	มีความสุขอย่างยิ่ง
4. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	65.13	21.50	มีความสุข
5. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่	72.70	18.19	มีความสุข
6. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่	53.64	22.04	มีความสุข
7. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่	75.00	16.68	มีความสุขอย่างยิ่ง
8. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่	58.91	19.88	มีความสุข
9. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	61.35	21.79	มีความสุข
รวม	67.06	19.28	มีความสุข

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี โดยภาพรวมพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 67.06$, S.D. = 19.28) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 78.25$, S.D. = 17.86)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี

ด้านผ่อนคลายดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่	50.81	23.44	มีความสุข
2. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ(อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมเปียโน เล่นเกมส์ ปักตุ๊กต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	44.59	31.99	ไม่มีความสุข
3. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่	61.35	20.67	มีความสุข
4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่	51.21	20.06	มีความสุข
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่	65.13	17.50	มีความสุข
รวม	54.61	22.73	มีความสุข

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี โดยภาพรวมพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 54.61$, S.D. = 22.73) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 65.13$, S.D. = 17.50)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี

ด้านใฝ่รู้ดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	40.54	28.28	ไม่มีความสุข
2. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อ ความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่	63.24	18.98	มีความสุข
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่	50.00	19.32	มีความสุข
รวม	51.26	22.19	มีความสุข

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี โดยภาพรวมพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 51.26$, S.D. = 22.19) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 63.24$, S.D. = 18.98)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี

ด้านจิตวิญญาณดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่	64.72	20.25	มีความสุข
2. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่	54.86	20.93	มีความสุข
3. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด	69.05	17.43	มีความสุข
4. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมีส่วนรับผิดชอบ	73.51	15.89	มีความสุข
5. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	78.37	17.05	มีความสุขอย่างยิ่ง
รวม	68.10	18.13	มีความสุข

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดีโดยภาพรวม พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 68.10$, S.D. = 18.13) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าโดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยอยู่ในระดับ มีความสุขอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 78.37$, S.D. = 17.05)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพเงินดี

ด้านสุขภาพเงินดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	42.02	19.69	ไม่มีความสุข
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	60.81	17.62	มีความสุข
3. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	65.40	19.82	มีความสุข
4. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	69.45	19.84	มีความสุข
รวม	59.42	18.49	มีความสุข

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพเงินดี โดยภาพรวม พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 59.42$, S.D. = 18.49) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าโดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 69.45$, S.D. = 19.84)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	68.51	24.27	มีความสุข
2. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อซง ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	62.83	25.15	มีความสุข
3. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	79.05	20.28	มีความสุขอย่างยิ่ง
รวม	70.13	23.23	มีความสุข

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานด้านครอบครัว โดยภาพรวมพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 70.13$, S.D. = 23.23) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าโดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยอยู่ในระดับ มีความสุขอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 79.05$, S.D. = 20.28)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี

ด้านสังคมดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	62.70	18.08	มีความสุข
2. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	73.37	15.77	มีความสุข
3. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	52.56	19.93	มีความสุข
4. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	52.16	26.61	มีความสุข
5. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุขหรือไม่	80.00	19.46	มีความสุขอย่างยิ่ง
6. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	37.29	21.03	ไม่มีความสุข
รวม	59.68	20.14	มีความสุข

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี โดยภาพรวมพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับ มีความสุข ($\bar{X} = 59.68$, S.D. = 20.14) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าโดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 80.00$, S.D. = 19.46)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสุข
1. ด้านสุขภาพดี	65.75	16.850	มีความสุข
2. ด้านน้ำใจดี	67.07	11.917	มีความสุข
3. ด้านผ่อนคลายดี	54.62	14.849	มีความสุข
4. ด้านใฝ่รู้ดี	62.47	16.163	มีความสุข
5. ด้านจิตวิญญาณดี	68.10	13.092	มีความสุข
6. ด้านสุขภาพเงินดี	51.50	18.432	มีความสุข
7. ด้านครอบครัวดี	70.13	19.668	มีความสุข
8. ด้านสังคมดี	58.69	12.017	มีความสุข
รวม	62.29	15.373	มีความสุข

จากตาราง 11 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 62.29$, S.D. = 15.373) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นโดยอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 70.13$, S.D. = 19.668)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ ปรากฏผลดังตาราง 12-22

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	4.37	.748	ระดับดีมาก
2. ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	3.90	.741	ระดับดี
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	4.36	.724	ระดับดี
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.95	.728	ระดับดี
รวม	4.14	.735	ระดับดี

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .735) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .748)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส
ก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.59	.980	ระดับดี
2. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	3.52	.962	ระดับดี
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ	3.58	1.024	ระดับดี
4. องค์การสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.72	.971	ระดับดี
รวม	3.60	.984	ระดับดี

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส
ก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .984) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า องค์การสนับสนุนให้
ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.72$, S.D. =
.971)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การ และการจัดการ

ด้านองค์การและการจัดการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่าน คาดหวังไว้	3.59	.829	ระดับดี
2. งานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	3.91	.725	ระดับดี
3. ระเบียบในการปฏิบัติงานขององค์การมีความชัดเจน สอดคล้องกับการทำงานของท่าน	3.79	.822	ระดับดี
รวม	3.76	.792	ระดับดี

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การ และการจัดการของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .792) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่างานของท่านสอดคล้องกับ นโยบายขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .792)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง

ด้านค่าจ้าง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.84	.829	ระดับดี
2. ท่านได้รับเงินเดือนตามที่ท่านคาดหวังไว้	3.70	.857	ระดับดี
3. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม	3.56	.982	ระดับดี
4. ท่านทราบถึงวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม	3.84	.811	ระดับดี
รวม	3.73	.869	ระดับดี

