

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง

ทศพล ชาดิรัมย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2561

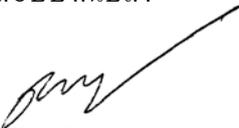
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

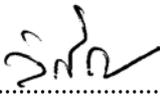
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ทศพล ชาตรีรัมย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

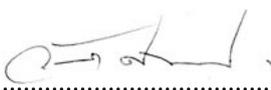
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โภธิสว่าง)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โภธิสว่าง)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริคงคล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)
วันที่...24.... เดือน.....พฤษภาคม..... พ.ศ..2561.....

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร. ไพฑูรย์ โพธิสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร. ไพฑูรย์ โพธิสว่าง และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหารเทศบาลนครแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณตาเทิดาแด่ บุษปการี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ทศพล ชาตรีรัมย์

57910247: สาขาวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม. (การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ เทศบาลนคร/ พนักงาน/ ชลบุรี

ทศพล ชาตรีรัมย์: ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง (THE HAPPINESS OF MUNICIPAL EMPLOYEES: A CASE STUDY OF LAEM CHABANG MUNICIPALITY.) อาจารย์ผู้ควบคุมงานงานนิพนธ์: ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, ร.ด. 101 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครอบครัวที่ดี สังคมดี มีน้ำใจงาม การมีคุณธรรม และการหาความรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การรู้จักใช้เงินให้เป็น การผ่อนคลาย และมีสุขภาพดี ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล จำแนกตามอายุ พบว่าอายุต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

57910247: MAJOR: POLITICS AND GOVERNMENT; M.Pol.Sc. (POLITICS AND GOVERNMENT)

KEYWORDS: WORK HAPPINESS/ MUNICIPALITY/ EMPLOYEES/ CHONBURI

TOSSAPON CHARTRUM: THE HAPPINESS OF MUNICIPAL EMPLOYEES:
A CASE STUDY OF LAEM CHABANG MUNICIPALITY. ADVISORY COMMITTEE:
PAITON BHOTHISAWANG, Ph. D. 101 P. 2017.

The purpose of this research is to study and compare job satisfaction of employees of Laem Chabang Municipality by personal factors. The sample consisted of 154 Laem Chabang Municipal Employees. The instrument that was used to collect data for this study was a questionnaire about the happiness of employees in the municipality. The questionnaire was divided into 2 parts as follows: 1. The general information of the respondents was the item checklist and the second factor that affected the happiness of the employees of Laem Chabang Municipality. The scale is estimated at 5 levels: very high, high, moderate, low, and lowest. The statistics that were used for data analysis were the mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t-Test, and One-way ANOVA.

The result of the research found that job satisfaction of Laem Chabang Municipality employees in Chonburi was at a high level in overall. When they were considered by each aspect, there were 5 aspects were at very high. The rankings were as follows: good family, good society, kindness, virtue and knowledge. There were 3 aspects at the moderate level. There were respectively using money, being relaxed and being healthy. The results of the comparison of happiness in work of municipal employees by age showed that different age had different happiness. There were statistically significant differences at the level.05. Sex, status, education, position, average income per month and duration time to work were not different. This does not follow the hypothesis.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	25
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลนครแหลมฉบัง.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
กรอบแนวคิด.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
การออกแบบการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือการวิจัย.....	55
การสร้างเครื่องมือวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 53
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 56
	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 59
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 79
	สรุปผล..... 79
	อภิปรายผล..... 84
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... 87
	ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป..... 88
	บรรณานุกรม..... 89
	ภาคผนวก..... 92
	ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 101

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสุมกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน.....	55
2	สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน ของ พนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมและรายด้าน.....	64
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล ตรีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านมีสุขภาพดี.....	65
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านมีน้ำใจงาม.....	66
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของ พนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการผ่อนคลาย.....	67
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของ พนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการหาความรู้.....	68
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการมีคุณธรรม.....	69
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของ พนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น.....	70
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของ พนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านครอบครัวที่ดี.....	71
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของ พนักงานเทศบาล ตรีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านสังคมดี.....	72
12	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาล นครแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ.....	73
13	ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตรีศึกษา: เทศบาล นครแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ.....	74
14	ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตรีศึกษา: เทศบาล นครแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
16 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามตำแหน่งหน่วยงาน.....	77
17 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	78
18 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	79
19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น 5 ขั้น	23
2 แรงขับของแรงจูงใจ	24
3 แผนที่แสดงอาณาเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง	31
4 ตราสัญลักษณ์เทศบาลนครแหลมฉบัง	32
5 คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลนครแหลมฉบัง	35
6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	52

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เงินเดือนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับพนักงานทุกคน “สวัสดิการ” เป็นเหมือนเชือกที่ผูกให้พนักงานมีความตั้งใจอยู่กับองค์กร โดยความตั้งใจดังกล่าวผันไปตามความครอบคลุมของ สวัสดิการที่ได้รับเมื่อมองผลตอบแทนในรูปตัวเงิน ภาคเอกชน และ ภาครัฐวิสาหกิจ จัดว่าให้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินสูง แต่เมื่อพูดถึง “สวัสดิการ” ภาครัฐบาลได้รับการยอมรับว่าสวัสดิการที่ให้แก่พนักงาน ข้าราชการสามารถครอบคลุมความต้องการขั้นพื้นฐานได้มากที่สุด สวัสดิการที่กล่าวถึงถูกจัดให้แก่พนักงาน ข้าราชการในที่นี้ คือ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในประเทศ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายนอกประเทศ ค่าเช่าบ้าน และฯลฯ ทั้งนี้สวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยในการตั้งใจอยู่กับองค์กรนั้นอาจจะไม่เท่าเทียมกันขึ้นกับหน้าที่และความรับผิดชอบสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งความสุขของพนักงานในองค์กร

ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในหลายบริบท ทั้งที่เป็น โอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยยังอัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 คือ ความสุขของไทยเกิดจากความสามารถในการเพิ่มพูนทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจุดเน้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ยังคงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8, 9 และ 10 เพราะคนเป็นผู้สร้างทุนเหล่านี้ และหากคนมีต้นทุนเหล่านี้ในตัว เช่นคนมีจิตสำนึกดี ครอบครัวยังมีความอบอุ่น รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ย่อมส่งผลต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นภายในชุมชน สังคมขยายผลไปในสถาบันต่าง ๆ และไปถึงระดับประเทศในที่สุด (อำพน กิตติอำพน, 2549, หน้า 13)

สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดดัชนีแห่งความสุข เข้าไปอยู่ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 โดยเห็นว่าจากการวัดที่ GDP (Gross Domestic Product) ที่เป็นตัววัดเงินที่

เพิ่มขึ้นหรือน้อยลงของรายได้ประชาชาติ ควรมาเป็น GDH (Gross Domestic Happiness) คือการวัดที่ความสุขของสังคมหรือวัดจากสิ่งที่ทุกคนปรารถนาก็คือครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพเสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติมีความยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล (Good governance) ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (อำพน กิตติอำพน, 2549, หน้า 3)

ความสุขเป็นความรู้สึกโดยรวมเชิงอัตวิสัย อาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ความสุขเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในเป็นเรื่องของจิตใจ เช่น การมีความสุขเนื่องจากการมีศีลธรรม สมာธิ ปัญญา ความรู้สึกพอเพียง (พระธรรมปิฎก, 2548, หน้า 16) และความสุขซึ่งเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายนอก เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีหน้าที่การงานที่ดี มีครอบครัวอบอุ่น มีสุขภาพดี เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและสังคม (ประเวศ วะสี, 2553, หน้า 45) ความสุขเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน เนื่องจากในเวลาหนึ่งของคนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะดีเยี่ยม ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์กร ยิ่งเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน

เทศบาลนครแหลมฉบัง ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตาม “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2534” ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 211 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2534 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2535 โดยยกฐานะพื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลอ่าวอุดม (เดิม) อำเภอศรีราชา (ซึ่งประกอบด้วย 4 ตำบล 19 หมู่บ้าน คือ ตำบลทุ่งสุขลา หมู่ที่ 1 – 12 ตำบลบึง หมู่ที่ 1, 5, 9 และ 10 ตำบลสุรศักดิ์ หมู่ที่ 3, 9 และตำบลหนองขาม หมู่ที่ 11) และพื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลบางละมุง

(เดิม) อำเภอบางละมุง (ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่บางส่วนของตำบลบางละมุง จำนวน 5 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 4, 6, 7, 8 และ 9) รวมเป็น 2 อำเภอ 5 ตำบล 24 หมู่บ้าน ด้วยเหตุผลที่ว่า "เนื่องจากพื้นที่ใน ตำบลทุ่งสุขลาและพื้นที่บางส่วนของตำบลสุรศักดิ์ ตำบลหนองขาม ตำบลบึง อำเภอศรีราชา และ ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึก อันเป็นท่าเรือ พาณิชยกรรมหลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชยกรรม เพื่อการ ส่งออกตาม โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ สมควรจัดตั้งท้องถิ่นในเขตพื้นที่ดังกล่าวเป็น เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นองค์กรการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ควบคุมและบังคับ ใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และดำเนินกิจการของ อุตสาหกรรมต่าง ๆ กับให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบ เทศบาล"ต่อมาเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเปลี่ยนแปลงฐานะ เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลนครแหลมฉบัง

พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความแตกต่างในตำแหน่งหน้าที่ และสวัสดิการที่ ได้รับจากการที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมท่าเรือและแหล่งท่องเที่ยว ส่งผลให้การปฏิบัติ หน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบมากและหนักมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ การใช้จ่ายในการครองชีพของ พนักงานเทศบาล นครแหลมฉบังก็มากขึ้นตาม การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสุขของพนักงานเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานเทศบาลเทศบาลนครแหลมฉบัง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้พนักงาน เทศบาลมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถและสามารถดำเนินชีวิตควบคู่ กับการทำงานอย่างมีความสุข

คำถามการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังมีความสุขในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด
2. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
5. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
6. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
7. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แบบความสุข 8 ประการ (happy workplace) ได้แก่ มีสุขภาพดี (Happy body) การมีคุณธรรม (Happy soul) มีน้ำใจงาม (Happy heart) การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) การผ่อนคลาย (Happy relax) ครอบครัวที่ดี (Happy family) การหาความรู้ (Happy brain) และสังคมดี (Happy society)
2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง สามารถแบ่งได้ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล 66 คน สำนักการคลัง 43 คน สำนักการช่าง 30 คน สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 37 คน กองวิชาการและแผนงาน 25 คน กองการศึกษา 15 คน กองช่างสุขาภิบาล 13 คน กองสวัสดิการสังคม 24 คน รวมทั้งสิ้น 253 คน

ประโยชน์จากการศึกษาวิจัย

1. เพื่อให้เป็นประโยชน์ และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อเป็นแนวทางให้เทศบาลนครแหลมฉบัง หรือหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน และเทศบาลอื่น ๆ เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป

นิยามศัพท์

พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนักงานการคลัง สำนักงานการช่าง สำนักงานการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง

ความสุขของพนักงาน (Happy workplace) หมายถึง แบบความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย

1. มีสุขภาพดี (Happy body) หมายถึง มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายใจ เป็นการส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย ออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. มีน้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง มีน้ำใจงาม เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องรู้จักการเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะคนเรานั้นไม่สามารถที่จะอยู่ตัวคนเดียวได้ในโลกใบนี้ จึงควรมีน้ำใจต่อกันและกันเพื่อให้เกิดความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน ซึ่งจะส่งผลให้ชีวิตเกิดผลในทางที่ดีและงานทำงานที่ดีตามมาด้วย
3. การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ตนเองนั้นรู้สึกกดดันมากจนเกินไป หากทำงานแล้วเกิดความเครียด ก็ต้องหาวิธีผ่อนคลายในการทำงานด้วย หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็เช่นกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผ่อนคลาย สนุกสนานไม่เกิดความน่าเบื่อหน่ายราคาญในการดำเนินชีวิตและในด้านการทำงานด้วยเช่นกัน

4. การหาความรู้ (Happy brain) หมายถึง การหาความรู้ มนุษย์เรานั้นอยู่ได้ด้วย การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

5. การมีคุณธรรม (Happy soul) หมายถึง การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของ การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมี หิริ โอตตปปะในการทำงานเป็นทีม หิริ โอตตปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนที่มีคุณธรรม นำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขสงบทางจิตใจ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) หมายถึงการรู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถ จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีมีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เพราะปัจจุบันนี้คนเราปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเอง ได้ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น

7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) หมายถึง ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับ ครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ดี และเป็นการส่งเสริมการสร้างความรักความ ผูกพันในครอบครัวและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร

8. สังคมดี (Happy society) หมายถึง สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงาน กับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ เพื่อให้ เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา สังคมดีเป็นการส่งเสริมความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชน ที่ทำงาน ชุมชนที่พักอาศัย ช่วยเหลือสังคมนอกข้าง ซึ่งหากสังคมนอกข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้น ย่อมมีความสุขไปด้วย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง มีแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลนครแหลมฉบัง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549, หน้า 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2548, หน้า 8-10) ได้กล่าวถึงความสุขว่ามี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน หมายถึง มีความสงบในใจตนเอง หรือ มีความสุขจากการรู้เท่าทัน เข้าใจ ความจริงของสิ่งทั้งหลาย เป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มี ความติดขัดบีบคั้นใจ เป็นความสุขภายในของบุคคล สำหรับความสุขอีกแบบเป็นความสุข ที่ได้จากภายนอก นอกจากนี้ท่านพระธรรมปิฎก ยังได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ลึกล้ำ เลยจากตามองเห็น คือเรื่องของคุณธรรม ความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือ เกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จัก การปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมชั้น โลกุตตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลกธรรม คือความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง จนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปล่อยให้อภิวรรณาชาติทั้งหลายก็เป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ชีวิตก็สมบูรณ์แล้ว

สมเกียรติ เนตรประเสริฐ (2551) ความหมายของคำว่า ความสุข และองค์ประกอบหรือ ลักษณะของความสุขในมุมมองของพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าให้ความหมายเช่นเดียวกับ สุขภาพจิต สำหรับในมุมมองของนักวิชาการ โดย นายแพทย์อภิสิทธิ์ ชำรงวารการ ได้กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ ความสุขประกอบด้วย ภาวะจิตใจและร่างกายมีความสุข (กายและใจแยกจากกันไม่ได้) และ สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยก็เป็นปัจจัยสำคัญ โดยแบ่งความสุขของคนเรามี 8 เรื่องใหญ่ ๆ ซึ่งเป็น องค์ประกอบที่สำคัญของสุขภาพจิต คือ

1. ความสุขจากการที่มีหลักประกันในชีวิต ซึ่งหมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแลไม่ เป็นไปตามบุญตามกรรม และการมีทรัพย์สิน ที่ดินทำกิน
2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายและทางใจดี
3. ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น
4. ความสุขจากการมีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ถูกหลานได้ดีฟังตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่ จะถ่ายทอดสู่ลูกหลาน และผู้สนใจ
6. ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและทำโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อ ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้
7. ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึงการมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม
8. มีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้ใหญ่

ความสุข คือ ความสบาย หรือความสำราญ แยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือ ความสุขทางกาย กับความสุขทางใจ ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รสและผิวหนัง เรียกว่า "กามคุณ 5" จัดว่าเป็นฝ่ายรูป หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนัง มังสา อันเป็น สิ่งสกปรก ส่วนความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น จัดว่าเป็นฝ่ายนาม อันเป็นความสุขที่สะอาด ความสุขทั้งทางกายและทางใจ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กัน ไม่อาจจะแยกให้ขาดจากกันได้ เพราะต่างก็ ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน จะขาดเสียอย่างใดอย่างหนึ่งหาได้ไม่ การปฏิบัติได้เกิด"ความพอดี" ไม่ มากและไม่น้อยเกินไป ไม่ว่าในส่วนกายหรือใจก็ตาม ก็ย่อมจะเกิดความสุขโดยปราศจากความ ทุกข์ ที่แอบแฝงตามมาสุขภาพดี หมายถึงทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตด้วย ถ้าได้มีการ "บริหาร" ให้เกิดความ "พอดี" คือ ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ร่างกายและจิตใจ ก็จะเกิด ความ กระปรี้กระเปร่ากระฉับกระเฉง เกิดความคล่องและสบาย สุขภาพดี 4 อ. หมายถึง อ.1 ได้แก่ อากาศ อ.2 ได้แก่ อาหาร อ.3 ได้แก่ ออกกำลังกาย และ อ.4 ได้แก่ อารมณ์ การบริหารสุขภาพดี 4 อ. ให้เกิด

ความสมดุลกันเป็นทางดำเนินไปสู่ความสุขในชีวิตประจำวัน ที่ไม่ควรจะมองข้าม ความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละคน การที่คนเราจะเกิดความสุขบางครั้งก็มาจากร่างกาย หากสุขภาพกายเจ็บป่วยก็อาจทำให้สุขภาพจิตเสียไปด้วย การแสวงหาความสุขนั้น ๆ จึงขึ้นอยู่กับความแข็งแรงของร่างกายเป็นสิ่งแรกจึงสรุปได้ว่าสุขภาพจิตและความสุข เป็นเรื่องเดียวกันในสังคมไทย

