**บทความวิจัย**

**ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่**

**สุกริน ทวีสุต1**

**ฤๅชุตา เทพยากุล2**

**บทคัดย่อ**

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ เทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 185 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

 ผลการศึกษา พบว่า

 1) บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยระดับความสุขด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี

 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน

 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี สูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

**คำสำคัญ**: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

|  |
| --- |
|  |

1 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

 E-mail: sukarint@panelplus.co.th

2 อาจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: ruechuta.t@psu.ac.th

RESEARCH ARTICLE

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

Sukarin Taveesut1

Ruechuta Tepayakul2

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.

**Keywords:** Working Environmental, Happy Workplace

|  |
| --- |
|  |

1 Graduate Student, Master of Public Administration, Faculty of Management Sciences Prince of Songkla University, E-mail: sukarint@panelplus.co.th

2 Lecturer, Ph.D., Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University,

E-mail: ruechuta.t@psu.ac.th

**บทนำ**

ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลายองค์กรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาด้านอื่นๆ (จินดาวรรณ รามทอง, 2558) ซึ่งการสร้างสุขภาวะในองค์กร หรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่เพียงสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออก แต่ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อค้นหาบุคคลที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับตน เพราะฉะนั้นการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจทำให้สร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นความสุขกับความสำเร็จในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กัน (อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลลุวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปริภัณฑ์, และสุนทร ช่องชนิล, 2556)

องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความเป็นเอกเทศแตกต่างจากการบริหารจัดการในภาคเอกชน รูปแบบการปกครอง รวมถึงระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรภาครัฐก็มีความเฉพาะเจาะจง แตกต่างจากองค์กรในภาคส่วนอื่นๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะภารกิจขององค์กรภาครัฐมุ่งที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ นโยบายในระดับประเทศที่ต้องการให้ประเทศมีความเจริญ และมั่นคงประชาชนพลเมืองมีความผาสุก องค์กรภาครัฐหลายหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ได้ถูกประเมินคุณภาพทั้งจากองค์กรภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อรับรองคุณภาพขององค์กร ทำให้เกิดมาตรฐานการบริการที่ดี ปลอดภัย ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ ต้องทุ่มเท อุทิศกำลังกายและใจ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จะพบว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้บุคลากรบางส่วนในองค์กรภาครัฐเกิดความเครียด ต้องใช้เวลาในการปรับตัว และเกิดการท้อถอย ลาออกก่อนเกษียณอายุราชการตามที่ภาครัฐกำหนด สิ่งเหล่านี้เป็นเหมือนวัฏจักรที่สะท้อนกลับ ทำให้องค์กรภาครัฐมีบุคลากรจำนวนลดลง แต่มีปริมาณงานเท่าเดิม ทำให้บุคลากรที่ยังคงเหลืออยู่ในระบบ ต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดผลลัพธ์การบริการตามมาตรฐานที่กำหนด สิ่งที่เกิดขึ้นนี้ หากมีการประเมินผลสะท้อนค่าต่อผู้บริหารองค์กร ย่อมก่อให้เกิดผลดีในการบริหารจัดการ เพื่อป้องกันผลเสียและสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สำหรับบุคลากรในองค์กรภาครัฐต่อไป และจากสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่าข้าราชการมีสถิติการเป็นหนี้สูงขึ้น มีความเครียดจากการทำงาน มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น มีการทำงานร่วมกันลดลง และข้าราชการมีความสุขและความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการลดลง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2557)

เทศบาลนครหาดใหญ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ และมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การจัดทำบริการสาธารณะ โดยไม่ได้เน้นแสวงหากำไรเป็นหลัก หากแต่จะต้องจัดทำเพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะเป็นเบื้องต้น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่จึงเป็นแบบสั่งการและควบคุม เพราะขอบข่ายการให้บริการมีความกว้างใหญ่ ทั้งยังต้องดำเนินตามนโยบายของนักการเมืองและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก การให้บริการต้องได้รับความพึงพอใจจากประชาชนที่มีความแตกต่างกันไป (อุทัย เลาหวิเชียร, 2548) ดังนั้น จากเป้าหมายและรูปแบบการดำเนินงาน ทำให้การดำเนินงานในองค์การมีความเสี่ยงสูงในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดการและดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงส่งผลให้ไม่มีความสุขจากการทำงาน และจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความเครียดอยู่ในระดับสูง (นัสเซอร่อน หวังเบ็ญหมูด, 2560) ซึ่งปัจจัยความเครียดดังกล่าวอาจส่งผลให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน จากความเป็นมาปัญหาต่างๆ มาผสานกับแนวทางสากลของการบริหารที่มีหลักว่า บุคคลจะทำงานได้ดีเมื่อมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน