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .869) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและท่านทราบถึงวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .829), ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .811) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน

ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.09	.709	ระดับดี
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	.686	ระดับดี
3. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของท่าน	4.04	.772	ระดับดี
รวม	4.08	.722	ระดับดี

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะ
ของงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .722) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับ
มอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .686)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน

ด้านการนิเทศงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	3.61	.841	ระดับดี
2. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	3.61	.903	ระดับดี
3. ท่านได้รับการแนะนำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.67	.917	ระดับดี
รวม	3.63	.887	ระดับดี

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .887) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านได้รับการแนะนำงานจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .887)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน

ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.85	.736	ระดับดี
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.02	.804	ระดับดี
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน	3.93	.759	ระดับดี
รวม	3.93	.766	ระดับดี

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .766) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .804)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่าง ทันทั่วทั้งที่	3.66	.806	ระดับดี
2. ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำ ในอนาคต	3.70	.768	ระดับดี
3. ท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ องค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร	3.68	.816	ระดับดี
รวม	3.68	.796	ระดับดี

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .796) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .768)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานเพียงพอ	3.66	.918	ระดับดี
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น	3.56	.999	ระดับดี
3. ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	3.97	.783	ระดับดี
รวม	3.73	.900	ระดับดี

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .900) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .783)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.84	.709	ระดับดี
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	3.83	.816	ระดับดี
3. องค์การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี	3.75	.936	ระดับดี
รวม	3.80	.820	ระดับดี

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .820) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับความสอดคล้องกับความต้องการของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .709)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.14	.571	ระดับดี
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.60	.834	ระดับดี
3. ด้านองค์การและการจัดการ	3.76	.679	ระดับดี
4. ด้านค่าจ้าง	3.73	.706	ระดับดี
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	4.08	.614	ระดับดี
6. ด้านการนิเทศงาน	3.62	.835	ระดับดี
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	3.93	.698	ระดับดี
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.67	.730	ระดับดี
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.73	.748	ระดับดี
10. ด้านสวัสดิการ	3.80	.678	ระดับดี
รวม	3.80	.709	ระดับดี

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .709) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .571)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

ตาราง 23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.137	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-.088	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านองค์การและการจัดการ	-.001	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ด้านค่าจ้าง	.075	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	.053	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
6. ด้านการนิเทศงาน	-.081	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	.007	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	-.002	ไม่มีความสัมพันธ์
9. ด้านสภาพการทำงาน	.043	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
10. ด้านสวัสดิการ	-.026	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 23 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

โดยด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี สูงกว่าด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = .137$)

ตาราง 24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.242**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.275**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3. ด้านองค์การและการจัดการ	.220**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
4. ด้านค่าจ้าง	.176*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	.369**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
6. ด้านการนิเทศงาน	.182*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	.363**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.318**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
9. ด้านสภาพการทำงาน	.232**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
10. ด้านสวัสดิการ	.208*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** P-value <.01 / *P-value < .05

จากตาราง 24 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .242 .275 .220 .363 .318 .323 ตามลำดับ และ ด้านค่าจ้าง ด้านการนิเทศงาน และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .176 .182 .208 ตามลำดับ)

โดยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี สูงกว่าด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = .369^{**}$)

ตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ด้านผ่อนคลายดี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.298**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.088	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3. ด้านองค์การและการจัดการ	.077	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
4. ด้านค่าจ้าง	.205**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	.203**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
6. ด้านการนิเทศงาน	.146*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	.145*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.167*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
9. ด้านสภาพการทำงาน	.179*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
10. ด้านสวัสดิการ	.167*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** P-value < .01 / *P- value < .05

จากตาราง 25 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .298 .205 .203 ตามลำดับ และ ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานด้านการติดต่อสื่อสารด้านสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .146.145 .167 .179 .167 ตามลำดับ ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี สูงกว่าด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = .298^{**}$)

ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ด้านใฝ่รู้ดี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.185*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.416**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
3. ด้านองค์การและการจัดการ	.265**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
4. ด้านค่าจ้าง	.223**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	.352**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
6. ด้านการนิเทศงาน	.247**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	.214**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.277**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
9. ด้านสภาพการทำงาน	.188**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
10. ด้านสวัสดิการ	.225**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** P-value < .01 / *P-value < .05

จากตาราง 26 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .416 .265 .223 .352 .269 .247 .314 .277 .188 ตามลำดับ และด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .185

โดยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี สูงกว่าด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = .416^{**}$)

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ด้านจิตวิญญาณที่ดี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.229**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.208**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3. ด้านองค์การและการจัดการ	.190**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
4. ด้านค่าจ้าง	.197**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	.380**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
6. ด้านการนิเทศงาน	.165*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	.259**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.158*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
9. ด้านสภาพการทำงาน	.166 *	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
10. ด้านสวัสดิการ	.162*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** P-value < .01 / *P-value < .05

จากตาราง 27 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง และด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณที่ดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .229 .208 .190 .197 .380 .259 ตามลำดับ และด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณที่ดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .165 .158 .166 .162 ตามลำดับ

โดยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณที่ดี สูงกว่าด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = .380^{**}$)

ตาราง 28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ด้านสุขภาพเงินดี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.237**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.269**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3. ด้านองค์การและการจัดการ	.245**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
4. ด้านค่าจ้าง	.322**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	.196**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
6. ด้านการนิเทศงาน	.248**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	.263**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.207**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
9. ด้านสภาพการทำงาน	.178*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
10. ด้านสวัสดิการ	.264**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** P-value < .01 / *P-value < .05