เพ็ญพิชชา ตั่งมาลา (2553) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

พระธรรมปิฎก (2548) กล่าวถึงความสุข มีอยู่ 5 ชั้นคือ

ชั้นที่ 1 คือ ความสุขจากวัตถุ ความสุขประเภทนี้อยู่ภายนอกตัวเป็นความสุขที่ต้องแสวงหาสภาพจิตใจของคนที่แสวงหาความสุขประเภทนี้เต็มไปด้วยความคิดที่จะต้องเอา จะต้องได้ จะต้องแสวงหาและดิ้นรน เมื่อได้มาก็มีความสุข เพลิดเพลินไปกับความสุขเหล่านั้น จนตกอยู่ในสภาวะความสุขต้องขึ้นอยู่กับวัตถุจนไม่สามารถที่จะมีความสุขกับการอยู่กับตัวเองและความเรียบง่ายทั้ง ๆ ที่ตอนเกิดมาไม่มีอะไรเลยก็มีความสุขได้แต่เพราะเสพวัตถุมากจนขาดวัตถุไม่ได้กลายเป็นสูญเสียอิสรภาพชีวิตและสุขต้องไปขึ้นกับวัตถุภายนอก แต่กลับเข้าใจผิดคิดว่าตัวเองเก่งที่สามารถหาวัตถุได้มากทางธรรมจึงมีคติเตือนไว้เสมอว่าจงรักษาอิสรภาพอย่าสูญเสียความสามารถที่จะแสวงหาความสุขจากความเรียบง่าย ในปัจจุบันสิ่งที่คนมุ่งพัฒนากันมากคือการพัฒนาความสามารถในการหาวัตถุแม้แต่การศึกษา ก็เป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนาความสามารถที่จะหาวัตถุ โดยลืมที่จะพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขกับความเรียบง่าย คนจำนวนมากในปัจจุบัน กลายเป็นคนที่มีสุขยากขึ้น ต่างจากคนที่สามารถรักษาคุณภาพของชีวิตไว้ได้โดยพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขกับความเรียบง่ายควบคู่กับความสุขจากวัตถุที่มี คนที่สูญเสียความสามารถที่จะมีความสุขกับความเรียบง่ายก็จะมุ่งแต่จะแสวงหาความสุขจากวัตถุแม้จะมีความสามารถหาวัตถุได้มากขึ้น กระบวนการแสวงหาความสุขก็จะเกิดขึ้นไม่รู้จักจบสิ้น ดังนั้นจึงควรพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขให้สูงขึ้น อย่าให้ความสุขต้องขึ้นอยู่กับวัตถุมากเกินไป ศีล 8 เป็นแบบฝึกหัดที่ดีของวิธีการฝึกไม่ให้สูญเสียอิสรภาพโดยไม่เอาความสุขไปขึ้นกับวัตถุมากเกินไป จากข้อวิกาลโภชนา ไม่ต้องกินอาหารอร่อยอยู่เรื่อยไป กินแค่มีอยู่เพียงพอที่ร่างกายต้องการเพื่อให้มีสุขภาพดีแข็งแรง ส่วนในข้ออุจจาสนนะ ไม่บำเรอตัวด้วยการนอนไม่ต้องนอนบนฟูก ลองนอนง่าย ๆ บนพื้น บนเสื่อ ลองทำสัปดาห์ละครั้งจะเป็นการฝึกรักษาอิสรภาพและฝึกให้มีความสุขได้โดยไม่ต้อง

ขั้นที่ 2 ความสุขจากการให้ พอเจริญคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา ก็จะมีความสุขเพิ่มขึ้นอีกประเภทหนึ่งคือความสุขจากการให้ จากแต่ก่อนนี้ชีวิตเคยต้องได้เมื่อได้ก็จะมีความสุข แต่ถ้าเสียก็ทุกข์ ความสุขจากการให้เปรียบเหมือนความสุขของพ่อแม่ที่มีความสุขเมื่อให้ลูกเพราะรักลูก ความรักคือเมตตา ทำให้อยากให้ลูกมีความสุขพอให้แก่ลูกแล้วเห็นลูกมีความสุข ตัวเองก็มีความสุข เมื่อพัฒนาเมตตากรุณาขยายออกไปก็ทำให้ตัวเองมีความสุขศรัทธาในพระศาสนาในการทำ ความดีและในการบำเพ็ญประโยชน์จึงทำให้เรามีความสุขจากการให้

ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสิ่งสมมุติ การที่อยู่ด้วยความหวังที่จะมีความสุขจากสิ่งสมมุติก็จะนำไปให้แปลกแยกจากความจริงของธรรมชาติ และขาดความสุขที่จะได้จากความเป็นจริงเปรียบดังคนทำสวนที่หวังความสุขจากเงินเดือนก็จะมองข้ามผลที่ได้ตามธรรมชาติจากการทำงานของตนทำให้ทำงานด้วยความฝืนใจและเป็นทุกข์เพราะความสุขอยู่ที่การได้เงินเดือนอย่างเดียวแต่ถ้าพอใจอยู่กับความเป็นจริงของธรรมชาติอยากเห็นผลงานที่แท้จริง อยากเห็นต้นไม้เจริญงอกงาม ก็มีความสุขในการทำสวนและได้ความสุขจากการชื่นชมความเจริญงอกงามของต้นไม้ที่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นคนที่ปรับชีวิตเข้าถึงความจริงของธรรมชาติ จึงสามารถหาความสุขจากการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติ ได้เสมอ

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง โดยธรรมชาติมนุษย์มีความสามารถในการปรุงแต่งซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของมนุษย์ปรุงแต่งทุกข์ก็ได้ ปรุงแต่งสุขก็ได้ ปรุงแต่งความคิดมาสร้างสิ่งประดิษฐ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ก็ได้ การปรุงแต่งที่สำคัญก็คือใจของเราเองเรามักจะใช้ความสามารถในทางที่เป็นผลร้ายแก่ตนเองแทนที่จะปรุงแต่งความสุข มักจะปรุงแต่งทุกข์คือเก็บเอาอารมณ์ที่ไม่ดีเอามาครุ่นคิดให้ไม่สบายใจ ขุ่นมัว เศร้าหมอง พระพุทธเจ้าทรงสอนให้รู้จักใช้ความสามารถในการปรุงแต่งแทนที่จะปรุงทุกข์ก็ปรุงสุข เก็บเอาแต่อารมณ์ที่ดีมาปรุงแต่งใจให้สบาย แม้แต่การหายใจ ก็ยังให้ปรุงแต่งความสุขไปด้วย เวลาหายใจเข้าก็ทำใจให้เบิกบาน เวลาหายใจออกก็ทำใจให้โปร่งเบา พระพุทธองค์ทรงสอนไว้ว่าสภาพจิต 5 อย่างนี้ ควรปรุงแต่งให้ มีในใจอยู่เสมอ คือ

1. ปราโมทย์ ความร่าเริงเบิกบานใจ
2. ปีติ ความอิ่มใจ
3. ปีสัทธา ความสงบเย็น ไม่เครียด
4. ความสุข ความโปร่งโล่งใจ สะดวกใจ ไม่มีอะไรมาบีบคั้นหรือคับข้องใจ
5. สมาธิ ภาวะที่จิตอยู่กับสิ่งที่ต้องการไม่มีอะไรมารบกวนจิตพร้อม ๆ กับปรุงแต่งใจ

ทำ ใจให้โปร่งเบา ก็จะเป็นการพักผ่อนเสริมพลังทั้งร่างกายและจิตใจ ชีวิตก็จะมีความหมาย มีคุณค่า

และมีความสุข

ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง เป็นความสุขที่ไม่ต้องปรุงแต่งรู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตเป็นการเข้าถึงความจริงด้วยปัญญา เป็นสภาพจิตที่เรียบสงบสบายที่สุด คนที่อยู่ในโลกด้วยความรู้เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริงเรียกว่าเป็นจิตอุเบกขา เป็นจิตที่สบายไม่มีอะไรสามารถทำให้เศร้าหมองได้ เป็นตัวของตัวเอง จะมีความสุขอยู่ตลอดเวลาเป็นสุขเต็มอิมอยู่ข้างในไม่ต้องหาจากข้างนอก และเป็นผู้มีชีวิตที่พร้อมที่จะทำเพื่อผู้อื่น ได้เต็มที่ เพราะไม่ต้องห่วงกังวล ถึงความสุขของตนและไม่มีอะไรที่จะต้องทำเพื่อตัวเองอีกต่อไป จะมองโลกด้วยปัญญาที่รู้ความจริงและด้วยใจที่กว้าง คนที่พัฒนาความสุขมาจนถึงขั้นสุดท้ายเป็นผู้พร้อมที่จะเสวยความสุขทุกอย่างใน 4 ข้อแรกไม่เหมือนคนที่ได้แต่แสวงหาความสุขประเภทแรกอย่างเดียว เมื่อหาไม่ได้อย่างใจก็มีแต่ความทุกข์แต่ถ้าสามารถพัฒนาได้ก็มีโอกาสได้รับความสุขเพิ่มขึ้นหลายทางกลายเป็นมีความสุขให้เลือกได้มากมาย และจิตใจที่พัฒนาดีแล้วช่วยให้เสวยความสุขทุกอย่างได้เต็มที่ด้วยใจที่แจ่มใสธรรมชาติเป็นสิ่งที่ช่วยให้เรารู้จักความสุขในการดำเนินชีวิตมากขึ้นและนำไปสู่ความเป็นผู้สมบูรณ์พร้อมมีความสุขอยู่ภายในตัวเองตลอดเวลาไม่ต้องแสวงหา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขจากนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ การรับรู้ จากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเป็นผลตอบแทน มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ความสุขมี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน ภายนอก ความสุขเกิดจากวัตถุ การให้ การดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติความสามารถปรุงแต่งเหนือการปรุงแต่ง สรุปคือ การมีความสุขภาพจิตดี ชีวิตดี การงานดี คือ ความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the workplace) ผู้วิจัยได้สำรวจแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ความสุขในการทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มี

ลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหึ่ม สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจ้กต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อใ้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงาน ในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39 - 45) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เดี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานสี่ด้านด้วยกันดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ใฝ่ใจเพียรพยายามในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขทั้งสี่ด้านดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต

ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้ จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของ บุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถ กระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตน รักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึง ความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แนวคิดความสุขในการทำงานของ เพียร์ชอล

เพียร์ชอล พอล (2535) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานมีผลทางจิตวิทยาต่อบุคคลมาก

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลนั้นประกอบอาชีพเดียวเป็นเวลานาน คือยิ่งประกอบอาชีพนานเท่าไร ่หรือ อาชีพนั้นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความคิดเห็น การตัดสินใจ และเข้าครอบงำจิตใจอย่าง ลึ้นเชิงหมายความว่าเราจะกลายเป็นงานไป และเมื่องานไม่มีความสุขเราก็พลอยไม่มีความสุขไป ด้วย โดยความสุขในการทำงานจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสุขส่วนตัวในการทำงาน คือ การมีอิสรภาพในการตัดสินใจนับเป็นส่วนหนึ่งใน ความสุขเนื่องจากอิสรภาพจะให้ความรู้สึกที่เราจะมีสิทธิที่จะเลือกมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น ๆ รวมทั้งมีอิสระในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ว่าตัวเรามีความสำคัญต่องานและต่อ สถานที่ทำงานด้วย เช่น การที่คนอื่นสนใจเมื่อคุณพูดเรื่องงานในสถานที่ทำงาน ความรู้สึกเป็น สมาชิกของกลุ่ม เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบปัญหาชีวิตมีเพื่อนร่วมงานคอยสนใจอย่างจริงจัง การ ประสานงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการแบ่งงานที่ยุติธรรม การชอบไปทำงานหรือการชอบงานที่ ทำ การหัวเราะกับงาน และการไว้ใจเพื่อนร่วมงาน

2. ความสุขในการทำงานเพื่อสังคม คือ งานที่ต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม หรือมีจุดหมายร่วมกัน เพราะถ้าไม่มีจุดหมายหรือไม่มีผลกำไรร่วมกับสังคมแล้ว ก็จะถูกกีดกัน

ออกจากสังคมในที่สุด ไม่ว่าจะมีความสุขเพียงใดในการทำงานก็ตาม

3. ความอภิสุขในการทำงาน คือ การเห็นคุณค่าของงานที่ทำ เพราะเราทุกคนต่างมีงานของตัวเองทั้งนั้น แม้รายได้จะมากน้อยแตกต่างกันแต่ก็เรียกว่าทำงานเหมือน ๆ กัน ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความสมบูรณ์ของงาน คือ เมื่อเลิกงานในแต่ละวันจะรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และรู้สึกว่าเป็นวันที่ดีสำหรับคุณอีกวันหนึ่ง โดย ความสุขในการทำงานจะเกิดจากความรู้สึกว่าได้ทำอะไรสำเร็จไปแล้วสักอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จเพียงส่วนเดียวหรือเสร็จชั่วคราวก็ตาม เพราะถ้าเมื่อใดที่รู้สึกว่าไม่มีทางวิ่งตามงานได้ทัน หรือไม่มีทางทำงานได้เสร็จจะก็คุณจะไม่มีความสุขกับงานเลย

3.2 สมာธิในการทำงาน คือ การมีสมาธิจดอยู่กับงานที่ทำโดยไม่ออกแวกไปกับสิ่งรบกวนทั้งภายในและภายนอก โดยถ้าไม่มีสมาธิอยู่กับงาน คุณจะรู้สึกว่างานนั้นเป็นงานหนักและกดดันเสียเหลือเกิน คุณจึงมีความสุขกับสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นงานหนักและยากไม่ได้อย่างแน่นอน

3.3 ความระมัดระวัง คือ การทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป และระมัดระวัง โดยหากต้องทำงานเป็นชั่วโมง ๆ อย่างเร่งรีบและอย่างเลินเล่อขาดความระมัดระวัง คุณจะไม่มีความสุขเลย เพราะจะต้องย้อนมาแก้ไขใหม่ซ้ำแล้วซ้ำอีก ดังนั้นเราจึงควรใช้เวลากับการทำงาน ไม่ควรเร่งรีบทำเวลาจนขาดความรอบคอบในการทำงาน ควรหมั่นหยุดและตรวจสอบผลงานอยู่เสมอว่าทำไปถึงไหนแล้ว ได้ผลดีหรือไม่ใช้อย่างไร

3.4 ความสามารถ คือ การมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ โดยการมีความรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาทำงานเราจะเกิดความสุขได้ก็ต่อเมื่อรู้สึกว่าเราทำงานชิ้นนั้นได้เป็นอย่างดี เหมือนกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวว่า อันดับแรกของการทำงานที่มีประสิทธิภาพก็คือการสร้างเชื่อมั่นให้กับตนเองว่า ฉันสามารถทำได้ และทำได้ดีเสียด้วย

3.5 การควบคุมงาน คือ ความรู้สึกที่คำสั่งต่าง ๆ ในสายการบังคับบัญชาสั่งงานไม่อาจมาควบคุมหรือบังคับให้คุณทำในสิ่งที่ไม่อยากทำได้ โดยนักวิจัยได้ค้นพบแล้วว่า การที่เราสามารถควบคุมตัวเองได้ต่างหากที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งการควบคุมตนเองก็เป็นลักษณะสำคัญของความเข้มแข็งในการทำงานด้วย เพราะเราจะได้ไม่ต้องเกียจกันว่างานนี้ใครที่ต้องรับผิดชอบหรือมีใครสั่งหรือยัง แต่เราจะรับผิดชอบสั่งการตัวเราเองทำให้งานดำเนินไปได้โดยสำเร็จ การควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพจึงต้องขึ้นอยู่กับ การควบคุมตนเองของพนักงานด้วย

3.6 ความรู้สึกสงบ คือ ความรู้สึกสงบ สบายใจ ปลอดความกังวลใด ๆ ทั้งเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเรื่องที่ทำไปแล้วในอดีต ในเวลาส่วนใหญ่ของการทำงานแต่ละวัน โดยการ

พักที่ศีรษะหว่างการทำงานคือการหาความสงบชั่วคราวช่วยยาม จะดีกว่าการพักผ่อนคาแฟเสียอีก เพราะการดื่มคาแฟจะกระตุ้นร่างกายให้เกิดความสดชื่นขึ้น แต่พอหมดฤทธิ์คาแฟเราก็ต้องดื่มใหม่ เป็นวงจรไม่สิ้นสุด เราพยายามจุดประกายร่างกายของเราให้ทำงานต่อไปทั้งที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าเต็มประดา โดยไม่หยุดคิดบ้างว่าที่รู้สึกเหนื่อยล้า นั้นเป็นผลมาจากการขาดความสุขในการทำงานด้วย

3.7 ความรู้สึกผูกพันกับงาน คือ การอุทิศตัวให้กับงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานในเพื่อนร่วมงาน และในผลงานของบริษัท โดยคุณจะไม่มีความรู้สึกเคารพตัวเองและเคารพงานของคุณได้เลยถ้ายังปราศจากความเคารพเชื่อถือในบริษัท

3.8 การติดต่อสื่อสารในการทำงาน คือ ความเข้าใจของบุคคลอื่นในการทำงานของคุณ โดยการที่บุคคลอื่น ไม่ยอมรับฟัง ไม่สนใจที่จะรับรู้การทำงานของคนอื่น การชี้แจงข้อเท็จจริงในการทำงานจะเป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ได้อย่างวิเศษ

3.9 ความท้าทายของงาน คือ การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานทุก ๆ วัน โดยถ้าหากไม่ได้เรียนรู้อะไรใหม่เลย ก็เปรียบเสมือนว่าเราได้ตายไปแล้วเพราะการเรียนรู้คือการเจริญเติบโตและการพัฒนาก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ เพื่อเพิ่มความหมายและความท้าทายให้กับงานที่ทำงานอย่างปลอ่อยวางหรือเลิกที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพราะจะทำให้ล้าหลังและหมดสภาพเอาง่าย ๆ

3.10 ความเอาใจใส่ในงาน คือ การเอาใจใส่กับสถานที่ทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำ โดยเมื่อใดที่เราเห็นว่าการทำงานเป็นแค่งานอย่างเดียว เมื่อนั้นก็จะหมดความสุขในชีวิต เพราะชีวิตจะกลายเป็นงานที่หน้าเบื่อ และเมื่อใดที่เราเริ่มไม่เอาใจใส่ ไม่สนใจกับงานที่ทำ เมื่อนั้นเราจะไม่พบความสุขในการทำงานเลย

แนวความคิดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่าง ต่อเนื่องขององค์กร (การจัดการองค์กร โดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก) เมื่อมนุษย์ทุกคนปรารถนาความสุขแล้วอะไรเล่าคือความสุขการมีเงินทองมากมาย การได้ในทุกสิ่ง ที่ปรารถนาเป็นความสุขที่แท้จริงหรือ วันนี้เรามองความสุขในแง่วัตถุและการกระทำในสิ่งที่ปรารถนามากไปหรือเปล่าต้องทำต้องเป็นอย่างไรถึงจะเรียกว่าความสุขหรือ แล้วเมื่อไหร่ถึงจะพอใจในความสุข จะจัดการสร้างสมดุลแห่งความสุขได้อย่างไร คำถามเหล่านี้ล้วนมีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ทุกคน หลายคนพยายามที่จะหาคำตอบ HAPPY 8 ความสุขแปดประการ เป็นแนวทางหนึ่งในการตอบคำถามที่ว่า ความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตใน

การทำงานและใช้ชีวิต มีไอคิว (ความฉลาดทางสติปัญญา) สมดุลกับอีคิว (ความฉลาดทางอารมณ์ และเหตุผล) คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกัน อยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมอความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยขีดวงรอบที่ตัวคน แล้วก็ วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายใน องค์การกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคมเราจะพบว่าความเป็นจริงแล้วมนุษย์ควรจะมีสุขอะไรบ้างในระดับตัวเอง ความสุขระดับครอบครัวแล้วก็ระดับสังคม ดังนั้นคนที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้

1. มีสุขภาพดี (Happy body) มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. มีน้ำใจงาม (Happy heart) มีน้ำใจงาม สิ่งที่ทำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. การผ่อนคลาย (Happy relax) การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. การหาความรู้ (Happy brain) การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. การมีคุณธรรม (Happy soul) การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริ โอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริ โอตตปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. รู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. สังคมดี (Happy society) สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