**วัตถุประสงค์**

 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานบุคลากรของเทศบาลนครหาดใหญ่

**ขอบเขตการศึกษา**

 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 398 คนและหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) จำนวน 200 คน

 2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่ เดือนมกราคม-ธันวาคม 2561

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

 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. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ ที่อยู่ เลขที่ 445 ถนนเพชรเกษม ตำบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

**ทบทวนวรรณกรรม**

 จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

**ความหมายของความสุขในการทำงาน**

 ความสุขในการทํางาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทํางาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทํางาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ ชีวิตมีคุณค่า ได้ทํางานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) สอดคล้องกับแนวความคิดของ จิรา เติมจิตรอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทํางาน ได้แก่ การเลือกทํางานที่ชอบ หรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทํา หาวิธีการทํางานให้มีความสุข พร้อมทั้งกําหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นทางไปสู่ความสําเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ ก็ย่อมจะเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสําเร็จ ในงานตามมาเช่นเดียวกับแนวความคิดของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทํางาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทําในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทํา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

 จากความหมายของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเกี่ยวกับงานที่ทำ ทำงานด้วยความมั่นใจ สนุกสนาน ส่งผลให้งานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

**แนวความคิดความสุข 8 ประการ**

 สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551)

 แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 เชื่อว่า คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กรหรือสังคม ซึ่งประกอบด้วย

 1) เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกินรู้จักนอน

 2) เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจการคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน และกันการรู้บทบาทของเจ้านายลูกน้องบทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

 3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือการรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานและ/ หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

 4) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

 5) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมโดยเฉพาะหิริโอตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่รวมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น

 6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเอง และครอบครัวโดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

 7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคงให้ความสำคัญต่อครอบครัวและครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตการมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

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

 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสุขในการการทำงานตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (สสส.) ซึ่งมีเนื้อหาที่ครอบคลุมทุกด้านซึ่งเป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ทั้งการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลาย สันทนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี การได้พัฒนาใฝ่หาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี ซึ่งหากมีความสุขกับพื้นฐานชีวิตแล้วก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551)

**แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

 จากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารวิชาการต่างๆ พบว่าได้มีนักวิชาการ แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลายองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

 Gilmer, 1987 (อ้างถึงใน จินดาวรรณ รามทอง, 2558) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ

 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อน 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 หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดี 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 เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบตามแนวคิดของ Gilmer มาใช้เป็นแนวในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากได้มีการนำไปใช้ในวิทยานิพนธ์ ของจินดาวรรณ รามทอง และเนื้อหาในแนวคิดมีความครอบคลุม สอดคล้องกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสมควรนำไปศึกษาอย่างยิ่ง

**วิธีดำเนินการวิจัย**

 การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสจำนวนบุตร ลักษณะงานสถานการจ้างงานระยะเวลาในการทำงาน รวมจำนวน 8 ข้อลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการโดยให้เลือกตอบตามความเป็นจริง **ส่วนที่ 2** เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้ศึกษา ทบทวน และปรับและปรับปรุงจากเครื่องมือในการวิจัยของ จินดาวรรณ รามทอง (2558) ซึ่งได้พัฒนาตามแนวคิดของ Gilmer (1967) มีคำถามทั้งหมด 33 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการ **ส่วนที่ 3** เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน “HAPPINOMETER” ของ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุนยตีรณะ และวรรณภา อารีย์, 2555) ซึ่งประกอบด้วยด้วยมิติความสุข 8 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสุขภาพเงินดี ด้านครอบครัวดีและด้านสังคมดี ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลในวิจัย ได้แก่ วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน และระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่และความสัมพันธ์มีทิศทางใด

**ผลการวิจัย**

ผลการวิเคราะห์ เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยอยู่ในระดับมีความสุข

 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ อยู่ในระดับ

 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีสูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

**บทสรุปและข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

 ผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์ดังนี้

 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่สามารถสรุปผลการวิจัย โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

 **ด้านสุขภาพดี** พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสุขภาพดีอยู่ในระดับมีความสุขโดยมีความคิดเห็นว่าปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบจาก / ยาเส้น หรือไม่มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน น้อยที่สุด

 **ด้านน้ำใจดี** พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านน้ำใจดี อยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าโดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่ น้อยที่สุด