จากตาราง 28 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดีของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .237 .269 .245 .322 .196 .248 .263 .207 .264 ตามลำดับ ส่วนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .264

โดย ด้านค่าจ้าง เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดี สูงกว่าด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = .322^{**}$)

ตาราง 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ด้านครอบครัวดี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.227**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.090	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3. ด้านองค์การและการจัดการ	.064	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
4. ด้านค่าจ้าง	.137	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	.175*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
6. ด้านการนิเทศงาน	.103	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	.195**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.132	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
9. ด้านสภาพการทำงาน	.203**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
10. ด้านสวัสดิการ	.070	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** P-value < .01 / *P-value < .05

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .227 .195 .203 ตามลำดับ และด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .175 ส่วน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี สูงกว่าด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันต่ำ (r = .227**)

ตาราง 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ด้านสังคมดี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.272**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.211**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3. ด้านองค์การและการจัดการ	.209**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
4. ด้านค่าจ้าง	.261**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	.426**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
6. ด้านการนิเทศงาน	.217**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	.249**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.208**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
9. ด้านสภาพการทำงาน	.191**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
10. ด้านสวัสดิการ	.186*	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** P-value < .01 / *P-value < .05

จากตาราง 30 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสังคมดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .272 .211 .209 .261 .426 .217 .249 .208 .191 ตามลำดับ และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสังคมดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .186

โดยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสังคมดี สูงกว่าด้านอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = .426^{**}$)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีความสุขในการทำงาน และ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ดังตาราง 31-32

ตาราง 31 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่มีความสุขในการทำงาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	
	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
1. ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี	√	
2. ความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี	√	
3. ความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี	√	
4. ความสุขในการทำงาน ด้านไฟรั้วดี	√	
5. ความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี	√	
6. ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพเงินดี	√	
7. ความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี	√	
8. ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี	√	

จากตาราง 31 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่มีความสุขในการทำงานพบว่า ทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 32 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขใน การทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	
	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี	√	
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี	√	
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี	√	
4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี	√	
5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี	√	
6. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพเงินดี	√	
7. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี	√	
8. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี	√	

จากตาราง 32 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 185 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 35-44 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ อายุ 45-54 ปี และน้อยที่สุดมีอายุ 18-24 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าและ ม.ปลาย เท่ากัน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกัน รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสดและสถานภาพที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือแต่งงานแต่ไม่ได้ อยู่ด้วยกันและหม้ายเท่ากัน ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร รองลงมาได้แก่ มีบุตรและน้อยที่สุดได้แก่ มีบุตร ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่มีลักษณะงานเป็นงานสำนักงานรองลงมาได้แก่ งานด้านการบริการ และมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือลักษณะงานด้านอื่นๆ เป็นพนักงานเทศบาล รองลงมา ได้แก่ เป็นลูกจ้างประจำ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รองลงมา ได้แก่ มีอายุงาน ระหว่าง 3-5 ปีและมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ มีอายุงาน ระหว่าง

2. ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่สามารถสรุปผลการวิจัย โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านสุขภาพดี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสุขภาพดีอยู่ในระดับมีความสุขโดยมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาง / ยาเส้น หรือไม่มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน น้อยที่สุด

2.2 ด้านน้ำใจดี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านน้ำใจดี อยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่าเป็น โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าเป็นโดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่ น้อยที่สุด

2.3 ด้านผ่อนคลายดี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสุขภาพดี อยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่าเป็น เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าเป็น โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน น้อยที่สุด

2.4 ด้านใฝ่รู้ดี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านใฝ่รู้ดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่าเป็น โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าเป็น โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่ น้อยที่สุด

2.5 ด้านจิตวิญญาณดี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านจิตวิญญาณดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่าเป็น โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าเป็น โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่น้อยที่สุด

2.6 ด้านสุขภาพเงินดี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสุขภาพเงินดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่าเป็น โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือนมากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าเป็น ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่ น้อยที่สุด

2.7 ด้านครอบครัวดี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านครอบครัวดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่าคุณรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าคุณ ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว น้อยที่สุด

2.8 ด้านสังคมดี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสังคมดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่าคุณรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าคุณ สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าคุณ รวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่ น้อยที่สุด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่สามารถสรุปผลการวิจัย โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านค่าจ้างด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้านองค์การและการจัดการด้านการนิเทศงานด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดีผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางโดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านค่าจ้างด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่าไม่มีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและ ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่ามีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสังคมดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่ามีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง และด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และ ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่ามีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพเงินดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการ

ทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่ามีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่ามีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสังคมดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสังคมดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่ามีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่โดยนำเสนอในประเด็นดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวมมีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวมากที่สุด สอดคล้องกับแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาวะ (สสส.) เชื่อว่า คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กรหรือสังคมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีณา ไชยเสนีย์ (2558) ศึกษาวิจัย เรื่ององค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดดำ จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขององค์กรแห่งความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดดำ จังหวัดมหาสารคาม รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกดดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ความสุขของครอบครัว (Happy Family) มีสุขภาพดี (Happy Body) และการหาความรู้ (Happy Brain) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ในข้อที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) โดยอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการเป็นลำดับตั้งแต่ขั้นแรกไปจนถึงขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของ ร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านสรีระได้รับการตอบสนองเพียงพอมนุษย์ก็จะมีความต้องการที่จะได้รับความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต 3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and Belonging Needs) ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 4) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) ความต้องการนี้ ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตมีเกียรติยศชื่อเสียงต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า และต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น 5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของ ตน (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเองมีความจริงใจต่อตนเอง เข้าใจถึง ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของตนเอง โดยไม่มีการปกป้องและบิดเบือน พิจารณา ตนเองอย่างใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการ

ติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ระดับสูง ($r = .58$)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้แบ่งได้เป็น 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 5 ประการคือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าและ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีจะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) สถานะของอาชีพ 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหารงาน 9) สภาพการทำงาน 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ความมั่นคงในงาน

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเทศบาลนครหาดใหญ่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยระดับความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน 3 ด้านที่มีระดับน้อยที่สุดและควรหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้

1. ด้านสุขภาพเงินดี มีระดับความสุขน้อยที่สุดกว่าทุกด้าน เมื่อพิจารณาสาเหตุพบว่า มีปัญหาจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่มีความสุข ควรมีการวิเคราะห์สาเหตุและหาแนวทางการช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการปลอดหนี้ชีวิตมีสุข โดยการหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือ มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เสริม

2. ด้านผ่อนคลายดี เมื่อพิจารณาสาเหตุพบว่า มีปัญหาจากการทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขให้เกิดความผ่อนคลายเช่นการจัดกิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน การเปิดเสียงตามสายช่วงพักกลางวัน การจัดกิจกรรมประกวดร้องเพลงในช่วงพักกลางวัน เป็นต้น

3. ด้านสังคมดี เมื่อพิจารณาสาเหตุพบว่า การใช้ชีวิตในสังคมไม่มีความสุขควรวิเคราะห์สาเหตุเบื้องต้นจากสังคมที่ทำงาน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เช่นการจัดกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์กันแต่ละฝ่าย เป็นต้น

จากผลการวิจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีระดับน้อยที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ควรหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้

1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีการชี้แจงให้ทราบทุกครั้ง ว่ามีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในแนวทางใด

2. ด้านการนิเทศงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะเรื่อง การทำงานที่ไม่ตรงตามเป้าหมาย เพราะอาจติดปัญหาที่ไม่สามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรหาช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ครอบคลุมทุกหน่วยงานและมีการจัดกิจกรรม ผู้บริหารพบพนักงาน หรือมีช่องทางแลกเปลี่ยนการสื่อสารระหว่างหน่วยงานด้วยกัน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่น ด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงาน มีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กรให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งส่งผลกับความสุขในการทำงานด้วย เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานส่วนตำบล หรือเทศบาลอื่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีสภาพแวดล้อมการทำงานและความเป็นอยู่ที่ต่างกัน

3. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึก และทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. (2536). *คู่มือปฏิบัติงาน อาชีวอนามัย สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพมหานคร.
- กันยารัตน์ สมบัติธีระ. (2558). อัตราการตอบกลับแบบสอบถามและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ อัตราการตอบกลับแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทาง ไปรษณีย์ในงานวิจัย ด้านพยาบาลศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์. *วารสารวิจัย มข. (บศ.)*, 15(1), 106-106.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ พยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- กานดา ว่องธนากุล. (2549). *ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความ เหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ พยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่ม ประสบการณ์ทำงาน*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์).
- จิรา เต็มจิตธอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>

- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการ
ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุ
ก่อสร้าง จำกัด. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จินลัษณ์วรรณ ดั่งวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่ง
ความสุขกันเถอะ. นนทบุรี: โรงพิมพ์บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. นิตยสาร
หมอชาวบ้าน, 30(349).
- ชุติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรี
สมิติเวช. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจ
อินเตอร์ โปรดักส์.
- ทิวากาล ด่านแก้ว. (2556). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชี
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล).
- ธนู ซาติธนานนท์ และคณะ. (2544). สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน: หนังสือคู่มือสำหรับ
ผู้บริหาร. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและ
กิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ธานินทร์ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ:
บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นภัชชลด รอดเที่ยง. 2550. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัด
ศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข.
(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

- นัสเซอร์ฮอน หวังเบ็ญหมุด. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ.* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาล ผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.* (การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พรธิดา วิเศษศิลป์พานนท์และคณะ. (2557). *สรรสาระองค์การแห่งความสุข เล่ม 3: แนวคิดและเครื่องมือการขับเคลื่อนงาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัทพี.เอ.ดีฟิ่ง จำกัด.
- พรธิดา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญา เพียรพิจารณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ.* (รายงานการวิจัย, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ).
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน.* *ข้าราชการ*, 35, 16-18.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาคณะพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.* (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์.* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

- รัศมี รัตนธร. (2550) *สร้างสุขในงาน*. หนังสือพิมพ์ BIZ WEEK ประจำวันที่ 19 มกราคม 2550. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก http://chiangmaihealth.com/cool_news_detail.php?id=57.
- วีณา มิ่งเมือง. (2551). *ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=show_page&pid=2
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลา บุญยดีรณะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส จำกัด.
- ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. *พยาบาลสาร*, 13, 53-55.
- สกลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สิทธิศักดิ์ พฤษชัยปิติกุล. (2551). *ชุดเครื่องมือการพัฒนากองค์การ (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- สุวีณา ไชยแสนย์. (2558). *องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกด้า จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์สาขานโยบายสาธารณสุขระดับมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อัทธมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์, และสุนทร ช่องชนิด. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เซนต์แมรี*. (รายงานการวิจัย: โรงพยาบาลเซนต์เซนต์แมรี จังหวัดนครราชสีมา).
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2548). *ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา : สำคัญและปัญหาในการใช้*. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*, 45(1), 105-105.
- อินทรา ปัทมมิตร. (2542). *คิดดี มีสุข. กรมสุขภาพจิต*. หนังสือพิมพ์เดลินิวส์. วันอาทิตย์ที่ 14 กุมภาพันธ์ 2542. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, http://clinicrak.com/mental/mental_think1.html.