Lockergnome (2006) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในองค์กรด้วยตัวของพนักงานเองการมีความรู้สึกในทางบวกช่วยลดความเครียดในการทำงานและสามารถทำให้คนสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์มากขึ้นสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและทำงานอย่างชาญฉลาด พนักงานที่มีความสุขมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขนั้น ๆ ไปด้วย สามารถทำให้องค์กรแข่งขันในตลาดได้อย่างสมบูรณ์ วิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับลูกค้าต้องเริ่มจากพนักงานในองค์กรก่อน ซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่พนักงานสามารถสร้างขึ้นมาได้

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) สามารถเรียนรู้ได้เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

2. ความรู้สึกขอบคุณ (Gratitude) หรือซาบซึ้งต่อคนอื่น ๆ รอบข้าง

3. การให้อภัย (Forgiveness) ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีและสร้างความรู้สึกสงบเพื่อเกิดความสุขที่ลึกซึ้ง

4. พัฒนาการพูดกับตนเอง (Improve your self take) การปรับเปลี่ยนการพูดกับตนเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์หรือลงโทษ ตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญ

5. ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ (Flow) การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบพูดหรือทำจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขได้

6. สร้างความตื่นเต้น (Savor) คือการสร้างความรู้สึก ณ ขณะนั้น ข้อดีของการสร้างความตื่นเต้น คือการรอคอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้นหรืออาจสร้างความตื่นเต้นในขณะที่มีความสุขได้

7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Reframe) ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่สามารถเลือกที่มองได้ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูปย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกการตอบสนองเชิงลบไปสู่เชิงสร้างสรรค์

8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง (Build on strengths) ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญ ต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่งหรือส่วนที่มีความชำนาญเป็นพิเศษเมื่อพนักงานได้รับความสุข หมายถึงได้เลือกที่จะสร้างและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จความสุขจะช่วยฟื้นฟูความเป็นมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์การ การที่ทั้งพนักงานและลูกค้ำมีอารมณ์ที่ดีจะก่อให้เกิดผล โดยตรงกับผลกำไรขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจากนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรักในงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ ความสมบูรณ์ของงาน สมรรถิในการทำงาน ความระมัดระวัง ความสามารถ การควบคุมงาน ความรู้สึกสงบ ความรู้สึกผูกพันกับงาน การติดต่อสื่อสารในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความเอาใจใส่ในงาน สุขภาพดีมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม รู้จักใช้เงิน เป็นครอบครัวที่ดี และสังคมดี วิธีปฏิบัติให้มีความสุข คือ การมองโลกในแง่ดี ความรู้สึกชอบคุณ การให้อภัย พัฒนาการพบกับตนเอง ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ สร้างความตื่นเต้น ปรับเปลี่ยนมุมมอง และสร้างส่วนที่แข็งแกร่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Mover หมายถึง การเคลื่อนไหว (กัลยา อรรถวิเวก, 2544, หน้า 249 - 250) ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากภาวะที่ร่างกายหรือจิตใจมีความขาดแคลนหรือเกิด ความต้องการซึ่งกระตุ้นพฤติกรรมหรือแรงขับที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งล่อใจ การจูงใจ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและกำหนดพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย การจูงใจ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะกระทำเพื่อบรรลุเป้าประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การจูงใจ คือ การใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมาย เปลี่ยนทัศนคติและแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ การจูงใจ เป็นสภาวะที่กระตุ้นให้อินทรีย์เพิ่มความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำที่ทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการอันนำมาซึ่งความพอใจ

Maslow (1970) ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น 5 ขั้น มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน (Basic) จนถึงระดับซับซ้อน (Complex) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร (Physiological needs in organization) ได้แก่

1.1 การระบายอากาศ บรรยากาศปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด ทึบ/ฝุ่น/ควัน/กลิ่น/ร้อน

(Ventilation)

1.2 เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ

(Base salary)

1.3 โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ราคาไม่แพง (Cafeteria)

1.4 สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

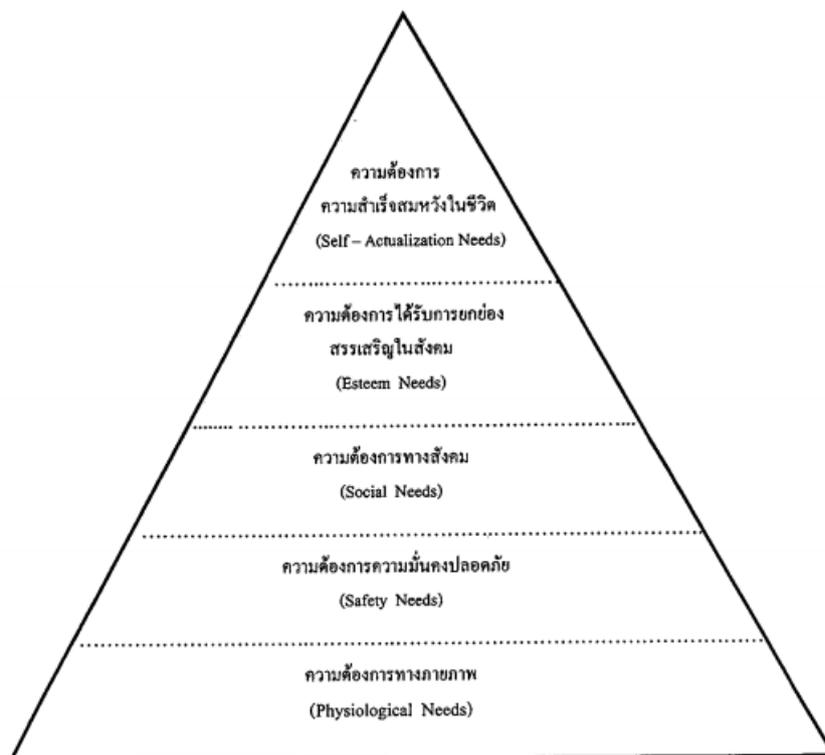
(Working conditions)

2. ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety needs in organization) ได้แก่

2.1 สภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยต่ออาชีวอนามัย (Safety working

conditions)

- 2.2 สวัสดิการ (Fringe benefits)
- 2.3 การขึ้นเงินเดือนทั่วไป (General salary increase)
- 2.4 งานที่มั่นคง (Job security)
- 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and love needs in organization) ได้แก่
 - 3.1 คุณภาพของการกำกับดูแล (Quality of supervision)
 - 3.2 ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน (Compatible work group)
 - 3.3 มิตรภาพแบบมืออาชีพ (Professional friendship)
- 4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่
 - 4.1 ชื่อตำแหน่ง (Job title)
 - 4.2 การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ (Merit pay rise)
 - 4.3 การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Peer/ Supervisory recognition)
 - 4.4 การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ (Work itself)
 - 4.5 หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า (Responsibility)
- 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร (Self-actualization needs in organization) ได้แก่
 - 5.1 งานที่ท้าทาย (Challenging job)
 - 5.2 การใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
 - 5.3 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement in work)
 - 5.4 ความก้าวหน้าในองค์กร (Advancement in organization)



ภาพที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น 5 ขั้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor's Theory X and Theory Y) ได้กล่าวถึงทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แม็กเกรเกอร์ (McGregor, 2002) ที่ได้เสนอแนวความคิดไว้โดยมองคนแตกต่างกันเป็น 2 ด้าน กล่าวคือมองทางด้านลบ ตั้งชื่อว่า ทฤษฎี X และมองทางด้านบวก ตั้งชื่อว่าทฤษฎี Y กล่าวคือ

1. ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ประการในทางลบ ดังนี้

1.1 โดยทั่วไปแล้วพนักงานทุกคนไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้ามีโอกาส

1.2 เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุมและข่มขู่ด้วยการลงโทษเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.3 พนักงานจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะทำงานเฉพาะมีคำสั่งอย่างเป็นทางการเท่านั้น

1.4 คนทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยเหนือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และจะแสดงความทะเยอทะยานน้อยมาก

2. ทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ประการในทางบวก ดังนี้

- 2.1 พนักงานมองการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดาเหมือนอย่างการพักผ่อนหรือการเล่น
- 2.2 คนจะสามารถสั่งการหรือคุมตัวเองได้ หากเขามีความผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2.3 คนโดยทั่วไปสามารถที่จะยอมรับ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
- 2.4 ความสามารถในการตัดสินใจใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ กระจายอยู่ทั่วไปในหมู่บุคคลทั่วทั้งองค์กร และไม่จำเป็นต้องเป็นกลุ่มบุคคลในตำแหน่งบริหารเท่านั้น

สุชา จันทรเอม (2544, หน้า 112-113) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะ การที่มนุษย์เรามีพฤติกรรมอย่างไร หรือทำอะไรต้องเกิดจากแรงจูงใจที่จะเป็นตัวผลักดันก่อน ดังนั้นแรงจูงใจจึงหมายถึง

1. สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้
2. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง
3. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น ๆ ได้ เมื่อร่างกายเกิดความตึงเครียดขึ้นก็จะเกิดแรงขับ ซึ่งทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นมนุษย์ และสัตว์จะต้องดิ้นรนหาทางบำบัดความต้องการนี้ ตัวอย่างเช่น เด็กคนหนึ่งหิวจัด ความหิวเป็น แรงขับที่สำคัญประการหนึ่ง แรงขับที่เกิดจากความหิวนี้จะรบกวนและกระตุ้นให้ร่างกายต้องดิ้นรน โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ตอนนี้อร่างกายก็ต้องตั้งจุดหมายว่าจะไปหาอะไร ที่ไหน รับประทาน สมมติว่าไปที่โรงอาหาร ซื่อข้าวรับประทาน เมื่ออิ่มแล้วร่างกายก็อยู่ในสภาวะที่สมประสงค์ หรือแรงขับได้รับการตอบสนอง (ความหิวลดลง) ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้คือ แรงจูงใจ



ภาพที่ 2 แรงขับของแรงจูงใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและกำหนดพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย คือ ความโน้มเอียงที่จะกระทำเพื่อบรรลุ

เป้าประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมาย เปลี่ยนทัศนคติและแนวทาง ด้วยความสมัครใจ คือ สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้น โดยแรงขับของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อร่างกายเกิดความต้องการขึ้นก็จะเกิดแรงขับ ซึ่งทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นในมนุษย์ และสัตว์จะต้องค้นหาทางบำบัดความต้องการนี้ เช่น เด็กคนหนึ่งหิวจัด ความหิวเป็นแรงขับที่สำคัญประการหนึ่ง กระตุ้นให้ร่างกายต้องดิ้นรน โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ตอนนี้อร่างกายก็จะต้องตั้งจุดหมายว่าจะไปหาอะไร ที่ไหน รับประทาน สมมติว่าไปที่โรงอาหาร ซื่อข้าวรับประทาน เมื่ออิ่มแล้วร่างกายก็อยู่ในสภาวะที่สมประสงค์ หรือแรงขับได้รับการตอบสนอง ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้คือ แรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard (n.d. อ้างถึงใน เพียงฤทัย ทิสนุ่น, 2550, หน้า 14-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานและพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้าย ๆ กัน

2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for developing and using human capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเองสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความยากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน พนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว จะพิจารณาได้จาก การไม่มีอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

4. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หรือ สิทธิของพนักงาน (Employee rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and total life space) คือการที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อน กับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่น ๆ

6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็น การควบคุมสภาพทางกายภาพ

7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้นและมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Gilmer (1966, pp. 279-283) ได้เสนอลักษณะของการทำงานที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานไว้ 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ซึ่งเป็นความรู้สึกในทางบวกของพนักงานต่อการที่มีโอกาสได้ทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงเมื่อเขาสามารถ หรือมีโอกาที่จะรักษาสถานภาพในการทำงานของเขาไว้ จากงานวิจัยพบว่า ความมั่นคงในงานถือว่าเป็นเหตุผลหลักของทั้งพนักงานชาย และหญิง ซึ่งสามารถสร้างความพอใจให้กับเขาได้ ความมั่นคงในงานเป็นทัศนคติที่มีต่องานซึ่งพนักงานจะให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากขึ้น เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นแต่จะให้ความสำคัญน้อยในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) องค์กรจะต้องสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม ให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติงานดี นอกจากนั้นต้องยอมรับ และรู้จักยกย่องชมเชยด้วย ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ และฝึกอบรมเพื่อให้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นจากงานวิจัยพบว่า การขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงาน และผู้ชายให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่าผู้หญิงนอกจากนั้นความเฉลียวฉลาด และระดับการศึกษาก็มีความสัมพันธ์กับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้วย

3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ การจัดโครงสร้างขององค์กร ขนาดขององค์กร ชื่อเสียงขององค์กร รายได้ขององค์กร การประชาสัมพันธ์ขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์กร และการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งพนักงานเชื่อว่าองค์กรที่ดีจะทำให้พวกเขารู้สึกว่างานที่เขาทำมีความมั่นคง

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และต้องมีความเป็นธรรมเสมอภาคกันในการจ่ายค่าตอบแทน จากงานวิจัยพบว่า พนักงานจะให้ความสำคัญกับเรื่องของค่าจ้างในอันดับต้น ๆ นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ชายจะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่าผู้หญิง และพนักงานที่ทำงานในโรงงานก็จะให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) แต่ละคนจะมีความชอบในลักษณะงานต่าง ๆ กันไป เช่น บางคนชอบงานที่ได้ใช้ความสามารถ และมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บางคนต้องการงานที่ทำให้ตนเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น บางคนชอบงานที่มีโอกาสได้เดินทาง หรืองานที่มีอิสระ ไม่เครียด ไม่กดดัน งานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีเกียรติ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่ม งานที่ทำทายเป็นต้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการแนะนำอย่างใกล้ชิด ได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา การนิเทศงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ จากงานวิจัยพบว่า ผู้หญิงจะไวต่อความรู้สึกในเรื่องของการนิเทศงานมากกว่าผู้ชาย และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุเบื้องต้นที่ทำให้พนักงานขาดงานหรือการลาออกจากงานได้

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การที่ได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับ มีความสามัคคีภายในกลุ่ม มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยพบว่า พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม จะทำงานอย่างมีความสุข มากกว่าคนที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มได้และยังพบว่าผู้หญิงจะให้ความสำคัญในเรื่องคุณลักษณะทางสังคมมากกว่าผู้ชาย

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา ความก้าวหน้าขององค์กร แผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน จากงานวิจัยพบว่า การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารมาก

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) เช่น มีอุณหภูมิที่เหมาะสม แสงสว่างที่เพียงพอ ระบบการถ่ายเทอากาศที่ดี มีสถานที่จอดรถให้ มีโรงอาหาร มีห้องน้ำที่ดี ระยะเวลาทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ผู้หญิงจะให้ความสำคัญในเรื่องสภาพการทำงานมากกว่าผู้ชาย

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่พนักงานได้รับ เช่น ผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุ ค่ารักษาพยาบาล วันลา วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานมีความเป็นธรรมรวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลนครแหลมฉบัง

ประวัติความเป็นมา

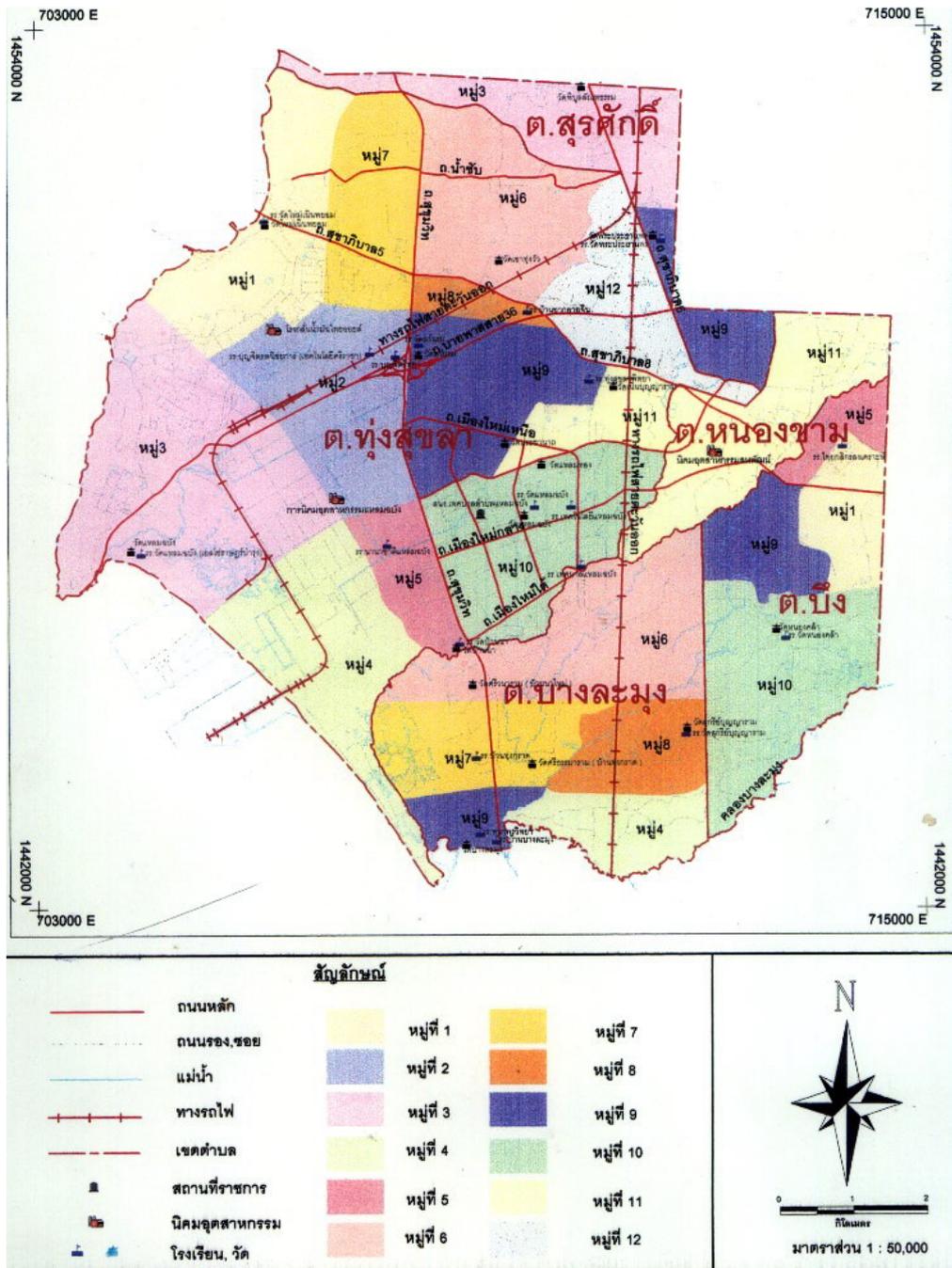
เทศบาลนครแหลมฉบัง ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตาม “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2534” ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 211 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2534 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2535 โดยยกฐานะพื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลอ่าวอุดม (เดิม) อำเภอสัตหีบ (ซึ่งประกอบด้วย 4 ตำบล 19 หมู่บ้าน คือ ตำบลทุ่งสุขลา หมู่ที่ 1 – 12 ตำบลบึง หมู่ที่ 1 5 9 และ 10 ตำบลสุรศักดิ์ หมู่ที่ 3 9 และตำบลหนองขาม หมู่ที่ 11) และพื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลบางละมุง (เดิม) อำเภอบางละมุง (ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่บางส่วนของตำบลบางละมุง จำนวน 5 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 4 6 7 8 และ 9) รวมเป็น 2 อำเภอ 5 ตำบล 24 หมู่บ้าน ด้วยเหตุผลที่ว่า “เนื่องจากพื้นที่ในตำบลทุ่งสุขลาและพื้นที่บางส่วนของตำบลสุรศักดิ์ ตำบลหนองขาม ตำบลบึง อำเภอสัตหีบ และตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึก อันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชย์กรรม เพื่อการส่งออกตาม โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สมควรจัดตั้งท้องถิ่นในเขตพื้นที่ดังกล่าวเป็น เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นองค์กรการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ควบคุมและบังคับใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ กับให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบเทศบาล” ต่อมาเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเปลี่ยนแปลงฐานะ

เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยให้เหตุผลว่า เทศบาลมีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

พื้นที่ของเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบังมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 109.65 ตารางกิโลเมตร แยกเป็น

1. พื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลอ่าวอุดม (เดิม) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่จำนวน 72.56 ตารางกิโลเมตร หรือ 45 350 ไร่
2. พื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลบางละมุง (เดิม) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่จำนวน 16.03 ตารางกิโลเมตร หรือ 10 018.75 ไร่
3. พื้นน้ำ (ทะเล) มีพื้นที่จำนวน 21.06 ตารางกิโลเมตร ทางด้านตะวันตกของเขตเทศบาล



ภาพที่ 3 แผนที่แสดงอาณาเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นชายฝั่งทะเล อยู่ในเขตพัฒนาตาม โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออกหรืออีสเทิร์นซีบอร์ด (Eastern Sea Board) ประกอบด้วย ท่าเรือพาณิชย์ นิคมอุตสาหกรรม เคหะชุมชนของการเคหะแห่งชาติ ชุมชนผู้มีรายได้น้อย โรงเรียน ศูนย์บริการสาธารณสุข สนามเด็กเล่น สนามกีฬา ฯลฯ



ภาพที่ 4 ตราสัญลักษณ์เทศบาลนครแหลมฉบัง

ตราสัญลักษณ์

เรือ หมายถึง เป็นเมืองท่าเรือพาณิชย์ระหว่างประเทศ ปล่องไฟ หมายถึง เป็นเมืองอุตสาหกรรม ภูเขา หมายถึง ที่ตั้งของเทศบาล ดวงอาทิตย์ หมายถึง ความรุ่งโรจน์

หน้าที่ของเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบังมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53 (ซึ่งเป็นหน้าที่ของเทศบาลเมือง อันประกอบไปด้วย กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50 (หน้าที่ของเทศบาลตำบล) และหน้าที่เพิ่มเติม ได้แก่ ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น และให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น)

2. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

3. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น

5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

6. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

7. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง

8. การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว

กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งที่ 236/2535 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2535 กำหนดให้เทศบาล ตำบลแหลมฉบัง (ในขณะนั้น) รวมทั้งเทศบาลตำบลมาบตาพุด (ซึ่งปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงฐานะ เป็นเทศบาลเมืองมาบตาพุด) มีพื้นที่เพิ่มขึ้นจากหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากพระราชบัญญัติ เทศบาลฯ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เนื่องจากเป็นพื้นที่พิเศษ ในการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมภายในประเทศอีก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านที่อยู่อาศัยและปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม ด้านการควบคุมความ ปลอดภัย ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ด้านสังคมสงเคราะห์ และด้านกีฬา

นอกจากนี้เทศบาลนครแหลมฉบังยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อีกด้วย (ซึ่งมี 31 ภารกิจ)

ลักษณะพิเศษของเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบัง มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากเทศบาลอื่น ๆ โดยทั่วไป ดังนี้

1. การจัดตั้ง เทศบาลนครแหลมฉบังจัดตั้งจากชุมชนเมืองขึ้นเป็นเทศบาล โดยมีได้ยก ฐานะมาจากสุขาภิบาล มีพื้นที่ครอบคลุม 2 อำเภอ คือ พื้นที่บางส่วนของอำเภอสัตหีบ และพื้นที่ บางส่วนของอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

2. การควบคุมดูแล ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลฯ กำหนดให้เทศบาลอยู่ในความ ดูแลของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย โดยกระทรวงมหาดไทยมอบหมายให้ผู้ว่าราชการ จังหวัดชลบุรีเป็นผู้ควบคุมดูแลแทน (ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 958/2534 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2534)

3. หน้าที่ของเทศบาล กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งที่ 236/2535 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2535 ให้เทศบาลมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจาก พ.ร.บ.เทศบาลฯ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจอีก 6 ประการ (รายละเอียดตามหน้าที่ของเทศบาล)

4. การเปลี่ยนแปลงฐานะ ในปัจจุบันเทศบาลนครแหลมฉบังเป็นเทศบาลแรกและ เทศบาลเดียวที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจาก “เทศบาลตำบลเป็นเทศบาลนคร” และถือว่าเป็น เทศบาลนครแห่งแรกของจังหวัดชลบุรีและเป็นลำดับที่ 25 ของประเทศไทย

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบัง

“อุตสาหกรรมไร้มลพิษ เศรษฐกิจรุ่งเรือง เมื่อนำอยู่ คู่คุณธรรม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบัง มี 6 ด้าน ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ประชากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง

จากสถิติของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครแหลมฉบัง ณ เดือนพฤศจิกายน 2558 ในเขตเทศบาลฯ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 79 174 คน แยกเป็นชาย 38 850 คน หญิง 40 324 คน จำนวนครัวเรือน จำนวนบ้าน 19 788 หลัง (ส่วนประชากรแฝงที่เข้ามาทำงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ อีกไม่น้อยกว่า 60 000 คน)

อาชีพของประชากรในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง

ประชากรในเขตเทศบาลนครแหลมฉบังส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างตามสถานประกอบการต่าง ๆ และอาชีพค้าขาย บางส่วนประกอบอาชีพเกษตรกรรมและประมง

งบประมาณของเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบัง มีงบประมาณรายรับและรายจ่าย ในการบริหารจัดการ ดังนี้

- ปีงบประมาณ 2550	รายรับจริง	584 706 697.50	บาท
	รายจ่ายจริง	466 153 585.25	บาท
- ปีงบประมาณ 2551	รายรับจริง	577 430 329.92	บาท
	รายจ่ายจริง	498 389 196.04	บาท
- ปีงบประมาณ 2552	รายรับจริง	603 240 432.27	บาท
	รายจ่ายจริง	486 200 373.79	บาท
- ปีงบประมาณ 2553	รายรับจริง	859 325 283.95	บาท
	รายจ่ายจริง	530 348 277.41	บาท
- ปีงบประมาณ 2554	รายรับจริง	683 346 014.30	บาท
	รายจ่ายจริง	622 341 500.58	บาท
- ปีงบประมาณ 2555	รายรับจริง	918 305 736.00	บาท
	รายจ่ายจริง	678 322 238 30	บาท
- ปีงบประมาณ 2556	รายรับจริง	945 545 282.20	บาท
	รายจ่ายจริง	874 032 505.79	บาท

- ปีงบประมาณ 2557	รายรับจริง	900 800 000.00	บาท
	รายจ่ายจริง	872 403 536.73	บาท
- ปีงบประมาณ 2558	รายรับจริง	1 198 005 013.25	บาท
	รายจ่ายจริง	1 012 729 576.56	บาท

ที่มา : สำนักการคลัง เทศบาลนครแหลมฉบัง

โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพที่ 5 คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลนครแหลมฉบัง

ส่วนราชการของเทศบาลนครแหลมฉบัง

1. สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คือ

- 1.1 ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานในหน้าที่ของงานรัฐพิธี งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง และงานทะเบียนราษฎรและบัตร
- 1.2 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานควบคุมเทศพาณิชย์ งานการเจ้าหน้าที่ และงานอาคาร สถานที่ และยานพาหนะ
- 1.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานเลขานุการ และงานกิจการสภา
- 1.4 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานดับเพลิงและกู้ภัย

2. สำนักการคลัง มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คือ

- 2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานของงานธุรการ และงานวางแผนและวิชาการ
- 2.2 ส่วนบริหารการคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายระเบียบการคลัง
- 2.3 ฝ่ายระเบียบการคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานการเงินและบัญชี งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง
- 2.4 ส่วนพัฒนารายได้ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ และฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- 2.5 ฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานพัฒนารายได้และกิจการพาณิชย์ งานจัดเก็บรายได้ งานเร่งรัดรายได้
- 2.6 ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานแผนที่ภาษีและงานทะเบียนทรัพย์สิน
- 2.7 ส่วนพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายจัดหาพัสดุ และฝ่ายทะเบียนพัสดุ
- 2.8 ฝ่ายจัดหาพัสดุ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการซื้อและการจ้าง ๑ งานการซื้อและการจ้าง ๒ และงานควบคุมสัญญา
- 2.9 ฝ่ายทะเบียนพัสดุ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานทะเบียนพัสดุ งานการเบิกจ่ายพัสดุ และงานตรวจสอบและจำหน่ายพัสดุ

3. สำนักการช่าง มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คือ

3.1 ส่วนควบคุมการก่อสร้างอาคาร มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง และฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง ดังนี้

3.1.1 ฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานควบคุมอาคาร และงานจัดทำและควบคุมผังเมือง

3.1.2 ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิศวกรรม และงานสถาปัตยกรรม

3.2 ส่วนการโยธา มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายสาธารณูปโภค และฝ่ายศูนย์เครื่องจักรกลและควบคุมไฟฟ้าสาธารณะ

3.2.1 ฝ่ายสาธารณูปโภค มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานบำรุงรักษาทางและสะพาน งานสถานที่ และงานสวนสาธารณะ

3.2.2 ฝ่ายศูนย์เครื่องจักรกลและควบคุมไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานไฟฟ้าสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล และงานช่างศิลป์

3.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ และงานวางแผนและวิชาการ

4. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คือ

4.1 ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม และฝ่ายรักษาความสะอาดและกำจัดมูลฝอย

4.1.1 ฝ่ายสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานสุขาภิบาลสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลอาหารและตลาด และงานควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

4.1.2 ฝ่ายรักษาความสะอาดและกำจัดมูลฝอย มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานรักษาความสะอาดถนน ทาง และที่สาธารณะ และงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4.1.3 ฝ่ายจัดการสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานพัฒนาวิชาการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และงานส่งเสริมคัดแยกมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4.2 ส่วนบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายบริการสาธารณสุข และฝ่ายส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

4.2.1 ฝ่ายบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศูนย์บริการสาธารณสุข 1 ศูนย์บริการสาธารณสุข 2 ศูนย์บริการสาธารณสุข 3

4.2.2 ฝ่ายส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสุขภาพ และงานสัตวแพทย์

4.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ และงานวางแผนและงบประมาณ

4.4 ฝ่ายพัฒนาวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานด้านพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานเผยแพร่กิจกรรมวิชาการ

5. กองวิชาการและแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คือ

5.1 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน งานงบประมาณ และงานวิจัยและประเมินผล

5.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานเทคนิคและผลิตสื่อสารสนเทศและงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.3 ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของประชาสัมพันธ์ และงานบริการวิชาการ

5.4 ฝ่ายกฎหมาย มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานกฎหมายและนิติกรรม และงานวินัย คดี และเรื่องราวร้องทุกข์

6. กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คือ

6.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานแผนและโครงการ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน และงานสารสนเทศ

6.2 ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานการเจ้าหน้าที่ งานโรงเรียน และงานนิเทศศึกษา

6.3 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม

7. กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คือ

7.1 ฝ่ายพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานส่งเสริมกิจการชุมชน งานพัฒนาชุมชนเมือง และงานส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมชุมชน

7.2 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานเศรษฐกิจชุมชน และงานเกษตรชุมชน

7.3 ฝ่ายส่งเสริมและการบริการสังคม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานสงเคราะห์และพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ งานส่งเสริมหลักประกันของครอบครัว และงานบริการและพัฒนาสังคม

7.4 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ และงานควบคุมทรัพย์สิน

8. กองช่างสุขาภิบาล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน คือ

8.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ และงานการเงิน

8.2 ฝ่ายจัดการของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานจัดการของเสียอันตรายและของเสียติดเชื้อ และงานจัดการสิ่งปฏิกูล

8.3 ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ และงานออกแบบและบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

9. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

อัตรากำลังของเทศบาลนครแหลมฉบัง

อัตรากำลังของเทศบาลนครแหลมฉบัง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล 254 คน

พนักงานครูเทศบาล 195 คน ลูกจ้างประจำ 34 คน พนักงานจ้าง 918 คน พนักงานจ้าง (โรงเรียน) 152 คน รวมทั้งสิ้น 1 553 คน (งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล, 2558)

สภาพเศรษฐกิจของเทศบาลนครแหลมฉบัง

สภาพเศรษฐกิจในเขตเทศบาลนครแหลมฉบังส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมเป็นหลัก กลุ่มอุตสาหกรรมภายในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อจังหวัดชลบุรี และภาคตะวันออกเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีมูลค่าการลงทุนสูงสุดของจังหวัดชลบุรี มีการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากที่สุดของจังหวัดชลบุรี และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงที่สุดในสาขาการผลิตของจังหวัด

1. กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม ที่มาประกอบกิจการในเขตเทศบาลกว่า 200 บริษัท แยกเป็น

- นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนาที่สำคัญอย่างหนึ่งในพื้นที่เป้าหมายเขตเศรษฐกิจใหม่บริเวณแหลมฉบัง อยู่ในความรับผิดชอบของการนิคมอุตสาหกรรม

แห่งประเทศไทย ตั้งอยู่บนพื้นที่ 3 556 ไร่ ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

1. เขตอุตสาหกรรมทั่วไป มีพื้นที่ 1 824 ไร่ มีบริษัทเข้าไปลงทุนจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ประมาณ 80 บริษัท

2. เขตอุตสาหกรรมส่งออก มีพื้นที่ 979 ไร่ มีบริษัทเข้าไปลงทุนจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมระยะที่ 1 ประมาณ 26 บริษัท ระยะที่ 2 ประมาณ 40 บริษัท

3. พื้นที่สาธารณูปโภคและอื่น ๆ มีพื้นที่ 753 ไร่ ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคตะวันออก (BOI) และบริษัท TOT จำกัด - สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ เป็นโครงการของเอกชนก่อตั้งเมื่อปี 2520 โดยบริษัท สหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่ตำบลหนองขาม อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ ประมาณ 1 300 ไร่ ประกอบด้วยโรงงานอุตสาหกรรมประมาณ 80 บริษัท

2. ท่าเรือแหลมฉบัง ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก สำหรับ รองรับเรือบรรทุกสินค้า เรือสินค้าประเภทสินค้าเกษตรกรรมขนาดใหญ่ ที่ไม่สามารถเข้าเทียบท่าเรือกรุงเทพฯ ได้ และเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานรองรับ โครงการพัฒนาพื้นที่ บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และการส่งเสริมการส่งออกที่สำคัญของประเทศไทย

3. กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเลียม ประกอบด้วย

1. โรงกลั่นน้ำมัน 3 แห่ง คือ โรงกลั่นน้ำมันของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอสโซ่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และ โรงกลั่นน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐานบริษัท ไทยลูบเบส จำกัด (มหาชน)

2. คลังเก็บน้ำมันปิโตรเลียม 3 แห่ง คือ คลังเก็บน้ำมันของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอสโซ่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

3. คลังเก็บก๊าซ LPG ซึ่งเป็นก๊าซหุงต้ม 3 แห่ง คือ คลังเก็บก๊าซ LPG ของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอสโซ่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

นอกจากอุตสาหกรรมแล้ว ธุรกิจรองลงมา ได้แก่ การพาณิชย์กรรมและการขนส่ง ซึ่งเป็นธุรกิจต่อเนื่องจากอุตสาหกรรม

สถานศึกษาในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง

ภายในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง มีสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนตั้งอยู่ ดังนี้

1. โรงเรียนสังกัดเทศบาล มีจำนวน 3 แห่ง คือ โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง – เช็ง พรประภา) และ โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3

2. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 มีจำนวน 12 แห่ง คือ โรงเรียนวัดมโนรม โรงเรียนบริษัทไทยกสิกร-สงเคราะห์ โรงเรียนวัดใหม่เนินพยอม โรงเรียนบ้านชากายจัน โรงเรียนวัดบ้านนา โรงเรียนวัดพระประธานพร โรงเรียนบ้านบางละมุง โรงเรียนวัดสุกรีบุญญาราม โรงเรียนบ้านทุ่งกรด โรงเรียนวัดหนองคล้า โรงเรียนทุ่งสุขลา(ทุ่งสุขลา)พิทยา "กรุงไทยอนุเคราะห์" และ โรงเรียนวัดแหลมฉบัง

3. โรงเรียนเอกชน มีจำนวน 4 แห่ง คือ โรงเรียนบุญจิตวิทยา โรงเรียนทนายพรวิทยา โรงเรียนเทคโนโลยีแหลมฉบัง โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง

4. ระดับอุดมศึกษา มีจำนวน 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาลนครแหลมฉบังมีจำนวน 8 แห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้ โรงเรียนวัดแหลมฉบัง โรงเรียนวัดใหม่เนินพยอม โรงเรียนวัดมโนรม โรงเรียนวัดบ้านนา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ โรงเรียนวัดพระประธานพร โรงเรียนวัดหนองคล้า และวัดแหลมฉบัง

ศาสนสถานในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง

1. วัด มีจำนวน 14 แห่ง คือ วัดใหม่เนินพยอม วัดมโนรม วัดเนินบุญญาราม (วัดต้นมะม่วง) วัดแหลมฉบัง (เก่า) วัดแหลมฉบัง (ใหม่) วัดบ้านนาเก่า วัดศรีวนาราม (วัดบ้านนาใหม่) วัดหนองคล้า วัดสุกรีบุญญาราม (วัดหนองมะนาว) วัดศรีธรรมมาราม (วัดทุ่งกรด) วัดบางละมุง วัดพระประธานพร วัดปชานาด และวัดแหลมทอง