 **ด้านผ่อนคลายดี** พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสุขภาพดี อยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่า เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน น้อยที่สุด

 **ด้านใฝ่รู้ดี** พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านใฝ่รู้ดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่ น้อยที่สุด

 **ด้านจิตวิญญาณดี** พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านจิตวิญญาณดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่าโดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่น้อยที่สุด

 **ด้านสุขภาพเงินดี** พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสุขภาพเงินดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือนมากที่สุด และมีความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่ น้อยที่สุด

 **ด้านครอบครัวดี** พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านครอบครัวดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่า ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว น้อยที่สุด

 **ด้านสังคมดี** พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสังคมดีอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่ มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่ น้อยที่สุด

 วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่สามารถสรุปผลการวิจัย โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

 1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

 และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

 2 .ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางโดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านค่าจ้าง ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่ามีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

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

 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

 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

 6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพเงินดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และพบว่ามีทิศทางเดียวกันทุกด้าน

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

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

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

 จากผลการวิจัยระดับความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน 3 ด้านที่มีระดับน้อยที่สุดและควรหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้

 1. ด้านสุขภาพเงินดี มีระดับความสุขน้อยที่สุดกว่าทุกด้าน เมื่อพิจารณาสาเหตุพบว่ามีปัญหาจากการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่มีความสุข ควรมีการวิเคราะห์สาเหตุและหาแนวทางการช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการปลอดหนี้ชีวีมีสุข โดยการหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือ มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เสริม

 2. ด้านผ่อนคลายดี เมื่อพิจารณาสาเหตุพบว่ามีปัญหาจากการทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขให้เกิดความผ่อนคลายเช่นการจัดกิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน การเปิดเสียงตามสายช่วงพักกลางวัน การจัดกิจกรรมประกวดร้องเพลงในช่วงพักกลางวัน เป็นต้น

 3. ด้านสังคมดี เมื่อพิจารณาสาเหตุพบว่า การใช้ชีวิตในสังคมไม่มีความสุขควรวิเคราะห์หาสาเหตุเบื้องต้นจากสังคมที่ทำงาน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เช่นการจัดกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์กันแต่ละฝ่าย เป็นต้น

 จากผลการวิจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีระดับน้อยที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน และ ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้

 1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีการชี้แจงให้ทราบทุกครั้ง ว่ามีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในแนวทางใด

 2. ด้านการนิเทศงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะเรื่อง การทำงานที่ไม่ตรงตามเป้าหมาย เพราะอาจติดปัญหาที่ไม่สามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้

 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรหาช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ครอบคลุมทุกหน่วยงานและมีการจัดกิจกรรม ผู้บริหารพบพนักงาน หรือมีช่องทางแลกเปลี่ยนการสื่อสารระหว่างหน่วยงานด้วยกัน

**ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป**

 1. ควรมีการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่น ๆเพิ่มขึ้น ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่น ด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงาน มีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กรให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆซึ่งส่งผลกับความสุขในการทำงานด้วย เป็นต้น

 2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานส่วนตำบล หรือเทศบาลอื่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีสภาพแวดล้อมการทำงานและความเป็นอยู่ที่ต่างกัน

 3. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึก และทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง

**เอกสารอ้างอิง**

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การ ได้รับการเสริมสร้างพลังอํานาจ ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทํางานของพยาบาลประจําการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย).

จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย*

 *สงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่*: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

จิรา เติมจิตรอารีย์. (2550). *ทําอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561,

 จาก [http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/](http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/%20)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จินลัยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่ง ความสุขกันเถอ*ะ. นนทบุรี: โรงพิมพ์บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. *นิตยสารหมอชาวบ้าน*, 30(349).

นัสเซอร่อน หวังเบ็ญหมูด. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*.

 (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นําการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วยกับความสุขในการทํางานของพยาบาลประจําการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550).  *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.* (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิต

 พัฒนบริหารศาสตร์).

วีณา มิ่งเมือง. (2551). *ความสุขที่แท้จริงจากการทํางาน*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก [http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa =showpage](http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa%20%09=showpage)&pid=2

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุนยตีรณะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือวัดความสุขด้วยตนเองHAPPINOMRTER*. กรุงเทพมหานคร: อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลลุวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปริภัณฑ์, และสุนทร

 ช่องชนิล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เซนต์เมรี่. (รายงานการวิจัย: โรงพยาบาลเซนต์เซนต์เมรี่ จังหวัดนครราชสีมา).

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

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

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