อุทัย เลาหวิเชียร. (2548). *รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ*. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

Gilmer, B.V. (1967). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Hayhurst, A.M. (2005). "Work Environmental Factors and Retention of Nurses" *Journal of Nursing Care Quality*, 20, 283-288.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introduction analysis*. 3rded. New York: Harper & Row.

Herzberg, F. (1959). *Management of Organization*. Boston: Houghton Mifflin Company.

ภาคผนวก ก

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (ค่า IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
ส่วนที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
ด้านความมั่นคงปลอดภัย							
1.	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.	ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน							
5.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงานฝึกอบรมและ ลาศึกษาต่อ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านองค์การและการจัดการ							

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
9.	องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.	งานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11.	ระเบียบในการปฏิบัติงานขององค์การมีความชัดเจน สอดคล้องกับการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านค่าจ้าง							
12.	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ท่านได้รับเงินเดือนตามที่ท่านคาดหวังไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านทราบถึงวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน							
16.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18.	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศงาน							
19.	ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่าน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
	ทำงานอยู่						
20.	ท่านได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21.	ท่านได้รับการแนะนำงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน							
22.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
23.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการติดต่อสื่อสาร							
25.	ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26.	ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	ท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆในองค์กร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านสภาพการทำงาน							
28.	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
	พื้นที่ทำงานเพียงพอ						
29.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30.	ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านสวัสดิการ							
31.	ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
32.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33.	องค์การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากร							
Happy Body / สุขภาพดี							
1.	โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาง / ยาเส้น หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
	เหล่า เบียร์ ไวน์ สาทิ หรือสุราที่บ้านหรือไม่						
5.	โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
Happy Heart / น้ำใจดี							
6.	โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้าง หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9.	โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
10.	โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
11.	โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12.	โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
	หรือไม่						
14.	โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
Happy Relax / ผ่อนคลายดี							
15.	โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าจะได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17.	โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่อง ครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
18.	โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่าน คาดหวัง หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
Happy Brain / ใฝ่รู้ดี							
20.	โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21.	โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
22.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
Happy Soul / จิตวิญญาณดี							
23.	โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
24.	โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
25.	โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจัง ต่อผู้ที่สำนึกผิด	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
26.	โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิด ที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
27.	โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือ ช่วยเหลือท่าน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
Happy Money / สุขภาพเงินดี							
28.	ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวม ของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30.	โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31.	โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
	รายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน						
Happy Family / ครอบครัวดี							
32.	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33.	ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
34.	โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
Happy Society / สังคมดี							
35.	โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36.	โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37.	โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38.	โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39.	โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
40.	โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ความสุข หรือไม่						

ภาคผนวก ข

ค่า Reliability

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

1.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความมั่นคงปลอดภัย				
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	12.10	3.817	.793	.817
2. ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	12.57	3.357	.809	.809
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	12.20	3.890	.787	.820
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	12.73	4.409	.561	.902

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	4

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน				
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	10.43	5.909	.680	.802
6. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	10.67	5.747	.633	.820
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน	10.63	4.930	.706	.793
8. องค์การสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	10.47	5.775	.715	.788

1.3 ด้านองค์การและการจัดการ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านองค์การและการจัดการ				
9. องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้	7.60	1.421	.763	.712
10. งานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	7.10	1.955	.600	.870
11. ระเบียบในการปฏิบัติงานขององค์การมีความชัดเจนสอดคล้องกับการทำงานของท่าน	7.37	1.344	.772	.705

1.4 ด้านค่าจ้าง

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	4

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านค่าจ้าง				
12. ท่านได้รับค่าจ้างที่ เหมาะสมกับงานที่	10.67	4.023	.802	.714
13. ท่านได้รับเงินเดือน ตามที่ท่านคาดหวังไว้	10.87	3.706	.831	.697
14. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนจากการประเมินผล ที่เป็นธรรม	10.97	5.413	.443	.873
15. ท่านทราบถึงวิธีการจ่าย ค่าจ้างที่เป็นธรรม	10.70	5.321	.602	.813

1.5 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน				
16. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	8.13	1.016	.485	.801
17. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจใน งานที่ได้รับมอบหมาย	7.97	.861	.753	.491
18. งานที่ท่านทำมีความ น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของท่าน	8.03	.999	.556	.718

1.6 ด้านการนิเทศงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการนิเทศงาน				
19. ท่านได้รับการเอาใจใส่ จากหน่วยงานที่ท่านทำงาน อยู่	7.23	2.806	.846	.914
20. ท่านได้รับการแนะนำ งานจากผู้บังคับบัญชา	7.00	2.552	.902	.867
21. ท่านได้รับการแนะนำ งานและการสอนงานจาก เพื่อนร่วมงาน	6.97	2.309	.847	.920

1.7 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน				
22. ท่านได้รับความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	7.77	1.633	.634	.816
23. ท่านสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข	7.63	1.551	.747	.712
24. เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือท่านในการทำงาน	7.73	1.375	.696	.763

1.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการติดต่อสื่อสาร				
25. ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันสมัยทันที่	6.97	2.378	.815	.870
26. ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต	6.87	1.706	.873	.841
27. ท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร	6.90	2.507	.812	.880