2. สำนักสงฆ์ในเขตเทศบาล มีอยู่ 2 แห่ง คือ สำนักสงฆ์ธรรมจักรคีรี และสำนักสงฆ์ช่องเขาน้ำซับ

3. ศาลเจ้าในเขตเทศบาล มีอยู่ 4 แห่ง คือ ศาลเจ้าแม่เซี้ยะบอเนี้ยะ ศาลเจ้าพ่อโกมินทร์ ศาลเจ้าพ่อหลักเมืองบางละมุง และศาลเจ้าพ่อดำ

สถานพยาบาลในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง

ภายในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง มีสถานพยาบาลสำหรับบริการประชาชน ดังนี้

1. โรงพยาบาล 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลแหลมฉบัง โรงพยาบาลแหลมฉบังอินเตอร์เนชั่นแนล

2. ศูนย์บริการสาธารณสุข 3 แห่ง คือ ศูนย์บริการสาธารณสุข 1 (เครือสหพัฒน์ฯ) ศูนย์บริการสาธารณสุข 2 (บ้านทุ่งกรด) และศูนย์บริการสาธารณสุข 3 (บ้านเขาน้ำซับ)

3. สถานิอนามัย 1 แห่ง คือ สถานิอนามัยบ้านไร่หนึ่ง

4. คลินิกเอกชน ประมาณ 24 แห่ง

สถาบันการเงินในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง

พื้นที่ภายในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นพื้นที่เป้าหมายในเขตเศรษฐกิจใหม่ของการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีกิจกรรมหลักในการพัฒนา คือ ทำเรือพาณิชย์ระหว่างประเทศ นิคมอุตสาหกรรมและชุมชนเมืองใหม่ เกิดการลงทุนเกิดขึ้นมากมาย ทำให้สถาบันการเงินจากส่วนกลาง เช่น ธนาคาร เข้ามาลงทุนเปิดสาขาหลายแห่ง ดังนี้ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารทหารไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ธนาคารนครหลวงไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารชนชาติ

ชุมชนในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบัง มีชุมชนทั้งหมด 23 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนบ้านอ่าวอุดม ชุมชนบ้านทุ่ง ชุมชนบ้านแหลมฉบัง ชุมชนบ้านนาเก่า ชุมชนบ้านเขาน้ำซับ ชุมชนตลาดอ่าวอุดม ชุมชนบ้านชากยายจิ้น ชุมชนวัดมโนรม ชุมชนหมู่บ้านแหลมทอง ชุมชนบ้านห้วยเล็ก ชุมชนวัดพระประทานพร ชุมชนบ้านหนองขาม ชุมชนบ้านไร่หนึ่ง ชุมชนบ้านจุกกระเชอ ชุมชนบ้านหนองคล้าเก่า ชุมชนบ้านหนองคล้าใหม่ ชุมชนบ้านชากกระปอก ชุมชนบ้านเศรษฐกิจในฝัน ชุมชนบ้านนาใหม่ ชุมชนบ้านทุ่งกรด ชุมชนบ้านบางละมุง ชุมชนบ้านหนองมะนาว และชุมชนบ้านหนองพังพวย

การบริหารจัดการและการบริการสาธารณะของเทศบาลนครแหลมฉบัง

1. ด้านการศึกษา ปัจจุบันเทศบาลนครแหลมฉบัง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 3 แห่ง คือ
 - 1.1 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 (เปิดทำการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2537 ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา) มีนักเรียน 2 325 คน (ชาย 1 205 คน หญิง 1 120 คน) ครูและบุคลากรทางการศึกษา 103 คน
 - 1.2 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง – เซ็ง พรประภา) (เปิดทำการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2541 ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา) มีนักเรียน 1 759 คน (ชาย 902 คน หญิง 857 คน) ครูและบุคลากรทางการศึกษา 73 คน
 - 1.3 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 เปิดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 มีนักเรียน 1 206 คน (ชาย 680 คน หญิง 526 คน) ครูและบุคลากรทางการศึกษา 59 คน

ซึ่งได้จัดการเรียนการสอนและให้บริการแก่นักเรียน ตามนโยบายของคณะผู้บริหาร ดังนี้

1. มุ่งเน้นการเรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ รวมทั้งจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. การให้บริการด้านอาหารกลางวัน สุขภาพพลานามัย และรถรับ – ส่งฟรี

2. ด้านงานทะเบียนราษฎรและบัตร จากนโยบายของคณะผู้บริหารและความทุ่มเทของเจ้าหน้าที่งานทะเบียนราษฎรและบัตร ทำให้สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวดสำนักทะเบียนดีเด่นของกรมการปกครอง ประเภทสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลและเมืองพัทยา จำนวนราษฎรตั้งแต่ 30,001 – 80 000 คน ติดต่อกันหลายสมัย ได้แก่ สำนักทะเบียนดีเด่น ชนะเลิศ พ.ศ. 2543 สำนักทะเบียนดีเด่น ชนะเลิศ พ.ศ. 2545 และสำนักทะเบียนดีเด่น รางวัลเกียรติยศ พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2546 (สองสมัยติดต่อกัน) นอกจากนี้ยังได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9002 ขอบข่ายงานบริการสาธารณะทั่วไป เกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎรและงานบัตรประจำตัวประชาชน จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ เป็นเทศบาลแห่งแรกของจังหวัดชลบุรี และของประเทศไทย

3. ด้านแผนที่ภูมิและทะเบียนทรัพย์สิน เทศบาลนครแหลมฉบังได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS : Geographic Information System) มาใช้กับระบบแผนที่ภูมิและทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องในการจัดเก็บภาษีอากร 3 ประเภท ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย ทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังได้รับรางวัลความพยายามในการจัดเก็บภาษี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ประเภทเทศบาลขนาดใหญ่ รางวัลที่ 3 นอกจากนี้ยังได้นำระบบดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ อีกหลายด้าน เช่น ด้านการวางแผนการพัฒนาเมือง ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการวางผังเมือง ด้านทะเบียนราษฎร เป็นต้น

4. ด้านชุมชน เทศบาลนครแหลมฉบังได้จัดตั้งชุมชนย่อยขึ้น 23 ชุมชน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาส่วนร่วมในการปกครอง ป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนของตนตามระบอบประชาธิปไตย โดยเทศบาลฯ จะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้แต่ละชุมชนสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

5. ด้านสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลนครแหลมฉบังได้รับบริการทางด้านสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึง เทศบาลนครแหลมฉบังจึงได้จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขขึ้นมา 3 แห่ง คือ ศูนย์บริการสาธารณสุข 1 (เครือสหพัฒน์) ศูนย์บริการสาธารณสุข 2 (บ้านทุ่งกรด) และศูนย์บริการสาธารณสุข 3 (บ้านเขาน้ำซับ) สำหรับให้บริการตรวจรักษาพยาบาลแก่ประชาชน และยังได้จัดให้มีหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ออกให้บริการกับประชาชนตามชุมชนต่าง ๆ ในเขตเทศบาล

6. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครแหลมฉบังได้รับการรับรองจากสถาบันสิ่งแวดล้อมไทยให้เป็นต้นแบบในการจัดทำโครงการ ISO 14001 ซึ่งมีเป้าหมายในการส่งเสริมการ

ใช้ระบบการจัดการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการของเทศบาล

7. ด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อเป็นช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาทางสายตา เทศบาลจึงได้มีโครงการตัดแว่นสายตาให้กับนักเรียน ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีปัญหาประ โยชน์ที่มีปัญหาทางสายตาฟรี นอกจากนี้ยังได้แจกรถ โยก รถเข็นให้กับผู้พิการฟรีอีกด้วย เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

8. ด้านการจัดการน้ำเสียและขยะมูลฝอย เทศบาลนครแหลมฉบังมีโรงบำบัดน้ำเสีย (มีพื้นที่ 37 ไร่ เป็นระบบบำบัดน้ำเสียแบบคลองวนเวียน สามารถบำบัดน้ำเสียได้ประมาณ 25 000 ลบ.ม./วัน) และศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยแบบฝังกลบ (มีเนื้อที่ 238 ไร่ ใช้งานได้ประมาณ 10 ปี สามารถฝังกลบขยะมูลฝอยได้ประมาณ 724 000 ตัน)

9. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อเป็นการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้จัดเตรียมและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้ความพร้อมอยู่เสมอ ตลอดจนได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น รถดับเพลิง รถบรรทุกน้ำ หัวท่อประปาข้างถนน และแหล่งน้ำ ไว้สำหรับแก้ไขปัญหาทั้งในเขตพื้นที่ของเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงที่ขอความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที

10. ด้านกีฬาและนันทนาการ เพื่อให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เทศบาลนครแหลมฉบังได้มีการก่อสร้างสนามกีฬาและสวนสาธารณะไว้รองรับโดยเฉพาะสวนสาธารณะที่อยู่บริเวณหน้าศูนย์ราชการเมืองใหม่แหลมฉบัง ได้รับความนิยมาจากประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นทั้งสถานที่พักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกาย เพราะได้จัดให้มีสนามสำหรับพักผ่อน สระน้ำที่กว้างขวาง มีการปลูกต้นไม้ขนาดใหญ่เพื่อความร่มรื่น นอกจากนี้ยังเป็นที่ตั้งของอาคารฟิตเนส ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน สระว่ายน้ำ และสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ และยังเป็นสถานที่จัดกิจกรรมที่สำคัญ ๆ เช่น กิจกรรมวันเด็ก วันสงกรานต์ วันแม่ วันลอยกระทง และวันพ่อ เป็นต้น

11. ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างแพร่หลายและทั่วถึง เทศบาลนครแหลมฉบังจึงได้มีเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของเทศบาลผ่านทางสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ (วารสาร แผ่นพับ ใบปลิวต่าง ๆ) หนังสือพิมพ์ (ส่วนกลางและท้องถิ่น) โทรทัศน์ (ส่วนกลางและท้องถิ่น) วิทยุท้องถิ่น และวิทยุชุมชน นอกจากนี้ยังมีการให้บริการศูนย์ข้อมูลข่าวสารทางราชการและที่ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน เพื่อให้บริการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์และยังได้จัดทำเว็บไซต์ของเทศบาล

<http://www.lcb.go.th> และ <https://www.facebook.com/laemchabangcitymunicipality> เพื่อเผยแพร่

ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลอีกทางหนึ่งด้วย

12. ด้านการรับเรื่องราวร้องทุกข์ (บอกกล่าวครั้ง ดีกว่าบ่นร้อยครั้ง) หากประชาชนในเขตเทศบาลฯ ได้รับความเดือดร้อนหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการติดต่อราชการสามารถร้องเรียนมาได้ที่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการชุมชน และผู้รับความคิดเห็นที่วางไว้ตามจุดต่าง ๆ ในเขตเทศบาล เช่น หน้าสำนักงานเทศบาลฯ และตามวัดในเขตเทศบาลฯ หรือแจ้งที่เบอร์โทรศัพท์ 0-3840-0100 0-3840-0801 หรืออาจจะแจ้งมาทาง <http://www.lcb.go.th/complain.php> และ <https://www.facebook.com/laemchabangcitymunicipality> เพื่อทางเทศบาลจะได้นำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ไขต่อไป

13. ด้านการให้บริการ นโยบายในการบริการประชาชนที่เจ้าหน้าที่ของเทศบาลทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ คือ “ยิ้มไว้ สบายใจผู้มา” ภายใต้หลักการที่ว่า “พนักงาน คือ ดวงตาประชาชน คือ ดวงใจ”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชนิวรรณ ช่างทำรองเท้า (2550) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. แบบประเมินความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ลักษณะการทำงาน กิจกรรมทางเศรษฐกิจ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมายและปัจจัยเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนมีทั้งหมด 10 ด้าน และข้อมูลระดับความสุขของภาคเอกชน จำนวน 10 ด้าน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7703

2. ผลการประเมินความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสุขระดับมาก จำนวน 9 ด้าน ระดับน้อยจำนวน 1 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว รองลงมา คือ ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านสภาวะการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและ โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี ด้านการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ด้านการเข้าถึงหลักคำสอน ด้านการมีสุขภาพกายและใจที่ดี ด้านการมีอิสรภาพและด้านการมีหลักประกันในชีวิต ส่วนด้านที่มีความสุขระดับน้อย มี 1 ด้าน คือด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

3. เปรียบเทียบความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาคเอกชนที่มีสถานภาพ รายได้และ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกัน โดยด้านที่มีความสุขแตกต่างกันทั้งหมด คือด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี รองลงมาคือ ด้านการใช้ชีวิตแบบพอเพียงและด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกันน้อยที่สุด คือด้านสภาวะการทำงานและด้านการมีอิสรภาพ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อทางบวกต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การศึกษา การเข้าถึงหลักคำสอน สถานภาพ เพศ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมายและการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลในด้านลบต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ การมีหลักประกันชีวิต อายุ ลักษณะการทำงาน การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การใช้ชีวิตแบบพอเพียง

ภูษศรี ปิ่นแก้ว (2550) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีจุดประสงค์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ภาครัฐที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 14 661 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 990 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีค่าความเชื่อมั่น .9103 ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบประเมินความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ประกอบด้วยเนื้อหา ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ แบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่รับราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัย ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐ มี 10 ด้าน คือ ด้านการมีหลักประกันในชีวิต การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การมีสภาพแวดล้อมที่ที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา การใช้ชีวิตแบบพอเพียง สภาวะการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ทุกด้านแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ตอนที่ 3 เป็นการประเมินความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์มี 10 ด้าน โดยใช้หัวข้อเดียวกับตอนที่ 2 แต่เป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9103

2. ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา การมีหลักประกันชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและระบบสาธารณสุขปลอดภัยที่ดี สภาวะการทำงาน การมีอิสรภาพ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน การใช้ชีวิตแบบพอเพียง การมีความภาคภูมิใจ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และด้านอายุ 18-29 ปี เป็นปัจจัยด้านลบ

จิระศักดิ์ ทัพพา (2550) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแบบประเมินความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อประเมินความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อเปรียบเทียบความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้ต่อเดือน และเขตพื้นที่อยู่อาศัยและเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ภาคประชาชนที่มีรายชื่อในทะเบียนบ้าน และพำนักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งหมด 1 096 คน โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จากเขตพื้นที่อยู่อาศัย 11 อำเภอของจังหวัดเพชรบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $t - \text{Test Independent}$

One – way ANOVA และ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบประเมินความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้ต่อเดือน และเขตพื้นที่อยู่อาศัย ข้อมูลปัจจัยเชิงคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนมีทั้งหมด 10 ด้าน และข้อมูลระดับความสุขของภาคประชาชน จำนวน 10 ด้าน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7703

2. ผลการประเมินความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านที่มีความสุขมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การมีความภาคภูมิใจ การใช้ชีวิตแบบพอเพียง การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณสุขปลอดภัยที่ดี การมีอิสรภาพ สภาวะในการทำงาน และการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ด้านที่มีความสุขน้อย ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบันและการมีหลักประกันชีวิต เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า

ภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความสุขอยู่ในระดับมากทุกรายการ เมื่อจำแนกตามเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัย พบว่า เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอวังโป่ง เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอหล่มเก่า เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอชนแดน เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอชนแดน เขตพื้นที่อำเภอหล่มสัก เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอเมือง เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอหนองไผ่ เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอน้ำหนาว และเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอบึงสามพัน ส่วนเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยที่มีความสุขอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอเขาค้อ และเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอวิเชียรบุรี

3. ผลการเปรียบเทียบความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาคประชาชนที่มีเพศ อายุ ต่างกันมีความสุข ไม่แตกต่างกัน ภาคประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน ภาคประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่ระดับ .05 ภาคประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน และมีเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ในด้านบวก ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจ เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอหล่มเก่า เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอหล่มสัก การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน การศึกษาระดับปริญญาตรี เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอชนแดน เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอวังโป่ง เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอหนองไผ่ การมีหลักประกันชีวิตเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอเมือง และเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยอำเภอน้ำหนาว ส่วนปัจจัยที่ส่งผลในด้านลบ ได้แก่ การใช้ชีวิตแบบพอเพียง และการมีความสุขกายและสุขภาพใจที่ดี

ชลิตา บัวเปรม (2550) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อประเมินความสุขข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อเปรียบเทียบความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัย ปัจจัยเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกลุ่มวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 378 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 307 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความสุข วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้

ทดสอบสมมุติฐาน คือ ใช้ t – Test แบบ Independent One – way ANOVA และ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบประเมินความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่พัฒนาขึ้นมีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัย ตอนที่ 2 เป็นปัจจัยเชิงคุณลักษณะของบุคคลที่มีทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ การมีหลักประกันในชีวิต การมีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การมีสภาพแวดล้อมที่ที่พักอาศัยและ โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ การเข้าถึงคำสอนของศาสนา การใช้ชีวิตแบบพอเพียง สภาวะการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ตอนที่ 3 มีทั้ง 10 ด้าน เช่นเดียวกับตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบประเมินความสุขที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9103

2. ผลการประเมินระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสุขมากที่สุด คือ ด้านสภาวะการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และ ด้านที่มีความสุขน้อย คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

3. เปรียบเทียบระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าข้าราชการกลุ่มวิชาการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านทุกด้าน พบว่า ด้านที่มีความสุขแตกต่างกันทุกรายการ คือ ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน และด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ที่พักอาศัยและ โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี ด้านที่มีความแตกต่างกันบางรายการ คือ ด้านการมีหลักประกันชีวิต ด้านการมีอิสรภาพ และด้านสภาวะในการทำงาน ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันเลย คือ ด้านการเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ในด้านบวก ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจ การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบันการมีสภาพแวดล้อมที่ที่พักอาศัย และ โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี การศึกษาระดับปริญญาตรี การใช้ชีวิตแบบพอเพียง

สมเกียรติ เนตรประเสริฐ (2551) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถภาพทางกลไกที่มีผลต่อการใช้ชีวิตและเกิดความสุข ในยุคโลกาภิวัตน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า

1. นักศึกษาคณะครุศาสตร์เพศชายมีสมรรถภาพทางกายดังนี้ วิ่งเก็บของอยู่ในระดับดี การดึงข้ออยู่ในระดับต่ำ ส่วนเพศหญิงมีสมรรถภาพทางกายดังนี้ แรงบีบมืออยู่ในระดับดี วิ่งเร็ว 50 เมตรและวิ่งระยะไกล 800 เมตรอยู่ในระดับต่ำ นักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ฯ เพศชายมีสมรรถภาพทางกายดังนี้ วิ่งเก็บของอยู่ในระดับดี การดึงข้ออยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนเพศหญิง มีสมรรถภาพทางกายดังนี้ ยืนงอตัวอยู่ในระดับดี ส่วนวิ่งระยะไกล 800 เมตรอยู่ในระดับต่ำมาก นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการเพศชายมีสมรรถภาพทางกายดังนี้ วิ่งเก็บของอยู่ในระดับดีมาก การดึงข้ออยู่ในระดับต่ำ ส่วนเพศหญิงมีสมรรถภาพทางกายดังนี้ ยืนงอตัวอยู่ในระดับดี ส่วนวิ่งเร็ว 50 เมตรและวิ่งระยะไกล 800 เมตรอยู่ในระดับต่ำ นักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ฯ เพศชายมีสมรรถภาพทางกายดังนี้ วิ่งเก็บของและยืนงอตัวอยู่ในระดับดี การดึงข้ออยู่ในระดับต่ำ ส่วนเพศหญิง มีสมรรถภาพทางกายดังนี้ ยืนงอตัวอยู่ในระดับดี วิ่งระยะไกล 800 เมตรอยู่ในระดับต่ำมาก นักศึกษาคณะเทคโนโลยีการเกษตรฯ เพศชายมีสมรรถภาพทางกาย ดังนี้ วิ่งเก็บของอยู่ในระดับดี การดึงข้ออยู่ในระดับต่ำ ส่วนเพศหญิงมีสมรรถภาพทางกายดังนี้ งอแขนห้อยตัวและยืนงอตัวอยู่ในระดับดี วิ่งระยะไกล 800 เมตรอยู่ในระดับต่ำ

2. ผลการประเมินความสุขของนักศึกษารวม 5 คณะ ในภาพรวมส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป เมื่อแยกเป็นรายคณะมีผลดังนี้ คณะครุศาสตร์ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 7.42 คณะมนุษยศาสตร์ฯส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 9.36 คณะวิทยาการจัดการส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 16.78 คณะวิทยาศาสตร์ฯส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 4.84 และคณะเทคโนโลยีการเกษตรฯ ส่วนใหญ่มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 7.74

ขวัญชนก เรนนี่ (2552) ได้วิจัยเรื่อง ศิลปะการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรม ผลการศึกษาพบว่า พุทธธรรมคือคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นคำสอนที่มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทุกประเภททั้งบรรพชิต (นักบวช) และคฤหัสถ์ (ผู้ครองเรือน) คือครอบคลุม สังคมทั้งหมด เริ่มต้นพุทธธรรมแสดงให้เห็นธรรมชาติที่แท้จริงของชีวิตมนุษย์เท่าที่ปรากฏในปัจจุบัน โดยไม่สนใจที่จะแสวงหาคำตอบทางอภิปรัชญาอันเกี่ยวกับความเป็นมาของชีวิตมนุษย์ ก่อนหน้านี้เกินกว่าความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาชีวิตหรือการดับทุกข์อันเป็นจุดหมายของชีวิต เมื่อพุทธธรรมแสดงชีวิตตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติเป็นทุกข์เป็นความจริงที่จะต้องยอมรับแล้วค้นหาสาเหตุของความทุกข์ คือตัวปัญหาอันเกิดจากความไม่รู้ ไม่เข้าใจในชีวิตที่

เรียกว่า อวิชา ขึ้นต่อไปก็เป็นการแสวงหาจุดหมายของการดำรงชีวิตคือความสุข พุทธธรรม แบ่งความสุขออกเป็น 2 ประเภท คือ โลกียะสุขและโลกุตตรสุข พุทธธรรมให้ความสำคัญแก่ความสุขทั้งสองประเภท คือ ในด้านโลโลกียะสุขนั้นเห็นความสำคัญและได้แสดงประโยชน์ในปัจจุบัน หรือความสุขที่มนุษย์ควรแสวงหาคือประโยชน์สุขทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม งามทุกแง่มุม เช่น การดำรงชีวิตในส่วนที่เกี่ยวกับตัวเองนั้นสอนให้มนุษย์เป็นผู้ลิขิตชีวิตตนเอง และมีตนเอง เป็นที่พึ่งที่ดีที่สุด ความสำเร็จในชีวิตเกิดจากความเพียรพยายามของตนเอง สอนให้มีความขยัน รู้จักเก็บออม รู้จักคบเพื่อนที่ดี รู้จักใช้จ่ายหรือครองชีพอย่างเหมาะสม เป็นต้น

กุ่มญ ศกุนตนาถ (2553) ได้วิจัยเรื่อง ผลของความสอดคล้องระหว่างแบบการเรียนกับแบบการสอนที่มีต่อความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า

1. นักเรียนส่วนใหญ่มีแบบการเรียนแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ แบบการเรียนแบบร่วมมือ แบบพึ่งพาและแบบหลีกเลี่ยงในสัดส่วนที่เท่ากัน แบบแข่งขัน และแบบอิสระตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบไค-สแควร์ของตัวแปรแบบการเรียนกับตัวแปรภูมิหลังพบว่า เพศ ผลการเรียนเฉลี่ย และผลการเรียนเฉลี่ยแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับแบบการเรียน

2. นักเรียน ส่วนใหญ่รับรู้ว่าการสอนแบบผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ แบบการสอนแบบผู้เป็น ตัวอย่าง แบบผู้ให้อิสระ แบบผู้อำนวยความสะดวก และแบบผู้มีระเบียบแบบแผน ตามลำดับ

3. นักเรียนมี ความสุขในการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดยความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่ม สาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีมากที่สุด และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ความ แปรปรวนของความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า อิทธิพลของแบบการเรียนกับเพศ อิทธิพลของแผนการ เรียนกับระดับผลการเรียนเฉลี่ย และอิทธิพลของแบบการสอนกับเพศ ส่งผลต่อความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แบบการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีความสอดคล้องกับแบบการ สอนของครูในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีแบบการเรียนสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับแบบการสอนของครู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระอุดมศักดิ์ ปิยวณ โณ (จันทบุตร) (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจริยศาสตร์: ศึกษากรณีทศ 6 ผลการศึกษาพบว่า แต่ละบุคคลย่อมมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ ในสังคมอัน เปรียบเสมือนทศทั้ง 6 ที่อยู่รอบตัวเรา โดย

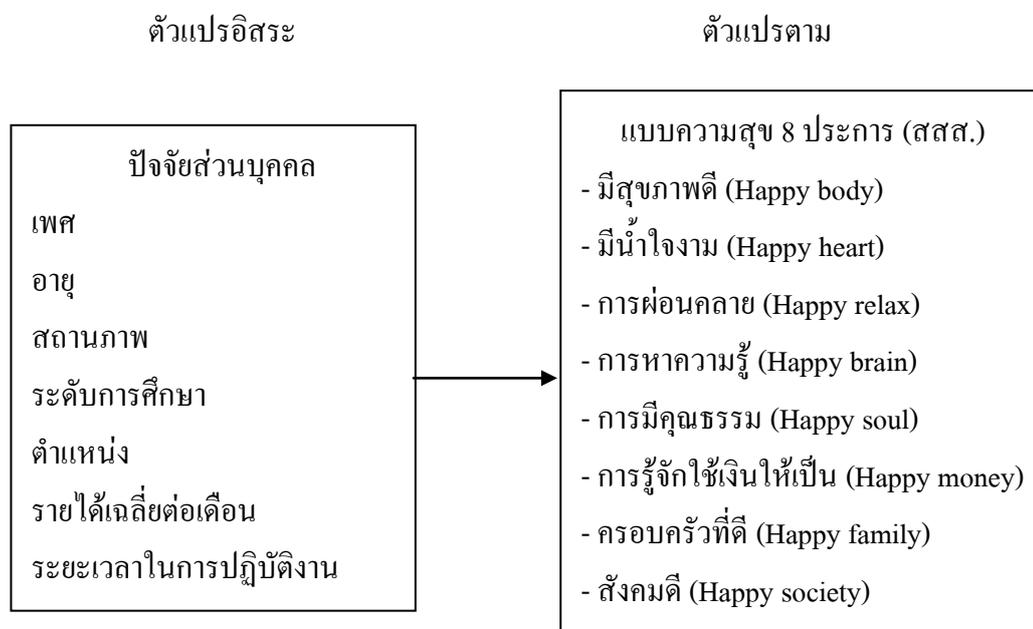
นำหลักคุณธรรมและจริยธรรมตามแนวพุทธจริยศาสตร์ สังคมในการดำเนินชีวิตตามพุทธจริยศาสตร์สังคมอย่างสมบูรณ์ทำให้เกิดผลดีในระดับปัจเจกชน และระดับสังคม ซึ่งสามารถประมวลผลได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ทำให้เป็นคนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อตนเองและผู้อื่น
2. ทำให้มีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุขในสังคม
3. ทำให้สังคมสงบสุขอันเนื่องมาจากคนในสังคมนำหลักพุทธจริยศาสตร์สังคมไปใช้

เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของพนักงาน (Happy workplace) หมายถึง แบบความสุข 8 ประการ ได้แก่ มีสุขภาพดี มีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็น ครอบครัวที่ดี และสังคมดี แนวคิดดังกล่าวทำให้เกิดความแปรผันในด้านความสุข ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายตัว เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรเหล่านี้ ทำให้ระดับความสุขแตกต่างกัน ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง มีรายละเอียดวิธีการดำเนินวิจัยดังนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือวิจัย
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร จำนวน 253 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีจำนวน 8 หน่วยงาน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 253 คน (ข้อมูลพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง, 2559) โดยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2554, หน้า 184) ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 ปรากฏได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน โดยมีสูตรดังนี้

สูตรการคำนวณ

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

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากรทั้งหมด

e คือ คลาดคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ .05

เท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95 %

จำนวนพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังทั้งหมด ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 253 คนเมื่อนำมาแทนค่าสูตร จะได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{253}{1+253(0.05)^2} \\ &= \frac{253}{1+253(0.0025)} \\ &= \frac{253}{1+0.6325} \\ &= \frac{253}{1.6325} \\ &= 153.98 \end{aligned}$$

เมื่อผลการคำนวณออกมาได้ 154 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ 154 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาลที่เก็บในจำนวน 8 หน่วยงาน โดยใช้วิธีจัดกลุ่มแบบสัดส่วน

ตารางที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1	สำนักปลัดเทศบาล	66	40
2	สำนักการคลัง	43	26
3	สำนักการช่าง	30	19
4	สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	37	22
5	กองวิชาการและแผนงาน	25	15
6	กองการศึกษา	15	10
7	กองสวัสดิการสังคม	13	8
8	กองช่างสุขาภิบาล	24	14
	รวม	253	154

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วในแต่ละหน่วยงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. ขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจำนวน 8 หน่วยงาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เมื่อได้จำนวนแล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจงในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งตามหน่วยงานที่มีพนักงานปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 40 คน สำนักการคลัง จำนวน 26 คน สำนักการช่าง จำนวน 19 คน สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 22 คน กองวิชาการและแผนงาน จำนวน 15 คน กองการศึกษา จำนวน 10 คน กองสวัสดิการสังคม จำนวน 8 คน กองช่างสุขาภิบาล จำนวน 14 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยขึ้นมา ได้แก่

แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามแบ่งออก เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ความสุขของพนักงาน (Happy workplace) 8 ด้าน ได้แก่ มีสุขภาพดี (Happy body) มีน้ำใจงาม (Happy heart) การผ่อนคลาย (Happy relax) การหาความรู้ (Happy brain) การมีคุณธรรม (Happy soul) การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) ครอบครัวที่ดี (Happy family) และสังคมดี (Happy society)

การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า
2. ทำการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อตอบจุดมุ่งหมายของการศึกษาให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยขอรับการปรึกษาแนะนำจาก รศ. ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง ที่ปรึกษางานนิพนธ์
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้มีประสบการณ์จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง และความตรงตามเนื้อหา พร้อมทั้งขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ชุดเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability coefficient) ของครอนบาค
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจนถูกต้องสมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือราชการจากคณะกรรมการและนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารเทศบาลนครแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีทราบ เพื่อประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้พนักงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีทราบ

2. ลงพื้นที่เพื่อแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลนคร แหยมฉะบึง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 8 หน่วยงาน จำนวน 154 ชุด ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยงาน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ภาคสนาม ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด จัดระเบียบและจัดกลุ่มข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาตรวจให้คะแนนและลงรหัส (Coding) ตรวจสอบความถูกต้องของการลงรหัส แล้วให้คะแนนในแต่ละข้อ จำแนกเป็นรายข้อบทบาทของพนักงานเทศบาล ในเขตเทศบาลนคร แหยมฉะบึง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert scales) (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2554, หน้า 134) กำหนดค่า ดังนี้

5	หมายถึง ระดับความสุขมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
4	หมายถึง ระดับความสุขมาก	ให้	4	คะแนน
3	หมายถึง ระดับความสุขปานกลาง	ให้	3	คะแนน
2	หมายถึง ระดับความสุขน้อย	ให้	2	คะแนน
1	หมายถึง ระดับความสุขน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เมื่อนำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลข้อมูล โดยใช้โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป พร้อมกำหนดเกณฑ์บทบาทของพนักงานเทศบาล ในเขตเทศบาลนคร แหยมฉะบึง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นค่าเฉลี่ยดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง ระดับความสุขมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง ระดับความสุขมาก
2.61-3.40	หมายถึง ระดับความสุขปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง ระดับความสุขน้อย
1.00-1.80	หมายถึง ระดับความสุขน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของพนักงานเทศบาลที่ศึกษา ความสุขของพนักงาน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ตามความเหมาะสม

2. ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การทดสอบที (Independent Sample t-test) ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์เป็นเชิงปริมาณตามลำดับการใช้เครื่องมือการวิจัยคือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 154 ชุด จำแนกข้อมูลตามลำดับดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลจะนำเสนอการวิเคราะห์ในเชิงบรรยายเป็นค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากนั้นทำการจัดกลุ่มเพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับระดับในการมีส่วนร่วมและความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไป

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ ความสุขของพนักงาน (Happy workplace) ประกอบด้วย มีสุขภาพดี (Happy body) มีน้ำใจงาม (Happy heart) การผ่อนคลาย (Happy relax) การหาความรู้ (Happy brain) การมีคุณธรรม (Happy soul) การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) ครอบครัวที่ดี (Happy family) สังคมดี (Happy society) โดยจะนำเสนอการวิเคราะห์ในเชิงบรรยาย และแจกแจงค่าเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นทำการจัดกลุ่มเพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับระดับในการมีส่วนร่วมและส่งเสริมการมีความสุขในการทำงานต่อไป

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่งเสริมที่ได้จัดไว้ในข้อ 1. และ 2. เพื่อหาระดับความแตกต่างของความสุขพนักงานในการทำงานอย่างมีความสุข โดยการวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One way Analysis of variance) และทดสอบระดับความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยสถิติการทดสอบที (t-Test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 3 กลุ่ม ขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

1.4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะจากการตอบคำถามปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ โดยจะนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลครั้งนี้ประกอบด้วย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม คือ สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2554, หน้า 167)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดความสุขในการทำงาน ทั้งหมด 8 ด้าน คือ

3.1 มีสุขภาพดี (Happy body) มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

3.2 มีน้ำใจงาม (Happy heart) มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3.3 การผ่อนคลาย (Happy relax) การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

3.4 การหาความรู้ (Happy brain) การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

3.5 การมีคุณธรรม (Happy soul) การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริ โอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริ โอตตปปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

3.6 รู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

3.7 ครอบครัวที่ดี (Happy family) ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

3.8 สังคมดี (Happy society) สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกรัทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

4.1 ความถี่

4.2 ร้อยละ

4.3 ค่าเฉลี่ย

4.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-Test (Independent samples)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F-Distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (n=154)	ร้อยละ
เพศ		
- เพศชาย	36	23.40
- เพศหญิง	118	76.60
อายุ		
- ต่ำกว่า 20 ปี	4	2.60
- 20 – 40 ปี	109	70.80
- มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	41	26.60
สถานภาพ		
- โสด	87	56.50
- สมรส	62	40.30
- หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	5	3.20
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	13.60
- ปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า	97	63.00
- สูงกว่าปริญญาตรี	36	23.40
ตำแหน่งหน่วยงาน		
- สำนักปลัดเทศบาล	40	26.00
- สำนักการคลัง	26	16.90
- สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	22	14.30
- สำนักการช่าง	19	12.30
- กองการศึกษา	10	6.50
- กองวิชาการและแผนงาน	15	9.70
- กองช่างสุขาภิบาล	14	9.10
- กองสวัสดิการสังคม	8	5.20
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน	10	6.50
- 10,001-20,000 บาท/เดือน	80	51.90
- 20,001-30,000 บาท/เดือน	51	33.10
- มากกว่า 30,001 บาท/เดือน	13	8.40

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานะภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 10 ปี	79	51.30
- 10 – 20 ปี	63	40.90
- มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	12	7.80
รวม	154	100

จากตารางที่ 2 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานชาย คิดเป็นร้อยละ 23.40 และพนักงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.60 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.60 อายุ 20 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.80 และอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.60 จำแนกตามสถานะภาพ พบว่า โสด คิดเป็นร้อยละ 56.50 สมรส คิดเป็นร้อยละ 40.30 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.20 จำแนกตามสถานภาพระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.60 ปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.00 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.40 จำแนกตามตำแหน่งหน่วยงาน พบว่า สำนักปลัดเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 26.00 สำนักการคลัง คิดเป็นร้อยละ 16.90 สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 14.30 สำนักการช่าง คิดเป็นร้อยละ 12.30 กองการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.50 กองวิชาการและแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 9.70 กองช่างสุขาภิบาล คิดเป็นร้อยละ 9.10 และกองสวัสดิการสังคม คิดเป็นร้อยละ 5.20 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 6.50 รายได้ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 51.90 รายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และรายได้มากกว่า 30,001 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 8.40 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.30 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.90 และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.80

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล

กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 3 ถึง 11

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล	$n = 154$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. มีสุขภาพดี	3.19	.70	ปานกลาง	8
2. มีน้ำใจงาม	3.85	.70	มาก	3
3. การผ่อนคลาย	3.25	.74	ปานกลาง	7
4. การหาความรู้	3.55	.62	มาก	5
5. การมีคุณธรรม	3.68	.63	มาก	4
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น	3.38	.65	ปานกลาง	6
7. ครอบครัวที่ดี	4.06	.77	มาก	1
8. สังคมดี	4.04	.68	มาก	2
รวม	3.63	.51	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครอบครัวที่ดี สังคมดี มีน้ำใจงาม การมีคุณธรรม และการหาความรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การรู้จักใช้เงินให้เป็น การผ่อนคลาย และมีสุขภาพดี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านมีสุขภาพดี