1.9 ด้านสภาพการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสภาพการทำงาน				
28. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ ทำงานเพียงพอ	7.70	2.424	.675	.611
29. สภาพแวดล้อมทาง กายภาพในหน่วยงานเอื้ออ้า อวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่ มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสง	7.70	2.769	.816	.435
30. ระยะเวลาในการทำงาน ในแต่ละวันของท่านมีความ เหมาะสม	7.47	4.326	.380	.888

1.10 ด้านสภาพการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสวัสดิการ				
31. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	7.10	2.645	.627	.841
32. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	7.30	1.734	.851	.583
33. องค์การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี	7.47	1.706	.661	.822

1.11 ภาพรวมปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	33

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความมั่นคงปลอดภัย				
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงาน	118.57	251.426	.635	.946
2. ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	119.03	250.792	.561	.947
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	118.67	252.506	.602	.947
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	119.20	256.234	.432	.948
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน				
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	119.37	246.516	.726	.945
6. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	119.60	252.800	.437	.948

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ	119.57	243.771	.648	.946
8. องค์การสนับสนุนให้ท่าน มีความก้าวหน้าในการ ทำงาน	119.40	246.455	.724	.945
ด้านองค์การและการจัดการ				
9. องค์การวางนโยบายใน การปฏิบัติงานตามที่ท่าน คาดหวังไว้	119.57	251.151	.648	.946
10. งานของท่านสอดคล้อง กับนโยบายขององค์การ	119.07	257.237	.483	.947
11. ระเบียบในการ ปฏิบัติงานขององค์การมี ความชัดเจน สอดคล้องกับ การทำงานของท่าน	119.33	248.092	.752	.945
ด้านค่าจ้าง				
12. ท่านได้รับค่าจ้างที่ เหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบ	119.27	249.513	.568	.947

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13. ท่านได้รับเงินเดือน ตามที่ท่านคาดหวังไว้	119.47	244.189	.706	.946
14. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนจากการประเมินผล ที่เป็นธรรม	119.57	250.116	.613	.946
15. ท่านทราบถึงวิธีการจ่าย ค่าจ้างที่เป็นธรรม	119.30	252.424	.614	.947
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน				
16. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	119.07	260.616	.301	.949
17. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจใน งานที่ได้รับมอบหมาย	118.90	256.300	.571	.947
18. งานที่ท่านทำมีความ น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของท่าน	118.97	258.723	.424	.948
ด้านการนิเทศงาน				
19. ท่านได้รับการเอาใจใส่ จากหน่วยงานที่ท่านทำงาน อยู่	119.63	250.861	.626	.946

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
20. ท่านได้รับการแนะนำ งานจากผู้บังคับบัญชา	119.40	251.490	.561	.947
21. ท่านได้รับการแนะนำ งานและการสอนงานจาก เพื่อนร่วมงาน	119.37	255.068	.361	.949
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน				
22. ท่านได้รับความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	119.20	251.683	.688	.946
23. ท่านสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข	119.07	253.099	.644	.946
24. เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือท่านในการทำงาน	119.17	253.040	.548	.947
ด้านการติดต่อสื่อสาร				
25. ท่านได้รับข่าวสารด้าน นโยบายและการทำงาน อย่างทันที่	119.60	249.283	.735	.946
26. ท่านทราบถึงแผนงานที่ องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำ ในอนาคต	119.50	243.431	.762	.945

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
27. ท่านได้รับข่าวสารที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของ องค์การและบุคคลต่าง ๆ ใน องค์การ	119.53	252.809	.616	.947
ด้านสภาพการทำงาน				
28.ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ ทำงานเพียงพอ	119.27	241.789	.626	.947
29. สภาพแวดล้อมทาง กายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยการ ต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสง สว่างเพียงพอ เป็นต้น	119.27	244.547	.689	.946
30. ระยะเวลาในการทำงาน ในแต่ละวันของท่านมีความ เหมาะสม	119.03	253.413	.461	.948
ด้านสวัสดิการ				
31. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ ท่านได้รับมีความสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน	119.17	254.213	.639	.947
32. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	119.37	250.309	.612	.946

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
33. องค์การให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับยกย่องชมเชยเมื่อ พนักงานปฏิบัติงานดี	119.53	252.809	.434	.948

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

2.1 ด้านสุขภาพดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.415	5

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสุขภาพดี				
1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	4.03	1.245	30	4.03
2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	2.30	1.343	30	2.30
3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาง / ยาเส้น หรือไม่	4.53	.973	30	4.53
4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน	3.57	1.382	30	3.57
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	3.43	.679	30	3.43

2.2 ด้านน้ำใจดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	9

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านน้ำใจดี				
6. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอือมอาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้าง หรือไม่	30.13	14.257	.567	.690
7. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	30.40	14.386	.463	.702
8. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่	30.23	13.702	.658	.675
9. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	30.33	13.264	.451	.703
10. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่	30.10	13.128	.582	.678

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	31.30	15.597	.132	.762
12. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	30.07	14.823	.452	.706
13. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของหรือไม่	30.67	14.437	.238	.749
14. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	30.37	14.309	.381	.715

2.3 ด้านอ่อนคลายดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.459	5

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านอ่อนคลายดี				
15. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าจะได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	12.00	4.690	.156	.459
16. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ	12.37	4.792	.103	.496
17. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่อง ครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่	11.77	3.771	.338	.328
18. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่าน	11.80	4.097	.226	.418
19. เมื่อประสบปัญหาในชีวิตโดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่	11.13	4.120	.437	.289

2.4 ความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.404	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านใฝ่รู้ดี				
20. โดยรวมแล้วท่านสนใจใน การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่	6.83	1.316	.331	.105
21. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะ พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้า ในชีวิต หรือไม่	6.53	1.568	.445	-.044
22. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการ อบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อ พัฒนาทักษะและความสามารถ ของตนเองหรือไม่	7.70	2.217	.014	.684

2.5 ความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	5

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านจิตวิญญาณดี				
23. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่	15.13	2.947	.770	.381
24. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	15.60	5.007	.190	.700
25. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด	15.00	4.069	.517	.554
26. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	14.80	5.131	.164	.708
27. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	14.67	4.506	.499	.576

2.6 ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพการเงินดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	4

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสุขภาพการเงินดี				
28. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	8.43	5.082	.692	.640
29. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	7.00	5.448	.589	.696
30. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	8.80	6.166	.459	.759
31. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	8.87	4.809	.544	.731

2.7 ความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.595	3

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านครอบครัวดี				
32. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	7.43	1.909	.460	.405
33. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ี้อของ ฯลฯ)	7.80	1.476	.557	.224
34. โดยรวมแล้วท่านมีความสุข กับครอบครัวของท่าน หรือไม่	6.83	2.971	.241	.687

2.8 ความสุขในการทำงาน ด้านสังคม

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	6

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสังคม				
35. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	16.53	6.947	.336	.729
36. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	15.83	7.316	.464	.705
37. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	16.47	5.775	.586	.655
38. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	16.90	5.886	.446	.706
39. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าการสังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุขหรือไม่	17.43	6.806	.332	.733

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
40. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	16.50	5.707	.724	.617

2.9 ภาพรวมความสุขในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	40

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสุขภาพดี				
1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	134.13	193.844	.469	.869
2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	135.87	206.602	.084	.880
3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก / ยาเส้น หรือไม่	133.63	205.137	.200	.875

4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	134.60	203.214	.166	.879
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	134.73	200.133	.576	.869
ด้านน้ำใจดี				
6. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้าง หรือไม่	134.10	203.403	.430	.871
7. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	134.37	208.033	.151	.875
8. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่	134.20	201.683	.502	.870
9. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	134.30	196.838	.508	.869
10. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่	134.07	195.995	.632	.867
11. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	135.27	208.685	.080	.877
12. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่	134.03	202.378	.497	.870

13. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของหรือไม่	134.63	201.620	.303	.873
14. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก	134.33	200.575	.440	.870
ด้านผ่อนคลาย				
15. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	135.40	205.766	.223	.874
16. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ	135.77	202.185	.360	.872
17. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่อง ครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ)	135.17	202.626	.302	.873
18. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่	135.20	196.234	.537	.868
19. เมื่อประสบปัญหาในชีวิตโดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	134.53	200.326	.532	.869

ด้านใฝ่รู้ดี				
20. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	134.47	196.120	.549	.868
21. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่	134.17	205.040	.285	.873
22. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	135.33	204.092	.288	.873
ด้านจิตวิญญาณดี				
23. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่	134.50	193.707	.666	.866
24. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	134.97	204.861	.286	.873
25. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	134.37	202.792	.382	.871
26. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	134.17	203.937	.338	.872

27. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	134.03	204.240	.391	.872
ด้านสุขภาพการเงินดี				
28. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	135.57	204.323	.243	.874
29. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	134.13	201.706	.345	.872
30. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	135.93	202.892	.328	.872
31. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	136.00	204.483	.179	.876
ด้านครอบครัวดี				
32. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่	134.57	204.116	.251	.874
33. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	134.93	200.685	.336	.872
34. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	133.97	201.689	.505	.870
ด้านสังคมดี				
35. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	134.77	203.426	.373	.872

36. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตาม กฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม	134.07	202.754	.634	.870
37. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่	134.70	200.424	.455	.870
38. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือ จากคนในชุมชน หรือไม่	135.13	197.706	.502	.869
39. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่ สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่	135.67	202.092	.406	.871
40. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่	134.73	197.926	.645	.867

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เครื่องมือในการวิจัย
แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสุขในการ
ทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 33 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจำนวน 40 ข้อ

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลนี้ถือเป็นความลับและถ้านำเสนอผลงานจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลที่ก่อให้เกิดความเสียหายแต่ประการใดต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของท่าน โดยคำตอบเหล่านี้จะใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและทางวิชาการเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อีกมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุกริน ทวีสุต)

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หมายเลขโทรศัพท์ผู้วิจัย : 084-3128448

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อที่เกี่ยวกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. อายุ 18-24 ปี 2. อายุ 25-34 ปี 3. อายุ 35-44 ปี
 4. อายุ 45-54 ปี 5. อายุ 55-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า 2. ม.ต้น 3. ม.ปลาย
 4. ปวช. 5. ปวส. 6. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 7.ปริญญาตรี 8. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน
 3. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน 4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน
 5. หม้าย 6. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน

5. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)

1. ไม่มี 2. มี จำนวน 1 คน 3. มี จำนวน 2 คน
 4. มี จำนวน 3-4 คน 5. มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

6. งานของท่านเป็นงานลักษณะใด

1. งานสำนักงาน 2. งานด้านการบริการ 3. งานด้านบริหาร
 5. งานด้านอื่น ๆ ระบุ.....

7. สถานการณ์จ้างงาน

1. พนักงานเทศบาล 2. ลูกจ้างประจำ

8. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด

1. ไม่ถึงปี 2. ระหว่าง 1-2 ปี 3. ระหว่าง 3-5 ปี
 4. ระหว่าง 6-9 ปี 5. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(โปรดเติมเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้)

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงปลอดภัย						
1.	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
2.	ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน					
3.	ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร					
4.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						
5.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
6.	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ					
8.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านองค์การและการจัดการ						
9.	องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้					
10.	งานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ					
11.	ระเบียบในการปฏิบัติงานขององค์การมีความชัดเจนสอดคล้องกับการทำงานของท่าน					
ด้านค่าจ้าง						
12.	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
13.	ท่านได้รับเงินเดือนตามที่ท่านคาดหวังไว้					
14.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม					
15.	ท่านทราบถึงวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม					
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน						
16.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
17.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
18.	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน					
ด้านการนิเทศงาน						
19.	ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
20.	ท่านได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา					
21.	ท่านได้รับการแนะนำงานจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน						
22.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
24.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน					
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
25.	ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันที่					
26.	ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต					
27.	ท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร					
ด้านสภาพการทำงาน						
28.	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานและพื้นที่ทำงานเพียงพอ					
29.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวน กลิ่น มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น					
30.	ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม					
ด้านสวัสดิการ						
31.	ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
32.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน					
33.	องค์กรให้น้ำหนักรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร
(โปรดเติมเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงความคิดเห็นของท่าน)

Happy Body / สุขภาพดี

1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

<input type="checkbox"/> 1. ไม่กิน	<input type="checkbox"/> 2. กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน)
<input type="checkbox"/> 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)	<input type="checkbox"/> 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน)
<input type="checkbox"/> 5. กินทุกวัน	
2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

<input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย	<input type="checkbox"/> 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
<input type="checkbox"/> 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
<input type="checkbox"/> 5. ทุกวัน	
3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาง / ยาเส้น หรือไม่

<input type="checkbox"/> 1. สูบเป็นประจำ	<input type="checkbox"/> 2. สูบบ่อยครั้ง
<input type="checkbox"/> 3. สูบนานๆ ครั้ง	<input type="checkbox"/> 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ
<input type="checkbox"/> 5. ไม่เคยสูบเลย	
4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

<input type="checkbox"/> 1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 2. ดื่มเกือบทุกเดือน
<input type="checkbox"/> 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง	<input type="checkbox"/> 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม
<input type="checkbox"/> 5. ไม่เคยดื่มเลย	
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

<input type="checkbox"/> 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> 2. พอใจน้อย
<input type="checkbox"/> 3. พอใจปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. พอใจมาก
<input type="checkbox"/> 5. พอใจมากที่สุด	

Happy Heart / น้ำใจดี

6. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

1. ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

7. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย 2. นาน ๆ ครั้ง
3. ช่วยบ้างบางครั้ง 4. ช่วยแทบทุกครั้ง
5. ช่วยทุกครั้ง

8. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่

1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

9. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

10. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่

1. ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
4. มาก 5. มากที่สุด

11. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

12. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

13. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาค
สิ่งของ หรือไม่

1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

14. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น
การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

Happy Relax / ผ่อนคลายดี

15. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าจะได้รับการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่

1. ไม่พอ 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ
(อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

1. ไม่ได้ทำ 2. ทำ 1-2 วัน/สัปดาห์
3. ทำ 3-4 วัน/สัปดาห์ 4. ทำ 5-6 วัน/สัปดาห์
5. ทำทุกวัน

17. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

1. เครียดมากที่สุด 2. เครียดมาก
 3. เครียดปานกลาง 4. เครียดน้อย
 5. ไม่เครียดเลย

18. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

19. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่

1. ไม่สามารถจัดการได้เลย 2. จัดการได้น้อยมาก
 3. จัดการได้ปานกลาง 4. จัดการได้มาก
 5. จัดการได้มากที่สุด

Happy Brain / ใฝ่รู้ดี

20. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก
 5. มากที่สุด

21. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่

1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก
 5. มากที่สุด

22. ท่านมีโอกาสนี้จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด 2. มีโอกาสน้อย
 3. มีโอกาสปานกลาง 4. มีโอกาสมาก 5. มีโอกาสมากที่สุด

Happy Soul / จิตวิญญาณดี

23. โดยรวมแล้ว ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

24. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่

1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก
 5. มากที่สุด

25. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด

1. ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก
 5. มากที่สุด

26. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

1. ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก
 5. มากที่สุด

27. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

1. ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด 2. น้อย
 3. ปานกลาง 4. มาก
 5. มากที่สุด

Happy Money / สุขภาพเงินดี

28. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่

1. เป็นภาระหนักที่สุด 2. เป็นภาระหนักมาก
 3. เป็นภาระปานกลาง 4. เป็นภาระน้อย
 5. ไม่เป็นภาระ/ ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน

29. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง
3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง
5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน

30. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. มีเก็บออมเพียงเล็กน้อย
3. มีเก็บออมปานกลาง 4. มีเก็บออมมาก
5. มีเก็บออมมากที่สุด

31. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย
3. รายได้พอๆ กับรายจ่าย 4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

Happy Family / ครอบครัวดี

32. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่

1. ไม่เพียงพอ 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

33. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ฝึกอบรม ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

34. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

Happy Society / สังคมดี

35. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
36. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม หรือไม่
1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
37. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่
1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
38. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หรือไม่
1. ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
39. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด
40. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย
3. ปานกลาง 4. มาก
5. มากที่สุด

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

นางสุกรีน ทวีสุต

รหัสประจำตัวนักศึกษา

5910521534

วุฒิการศึกษา

วุฒิ

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2536

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท พาเนล พลัส จำกัด