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านมีสุขภาพดี	n = 154		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ ครั้งละประมาณ 30 นาที	2.75	1.17	ปาน กลาง	5
2. ควบคุมน้ำหนักตัว ทานอาหารครบทุกหมู่ ดื่มน้ำและทานผักผลไม้	2.92	1.03	ปาน กลาง	4
3. นอนหลับพักผ่อน เป็นการซ่อมแซมร่างกายส่วนที่สึกหรอ และสร้างภูมิคุ้มกัน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ประมาณ 7-8 ชั่วโมง	3.23	.99	ปาน กลาง	3
4. หลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่ และการดื่มเหล้าเบียร์	4.01	1.19	มาก	1
5. ตรวจสอบสุขภาพ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	3.04	1.15	ปาน กลาง	2
รวม	3.19	.70	ปาน กลาง	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านมีสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่ และการดื่มเหล้าเบียร์ ตรวจสอบสุขภาพ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง นอนหลับพักผ่อน เป็นการซ่อมแซมร่างกายส่วนที่สึกหรอ และสร้างภูมิคุ้มกัน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ประมาณ 7-8 ชั่วโมง ควบคุมน้ำหนักตัว ทานอาหารครบทุกหมู่ ดื่มน้ำและทานผักผลไม้ และออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ ครั้งละประมาณ 30 นาที

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านมีน้ำใจงาม

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านมีน้ำใจงาม	n = 154		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวัง ผลตอบแทน	3.99	.77	มาก	1
2. เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ	3.90	.77	มาก	2
3. เสียสละโดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน	3.78	.87	มาก	4
4. มีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนบ้าน ไปร่วมงาน พิธีต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ หรืองานอื่น ๆ	3.74	.78	มาก	5
5. ให้ความรักแก่คนอื่น ๆ และให้ความร่วมมือเมื่อเขา ขอร้องหรือรู้ว่าเขากำลังลำบากต้องการความช่วยเหลือ	3.84	.82	มาก	3
รวม	3.85	.70	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านมีน้ำใจงาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความรักแก่คนอื่น ๆ และให้ความร่วมมือเมื่อเขาขอร้องหรือรู้ว่าเขากำลังลำบากต้องการความช่วยเหลือ เสียสละโดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน และมีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนบ้าน ไปร่วมงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ หรืองานอื่น ๆ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการผ่อนคลาย

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านการผ่อนคลาย	$n = 154$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เป็นประจำทุกวัน	2.90	1.10	ปาน กลาง	5
2. ดูหนัง ฟังเพลง หรือกิจกรรมอื่นที่ตนชอบเพื่อผ่อนคลาย	3.73	.95	มาก	1
3. ฝึกทำสมาธิ ตามสะดวกและเหมาะสมกับตนเอง เพื่อขจัด ความเครียด ช่วยให้สุขภาพร่างกายดีขึ้น	2.94	.99	ปาน กลาง	4
4. ท่องเที่ยวตามธรรมชาติหรือสถานที่ที่เราชอบตามความ เหมาะสม	3.42	.95	มาก	2
5. ทำบุญ ตักบาตรในโอกาสต่าง ๆ ตามสะดวก	3.29	.96	ปาน กลาง	3
รวม	3.25	.74	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการผ่อนคลาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ดูหนัง ฟังเพลง หรือกิจกรรมอื่นที่ตนชอบเพื่อผ่อนคลาย ท่องเที่ยวตามธรรมชาติ หรือสถานที่ที่เราชอบตามความเหมาะสม ทำบุญ ตักบาตรในโอกาสต่าง ๆ ตามสะดวก ฝึกทำสมาธิ ตามสะดวกและเหมาะสมกับตนเอง เพื่อขจัดความเครียด ช่วยให้สุขภาพร่างกายดีขึ้น และฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เป็นประจำทุกวัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการหาความรู้

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านการหาความรู้	n = 154		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สอบถามจากผู้รู้ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น	3.34	.90	ปาน กลาง	4
2. ศึกษาจากขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแต่งกายประจำชาติ ต่าง ๆ	3.32	.80	ปาน กลาง	5
3. หาความรู้ โดยการใช้ประสบการณ์ตรงของตนเองที่เคย ประสบมา	3.57	.80	มาก	2
4. ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต คู่มือ วิทยุ และวิธีการอื่น	3.94	.79	มาก	1
5. ศึกษาจากการอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารอื่น ๆ ในเรื่องที่เราต้องการ เราต้องการรู้	3.56	.78	มาก	3
รวม	3.55	.62	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต คู่มือ วิทยุ และวิธีการอื่น หาความรู้ โดยการใช้ประสบการณ์ตรงของตนเองที่เคยประสบมา ศึกษาจากการอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารอื่น ๆ ในเรื่องที่เราต้องการรู้ สอบถามจากผู้รู้ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น และศึกษาจากขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแต่งกายประจำชาติต่าง ๆ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการมีคุณธรรม

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านการมีคุณธรรม	n = 154		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. มีวินัยในตนเอง เค็ดเดี่ยว บังคับใจตนเองให้กระทำ และ ละเว้นสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองต้องการกระทำหรือละเว้นได้ จงใจตนเองได้	3.66	.78	มาก	4
2. มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ของตน รักษาสิทธิของตนเอาไว้ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ ถูกต้อง ไม่เหมาะสม	3.59	.83	มาก	5
3. มีจิตใจ หรือมีจิตสาธารณะ มีจิตใจกว้างขวาง มุ่งรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม ให้มาก่อนประโยชน์ส่วนตน เสมอ	3.75	.73	มาก	1
4. รักษาทรัพย์สินบัตติกลางของส่วนรวมของสาธารณะ เช่น ถนนหนทาง แม่น้ำลำคลอง เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน	3.74	.75	มาก	2
5. มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ลงมือกระทำ มุ่งมั่นในการ ทำงานเป็นทีม	3.67	.76	มาก	3
รวม	3.68	.63	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัด
ชลบุรี ด้านการมีคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไป
น้อย ได้แก่ มีจิตใจ หรือมีจิตสาธารณะ มีจิตใจกว้างขวาง มุ่งรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ให้มา
ก่อนประโยชน์ส่วนตนเสมอ รักษาทรัพย์สินบัตติกลางของส่วนรวมของสาธารณะ เช่น ถนนหนทาง
แม่น้ำลำคลอง เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ลงมือกระทำ มุ่งมั่นในการ
ทำงานเป็นทีม มีวินัยในตนเอง เค็ดเดี่ยว บังคับใจตนเองให้กระทำ และละเว้นสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเอง
ต้องการกระทำหรือละเว้นได้ จงใจตนเองได้ และมีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าที่จะแสดง
ความคิดเห็นของตน รักษาสิทธิของตนเอาไว้ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น	n = 154		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค เฉพาะเท่าที่จำเป็นจริง ๆ	3.58	.74	มาก	3
2. ทำบัญชี รายจ่าย-รายรับ ในครัวเรือน เพื่อป้องกันการใช้ เงินที่ไม่จำเป็น	2.73	1.13	ปาน กลาง	5
3. ซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับราคาตามท้องตลาด	3.58	.71	มาก	2
4. เปรียบเทียบราคาก่อนซื้อ คุณภาพเดียวกัน แต่ต่างยี่ห้อ ราคาอาจไม่เท่ากัน เปรียบเทียบราคาแล้วค่อยซื้อ ช่วย ประหยัดได้	3.63	.86	มาก	1
5. ไม่ซื้อของตามแฟชั่น	3.37	.96	ปาน กลาง	4
รวม	3.38	.65	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เปรียบเทียบราคาก่อนซื้อ คุณภาพเดียวกัน แต่ต่างยี่ห้อ ราคาอาจไม่เท่ากัน เปรียบเทียบราคาแล้วค่อยซื้อ ช่วยประหยัดได้ ซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับราคาตามท้องตลาด ซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค เฉพาะเท่าที่จำเป็นจริง ๆ ไม่ซื้อของตามแฟชั่น และทำบัญชีรายจ่าย-รายรับ ในครัวเรือน เพื่อป้องกันการใช้เงินที่ไม่จำเป็น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านครอบครัวที่ดี

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านครอบครัวที่ดี	n = 154		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครอบครัวมีความรักและความห่วงใยซึ่งกันและกัน	4.10	.82	มาก	3
2. ครอบครัวมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกัน ได้อย่างเปิดเผยไม่ปิดบัง และรู้จักรับฟังความคิดเห็นของ คนอื่น	3.98	.91	มาก	4
3. รักครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง ไม่ เห็นแก่ตัว	4.14	.77	มาก	1
4. ครอบครัวมีความซื่อสัตย์และไว้วางใจกัน ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน ไม่ทะเลาะกัน ขอมรับผิดชอบและให้อภัยแก่ผู้ทำผิด	4.10	.77	มาก	2
5. ครอบครัวทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ เกิดความอบอุ่น มี ความสามัคคีทำให้สมาชิกในครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างมี ความสุข	3.98	.96	มาก	5
รวม	4.06	.77	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านครอบครัวที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รักครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง ไม่เห็นแก่ตัว ครอบครัวมีความซื่อสัตย์และไว้วางใจกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ทะเลาะกัน ขอมรับผิดชอบและให้อภัยแก่ผู้ทำผิด ครอบครัวมีความรักและความห่วงใยซึ่งกันและกัน ครอบครัวมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันได้อย่างเปิดเผยไม่ปิดบัง และรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และครอบครัวทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ เกิดความอบอุ่น มีความสามัคคีทำให้สมาชิกในครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านสังคมดี

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านสังคมดี	$n = 154$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. เป็นบุคคลที่เคารพกฎหมาย มีระเบียบวินัย เคารพกฎ กติกาของสังคม	4.05	.77	มาก	3
2. เป็นบุคคลที่เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและบุคคล อื่น	4.05	.74	มาก	2
3. เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และสังคมโลก	4.03	.75	มาก	4
4. เป็นบุคคลที่มีเหตุผล ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของ บุคคลอื่นเสมอ	4.02	.75	มาก	5
5. เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน	4.07	.76	มาก	1
รวม	4.04	.68	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี ด้านสังคมดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไป
น้อย ได้แก่ เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นบุคคลที่เคารพ
สิทธิและเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่เคารพกฎหมาย มีระเบียบวินัย เคารพกฎ
กติกาของสังคม เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และ
สังคมโลก และเป็นบุคคลที่มีเหตุผล ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นเสมอ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงานของ พนักงานเทศบาล	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	เพศชาย		เพศหญิง			
	<i>n</i> = 36		<i>n</i> = 118			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีสุขภาพดี	3.39	.70	3.13	.69	1.99	.05
2. มีน้ำใจงาม	3.86	.65	3.85	.72	.05	.96
3. การผ่อนคลาย	3.48	.78	3.18	.72	2.15*	.03
4. การหาความรู้	3.71	.72	3.50	.59	1.76	.08
5. การมีคุณธรรม	3.72	.72	3.67	.60	.37	.72
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น	3.51	.78	3.34	.60	1.41	.16
7. ครอบครัวที่ดี	4.04	.84	4.06	.75	.12	.90
8. สังคมดี	3.99	.77	4.06	.66	.55	.58
รวม	3.71	.61	3.60	.47	1.02	.31

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.274	.137	.28	.76
	ภายในกลุ่ม	151	75.157	.498		
	รวม	153	75.431			
2. มีน้ำใจงาม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.736	2.868	6.27*	.00
	ภายในกลุ่ม	151	69.109	.458		
	รวม	153	74.845			
3. การผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.978	1.489	2.79	0.07
	ภายในกลุ่ม	151	80.564	.534		
	รวม	153	83.542			
4. การหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	2.832	1.416	3.78*	.03
	ภายในกลุ่ม	151	56.532	.374		
	รวม	153	59.363			
5. การมีคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.879	1.439	3.79*	.03
	ภายในกลุ่ม	151	57.337	.38		
	รวม	153	60.216			
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น	ระหว่างกลุ่ม	2	.865	.433	1.02	.36
	ภายในกลุ่ม	151	63.9	.423		
	รวม	153	64.765			
7. ครอบครัวที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	5.237	2.618	4.62*	.01
	ภายในกลุ่ม	151	85.637	.567		
	รวม	153	90.874			
8. สังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.329	1.164	2.54	.08
	ภายในกลุ่ม	151	69.131	.458		
	รวม	153	71.46			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.748	.874	3.54*	.03
	ภายในกลุ่ม	151	37.283	.247		
	รวม	153	39.031			

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามอายุโดยรวมแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.288	.644	1.31	.27
	ภายในกลุ่ม	151	74.142	.491		
	รวม	153	75.431			
2. มีน้ำใจงาม	ระหว่างกลุ่ม	2	.553	.276	.56	.57
	ภายในกลุ่ม	151	74.292	.492		
	รวม	153	74.845			
3. การผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.769	.384	.70	.50
	ภายในกลุ่ม	151	82.773	.548		
	รวม	153	83.542			
4. การหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.013	.007	.02	.98
	ภายในกลุ่ม	151	59.35	.393		
	รวม	153	59.363			
5. การมีคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.176	.088	.22	.80
	ภายในกลุ่ม	151	60.04	.398		
	รวม	153	60.216			
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.075	.538	1.28	.28
	ภายในกลุ่ม	151	63.69	.422		
	รวม	153	64.765			
7. ครอบครัวที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.121	.06	.10	.90
	ภายในกลุ่ม	151	90.753	.601		
	รวม	153	90.874			
8. สังกมดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.765	.383	.82	.44
	ภายในกลุ่ม	151	70.695	.468		
	รวม	153	71.46			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.067	.033	.13	.88
	ภายในกลุ่ม	151	38.964	.258		
	รวม	153	39.031			

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.168	.084	.17	.85
	ภายในกลุ่ม	151	75.263	.498		
	รวม	153	75.431			
2. มีน้ำใจงาม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.346	.673	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	151	73.499	.487		
	รวม	153	74.845			
3. การผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	2	7.675	3.838	7.64*	.00
	ภายในกลุ่ม	151	75.867	.502		
	รวม	153	83.542			
4. การหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.283	.641	1.67	.19
	ภายในกลุ่ม	151	58.081	.385		
	รวม	153	59.363			
5. การมีคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.259	.13	.33	.72
	ภายในกลุ่ม	151	59.957	.397		
	รวม	153	60.216			
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น	ระหว่างกลุ่ม	2	2.33	1.165	2.82	.06
	ภายในกลุ่ม	151	62.435	.413		
	รวม	153	64.765			
7. ครอบครัวที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.655	.328	.55	.58
	ภายในกลุ่ม	151	90.219	.597		
	รวม	153	90.874			
8. สังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.371	.185	.39	.68
	ภายในกลุ่ม	151	71.089	.471		
	รวม	153	71.46			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.82	.410	1.62	.20
	ภายในกลุ่ม	151	38.211	.253		
	รวม	153	39.031			

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามตำแหน่งหน่วยงาน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	7	2.931	.419	0.84	.55
	ภายในกลุ่ม	146	72.5	.497		
	รวม	153	75.431			
2. มีน้ำใจงาม	ระหว่างกลุ่ม	7	2.553	.365	0.74	.64
	ภายในกลุ่ม	146	72.292	.495		
	รวม	153	74.845			
3. การผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	7	16.179	2.311	5.01*	.00
	ภายในกลุ่ม	146	67.362	.461		
	รวม	153	83.542			
4. การหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	7	4.425	.632	1.68	.12
	ภายในกลุ่ม	146	54.938	.376		
	รวม	153	59.363			
5. การมีคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7	2.358	.337	.85	.55
	ภายในกลุ่ม	146	57.858	.396		
	รวม	153	60.216			
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น	ระหว่างกลุ่ม	7	5.512	.787	1.94	.07
	ภายในกลุ่ม	146	59.253	.406		
	รวม	153	64.765			
7. ครอบครัวยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7	2.901	.414	0.69	.68
	ภายในกลุ่ม	146	87.973	.603		
	รวม	153	90.874			
8. สังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	7	.807	.115	.24	.98
	ภายในกลุ่ม	146	70.653	.484		
	รวม	153	71.46			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7	2.465	0.352	1.41	.21
	ภายในกลุ่ม	146	36.566	0.25		
	รวม	153	39.031			

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามตำแหน่งหน่วยงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล

กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	3	4.239	1.413	2.98*	.03
	ภายในกลุ่ม	150	71.192	.475		
	รวม	153	75.431			
2. มีน้ำใจงาม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.072	.357	.73	.54
	ภายในกลุ่ม	150	73.772	.492		
	รวม	153	74.845			
3. การผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.086	1.029	1.92	.13
	ภายในกลุ่ม	150	80.456	.536		
	รวม	153	83.542			
4. การหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	2.019	.673	1.76	.16
	ภายในกลุ่ม	150	57.344	.382		
	รวม	153	59.363			
5. การมีคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.378	.793	2.06	.11
	ภายในกลุ่ม	150	57.838	.386		
	รวม	153	60.216			
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น	ระหว่างกลุ่ม	3	1.075	.358	.84	.47
	ภายในกลุ่ม	150	63.69	.425		
	รวม	153	64.765			
7. ครอบครัวที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.319	.440	.74	.53
	ภายในกลุ่ม	150	89.555	.597		
	รวม	153	90.874			
8. สังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.654	.551	1.19	.32
	ภายในกลุ่ม	150	69.805	.465		
	รวม	153	71.46			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.916	.305	1.20	.31
	ภายในกลุ่ม	150	38.115	.254		
	รวม	153	39.031			

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล

กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. มีสุขภาพดี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.545	.772	1.58	.21
	ภายในกลุ่ม	151	73.886	.489		
	รวม	153	75.431			
2. มีน้ำใจงาม	ระหว่างกลุ่ม	2	.790	.395	.81	.45
	ภายในกลุ่ม	151	74.055	.490		
	รวม	153	74.845			
3. การผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.460	.730	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	151	82.082	.544		
	รวม	153	83.542			
4. การหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	.885	2.32	.10
	ภายในกลุ่ม	151	57.593	.381		
	รวม	153	59.363			
5. การมีคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.438	.719	1.85	.16
	ภายในกลุ่ม	151	58.778	.389		
	รวม	153	60.216			
6. การรู้จักใช้เงินให้เป็น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.001	.501	1.19	.31
	ภายในกลุ่ม	151	63.764	.422		
	รวม	153	64.765			
7. ครอบครัวที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.895	.447	0.75	.47
	ภายในกลุ่ม	151	89.979	.596		
	รวม	153	90.874			
8. สังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.636	.318	0.68	.51
	ภายในกลุ่ม	151	70.824	.469		
	รวม	153	71.46			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.693	.347	1.37	.26
	ภายในกลุ่ม	151	38.338	.254		
	รวม	153	39.031			

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
3. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
6. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
7. พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีจำนวน 8 หน่วยงาน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 253 คน โดยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2554, หน้า 184) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 ปรากฏได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ความสุขของพนักงาน (Happy workplace) 8 ด้าน ได้แก่ มีสุขภาพดี (Happy body) มีน้ำใจงาม (Happy heart) การผ่อนคลาย (Happy relax) การหาความรู้ (Happy brain) การมีคุณธรรม (Happy soul) การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) ครอบครัวที่ดี (Happy family) และสังคมดี (Happy society) เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 - .88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าวิกฤต (t-Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครอบครัวที่ดี สังคมดี มีน้ำใจงาม การมีคุณธรรม และการหาความรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 3

ด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การรู้จักใช้เงินให้เป็น การผ่อนคลาย และมีสุขภาพดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านมีสุขภาพดี พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่ และการดื่มเหล้าเบียร์ ตรวจสอบสุขภาพ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง นอนหลับพักผ่อน เป็นการซ่อมแซมร่างกายส่วนที่สึกหรอ และสร้างภูมิคุ้มกัน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ประมาณ 7-8 ชั่วโมง ควบคุมน้ำหนักตัว ทานอาหารครบทุกหมู่ ดื่มน้ำและทานผักผลไม้ และออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ ครั้งละประมาณ 30 นาที

1.2 ด้านมีน้ำใจงาม พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความรักแก่คนอื่น ๆ และให้ความร่วมมือเมื่อเขาขอหรือรู้ว่าเขากำลังลำบากต้องการความช่วยเหลือ เสียสละโดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน และมีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนบ้าน ไปร่วมงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ หรืองานอื่น ๆ

1.3 ด้านการผ่อนคลาย พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ดูหนัง ฟังเพลง หรือกิจกรรมอื่นที่ตนชอบเพื่อผ่อนคลาย ท่องเที่ยวตามธรรมชาติหรือสถานที่ที่เราชอบตามความเหมาะสม ทำบุญ อดบวชในโอกาสต่าง ๆ ตามสะดวก ฝึกทำสมาธิ ตามสะดวกและเหมาะสมกับตนเอง เพื่อขจัดความเครียด ช่วยให้สุขภาพร่างกายดีขึ้น และฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เป็นประจำทุกวัน

1.4 ด้านการหาความรู้ พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต ดูทีวี ฟังวิทยุ และวิธีการอื่น หาความรู้ โดยการไปประสบการณ์ตรงของตนเองที่เคยประสบมา ศึกษาจากการอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารอื่น ๆ ในเรื่องที่เราต้องการรู้ สอบถามจากผู้รู้ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น และศึกษาจากขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแต่งกายประจำชาติต่าง ๆ

1.5 ด้านการมีคุณธรรม พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีจิตใจ หรือมีจิตสาธารณะ มีจิตใจกว้างขวาง มุ่งรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ให้มา

ก่อนประโยชน์ส่วนตนเสมอ รักษาทรัพย์สินสมบัติกลางของส่วนรวมของสาธารณะ เช่น ถนนหนทาง แม่น้ำลำคลอง เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ลงมือกระทำ มุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม มีวินัยในตนเอง เด็ดเดี่ยว บังคับใจตนเองให้กระทำ และละเว้นสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองต้องการกระทำหรือละเว้นได้ จูงใจตนเองได้ และมีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตน รักษาสิทธิ์ของตนเอาไว้ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม

1.6 ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เปรียบเทียบราคาก่อนซื้อ คุณภาพเดียวกัน แต่ต่างยี่ห้อ ราคาอาจไม่เท่ากัน เปรียบเทียบราคาแล้วค่อยซื้อ ช่วยประหยัดได้ ซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับราคาตามท้องตลาด ซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค เฉพาะเท่าที่จำเป็นจริง ๆ ไม่ซื้อของตามแฟชั่น และทำบัญชีรายจ่าย-รายรับ ในครัวเรือน เพื่อป้องกันการใช้จ่ายเงินที่ไม่จำเป็น

1.7 ด้านครอบครัวที่ดี พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รักครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อน้ำใจของตนเอง ไม่เห็นแก่ตัว ครอบครัวมีความซื่อสัตย์ และไว้วางใจกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ทะเลาะกัน ยอมรับผิดและให้อภัยแก่ผู้ทำผิด ครอบครัวมีความรักและความห่วงใยซึ่งกันและกัน ครอบครัวมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันได้ อย่างเปิดเผยไม่ปิดบัง และรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และครอบครัวทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ เกิดความอบอุ่น มีความสามัคคีทำให้สมาชิกในครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

1.8 ด้านสังคมดี พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นบุคคลที่เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่เคารพกฎหมาย มีระเบียบวินัย เคารพกฎ กติกาของสังคม เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และสังคมโลก และเป็นบุคคลที่มีเหตุผล ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นเสมอ

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบังเมื่อพิจารณารายปัจจัยสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการผ่อนคลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีน้ำใจงาม การหาความรู้ การมีคุณธรรม และด้านครอบครัวที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีสุขภาพดี การผ่อนคลาย การรู้จักใช้เงินให้เป็น และด้านสังคมดี ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการผ่อนคลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จำแนกตามตำแหน่งหน่วยงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมแตกต่างกันยกเว้นด้านการผ่อนคลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านมีสุขภาพดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้ส่งเสริมให้พนักงานสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างการปฏิบัติงานและบทบาทในการปฏิบัติตนในสังคมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตามระเบียบและข้อบังคับทางราชการ และพนักงานให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้ดี ทำให้พนักงานรักครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ไม่เห็นแก่ตัว ครอบครัวมีความซื่อสัตย์และไว้วางใจกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่

ทะเลาะกัน ขอมรับผิดและให้อภัยแก่ผู้ทำผิด และพนักงานของเทศบาลนครแหลมฉบังเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นบุคคลที่เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่เคารพกฎหมาย มีระเบียบวินัย เคารพกฎ กติกาของสังคม และเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความรักแก่คนอื่น ๆ ส่งผลให้ความสุขของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบังอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิวรรณ ช่างทำรองเท้า (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสุขระดับมาก จำนวน 9 ด้าน ระดับน้อยจำนวน 1 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว รองลงมา คือ ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านสภาวะการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัย และโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี ด้านการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ด้านการเข้าถึงหลักคำสอน ด้านการมีสุขภาพกายและใจที่ดี ด้านการมีอิสรภาพและด้านการมีหลักประกันในชีวิต ส่วนด้านที่มีความสุขระดับน้อย มี 1 ด้าน คือด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550, บทคัดย่อ) ได้เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ แบบประเมินความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 4 ตัวเลือก ซึ่งแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9103 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระศักดิ์ ทัพพา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านที่มีความสุขมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การมีความภาคภูมิใจ การใช้ชีวิตแบบพอเพียง การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี การมีอิสรภาพ สภาวะในการทำงาน และการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ด้านที่มีความสุขน้อย ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบันและการมีหลักประกันชีวิต

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล

กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในระบบราชการพนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยใช้หลักการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม (Good governance) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ 7 ประการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิผล หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หลักคุณภาพ หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน และหลักนิติรัฐ/นิติธรรม และผู้บริหารได้ส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมการประชุม สัมมนา เพื่อให้ได้รับความรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพชีวิต ประกอบกับสังคมไทยในปัจจุบันให้สิทธิความเท่าเทียมกันของบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องเพศ ซึ่งทำให้มีการยอมรับสิทธิของสตรีมากขึ้น ด้วยการใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระศักดิ์ ทัพผา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านที่มีความสุขมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การมีความภาคภูมิใจ การใช้ชีวิตแบบพอเพียง การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี การมีอิสรภาพ สภาวะในการทำงาน และการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี และผลการเปรียบเทียบความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาคประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อโนทัย เฉยดิษฐ์ (2559, หน้า 47-53) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานอายุ 20-40 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และพนักงานที่มีอายุ 20-40 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตา บัวเปรม (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของ

ข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ข้าราชการกลุ่มวิชาการที่มีอายุต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า อายุต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตรีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ควรส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาพดี ผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ ครั้งละประมาณ 30 นาที และส่งเสริมให้พนักงานควบคุมน้ำหนักตัว ทานอาหารครบทุกหมู่ ดื่มน้ำและทานผักผลไม้

2. ด้านมีน้ำใจงาม ผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนบ้าน ไปร่วมงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ หรืองานอื่น และเสียสละ โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน

3. ด้านการผ่อนคลาย ผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น ฟีกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เป็นประจำทุกวัน และฝึกทำสมาธิ ตามสะดวกและเหมาะสมกับตนเอง เพื่อขจัดความเครียด ช่วยให้สุขภาพร่างกายดีขึ้น

4. ด้านการหาความรู้ ผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาจากขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแต่งกายประจำชาติต่าง ๆ สอบถามจากผู้รู้ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

5. ด้านการมีคุณธรรม ผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตน รักษาสิทธิ์ของตนเอาไว้ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และมีวินัยในตนเอง เต็ดเดี่ยว บังคับใจตนเองให้กระทำ และละเว้นสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองต้องการกระทำหรือละเว้นได้ จูงใจตนเองได้

6. ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น ผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรส่งเสริมให้พนักงานจัดทำบัญชี รายจ่าย-รายรับ ในครัวเรือน เพื่อป้องกันการใช้จ่ายเงินที่ไม่จำเป็น

7. ด้านครอบครัวที่ดี ผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอยู่เสมอ ทำให้เกิดความอบอุ่น มีความสามัคคีทำให้สมาชิกในครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

8. ด้านสังคมดี ผู้บริหารของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเป็นบุคคลที่มีเหตุผล ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นเสมอ และเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และสังคมโลก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง กับเทศบาลหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กัลยา อรรถวิเวก. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พระนครศรีอยุธยา: สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญชนก เรณีย์. (2551). *ผลของการฝึกสมาธิหลักสูตรศิลปะการพัฒนาชีวิตด้วยอานาปานสติภาวนาของเสถียรธรรมสถานต่อความสุขของวัยรุ่น จังหวัดนครสวรรค์*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 5(2), 105-123.
- คู่บุญ ศกุนตนาถ. (2552). *ผลของความสอดคล้องระหว่างแบบการเรียนรู้กับแบบการสอนที่มีต่อความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จีระศักดิ์ ทัพพา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์.
- ชลิตา บัวเปรม. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ประเวศ วะสี. (2553). *เศรษฐกิจวัฒนธรรมทางแก่วิกฤตชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
วัฒนธรรมแห่งชาติ
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *ความสุข 5 ชั้น*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.budpage.com/ba32.shtml>.
- พระอุดมศักดิ์ ปิยวง โณ (จันทบุตร). (2548). *การดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามแนว
พุทธจริยศาสตร์: ศึกษากรณีทศ 6*. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธ
ศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้า
แม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพียงฤทัย ทิสนุ่น. (2550). *คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการกรมศุลกากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- เพ็ญรชอล พอล. (2535). *สร้างสรรค์ชีวิตอภิสุข*. (อินทิรา ปัทมินทร, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ไพฑูริย์ โพธิสว่าง. (2554). *การทำวิจัยทางสังคมหลักการปฏิบัติวิธีปฏิบัติและสถิติ*. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์.
- รวมศิริ เมนะ โปธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับ
ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชนีวรรณ ช่างทำรองเท้า. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์*.
งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ลมัย ตูลยวนิชย์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
จันทบุรี*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเกียรติ เนตรประเสริฐ. (2543). *กิจกรรมนันทนาการ*. นครสวรรค์: ศรีรัตนการพิมพ์.

- สุชา จันทร์เอม. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อโณทัย เจียดิชฐ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำพน กิตติอำพน. (2549). *ความสุข : เป็นมหายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1907). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-609.
- Locker gnome. (2006). *Is workplace happiness a business decision?*. Retrieved from <https://lockergnome.com/2006/04/25/is-workplace-happiness-a-business-decision/>
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 655.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McGregor, D.. (2002). Theory X and theory Y. *Workforce*, 81(1), 32.
- Walton, R. (1974). Improving the quality of work. *Harvard Business Review*, 8(2), 12-6.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครแหลมฉบัง เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสุขของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง ทั้งหมด

40 ข้อ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำเสนอเป็นภาพรวมและจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ทศพล ชาตรีรัมย์

นิติคปริญาโท สาขาวิชาการเมืองการปกครอง

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 ปี () 20 – 40 ปี () 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส () หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี/เทียบเท่า () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งหน่วยงาน

() สำนักปลัดเทศบาล () สำนักการคลัง () สำนักการสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม

() สำนักการช่าง () กองการศึกษา () กองวิชาการ
และแผนงาน

() กองช่างสุขาภิบาล () กองสวัสดิการสังคม () ตรวจสอบภายใน

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() น้อยกว่า 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท () 20,001-30,000 บาท
() มากกว่า 30,001 บาท

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 10 ปี () 10 – 20 ปี () 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

ความสุขของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลนครแหลมฉบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ มีสุขภาพดี (Happy body) มีน้ำใจงาม (Happy heart) การผ่อนคลาย (Happy relax) การหาความรู้ (Happy brain) การมีคุณธรรม (Happy soul) การรู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) ครอบครัวที่ดี (Happy family) และสังคมดี (Happy society)

2. โปรดพิจารณาว่าความสุขในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสุขในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสุขในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความสุขในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสุขในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความสุขในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
00	ออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ ครั้งละประมาณ 30 นาที	✓				

คำอธิบาย ข้อ 00 ความสุขในการทำงานในส่วนของออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ ครั้งละประมาณ 30 นาที มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1	มีสุขภาพดี ออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ ครั้งละประมาณ 30 นาที					
2	ควบคุมน้ำหนักตัว ทานอาหารครบทุกหมู่ ดื่มน้ำและทานผักผลไม้					
3	นอนหลับพักผ่อน เป็นการซ่อมแซมร่างกายส่วนที่สึกหรอ และสร้างภูมิคุ้มกัน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ประมาณ 7-8 ชั่วโมง					
4	หลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่ และการดื่มเหล้าเบียร์					
5	ตรวจสุขภาพ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง					
6	มีน้ำใจงาม เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำดีต่อคนอื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน					
7	เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ					
8	เสียสละโดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน					
9	มีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนบ้าน ไปร่วมงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ หรืองานอื่น ๆ					
10	ให้ความรักแก่คนอื่น ๆ และให้ความร่วมมือเมื่อเขาขอร้องหรือรู้ว่าเขากำลังลำบากต้องการความช่วยเหลือ					
11	การผ่อนคลาย ฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เป็นประจำทุกวัน					
12	ดูหนัง ฟังเพลง หรือกิจกรรมอื่นที่ตนชอบเพื่อผ่อนคลาย					
13	ฝึกทำสมาธิ ตามสะดวกและเหมาะสมกับตนเอง เพื่อจัดการความเครียด ช่วยให้สุขภาพร่างกายดีขึ้น					
14	ท่องเที่ยวตามธรรมชาติหรือสถานที่ที่เราชอบตามความเหมาะสม					

ที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5 มาก ที่ สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
15	ทำบุญ ตักบาตรในโอกาสต่าง ๆ ตามสะดวก					
16	การหาความรู้ สอบถามจากผู้รู้ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น					
17	ศึกษาจากขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแต่งกายประจำชาติ ต่าง ๆ					
18	หาความรู้ โดยการใช้ประสบการณ์ตรงของตนเองที่เคย ประสบมา					
19	ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต คู่มือ ทีวี วิทยุ และวิธีการอื่น					
20	ศึกษาจากการอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารอื่น ๆ ในเรื่อง ที่เราต้องการรู้					
21	การมีคุณธรรม มีวินัยในตนเอง เต็มใจ บังคับใจตนเองให้กระทำ และละ เว้นสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองต้องการกระทำหรือละเว้นได้ จูงใจ ตนเองได้					
22	มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ของตน รักษาสิทธิของตนเองไว้ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ ถูกต้อง ไม่เหมาะสม					
23	มีจิตใจ หรือมีจิตสาธารณะ มีจิตใจกว้างขวาง มุ่งรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ให้มาก่อนประโยชน์ ส่วนตนเสมอ					
24	รักษาทรัพย์สินบัตติกกลางของส่วนรวมของสาธารณะ เช่น ถนนหนทาง แม่น้ำลำคลอง เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน					

ที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
25	มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ลงมือกระทำ มุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม					
26	การรู้จักใช้เงินให้เป็น ซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค เฉพาะเท่าที่จำเป็นจริง ๆ					
27	ทำบัญชี รายจ่าย-รายรับ ในครัวเรือน เพื่อป้องกันการใช้เงินที่ไม่จำเป็น					
28	ซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับราคาตามท้องตลาด					
29	เปรียบเทียบราคาก่อนซื้อ คุณภาพเดียวกัน แต่ต่างยี่ห้อ ราคาอาจไม่เท่ากัน เปรียบเทียบราคาแล้วค่อยซื้อ ช่วย ประหยัดได้					
30	ไม่ซื้อของตามแฟชั่น					
31	ครอบครัวที่ดี ครอบครัวมีความรักและความหวังซึ่งกันและกัน					
32	ครอบครัวมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันได้ อย่างเปิดเผยไม่ปิดบัง และรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคน อื่น					
33	รักครอบครัว มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง ไม่ เห็นแก่ตัว					
34	ครอบครัวมีความซื่อสัตย์และไว้วางใจกัน ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน ไม่ทะเลาะกัน ขอมรับผิดชอบและให้อภัยแก่ผู้ทำผิด					
35	ครอบครัวทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ เกิดความอบอุ่น มี ความสามัคคีทำให้สมาชิกในครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างมี ความสุข					

ที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
36	สังคมดี เป็นบุคคลที่เคารพกฎหมาย มีระเบียบวินัย เคารพกฎ กติกา ของสังคม					
37	เป็นบุคคลที่เคารพสิทธิและเสรีภาพของตนเองและบุคคล อื่น					
38	เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และสังคม โลก					
39	เป็นบุคคลที่มีเหตุผล ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของ บุคคลอื่นเสมอ					
40	เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน					

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	0.35	31	0.73
2	0.29	32	0.68
3	0.35	33	0.70
4	0.61	34	0.81
5	0.57	35	0.77
6	0.70	36	0.87
7	0.77	37	0.88
8	0.87	38	0.82
9	0.20	39	0.65
10	0.41	40	0.83
11	0.35		
12	0.51		
13	0.73		
14	0.68		
15	0.82		
16	0.39		
17	0.61		
18	0.63		
19	0.70		
20	0.62		
21	0.74		
22	0.48		
23	0.25		
24	0.40		
25	0.36		
26	0.21		
27	0.65		
28	0.34		
29	0.35		
30	0.83		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .96