



การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา



ฤทัยภัทร สิ้นสุข

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

HAPPINESS LEVEL EDUCATION FOR EMPLOYEES OF ANG SILA MUNICIPALITY



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ฤทัยภัทร สิ้นสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร
ตันศิริคงคล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

 ประธาน

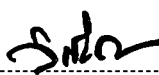
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง)

 กรรมการ

(ดร.โชติศา ขาวสนิท)

 กรรมการ

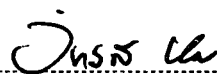
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร
ตันศิริคงคล)

 คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่ 28 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

65910095: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: การศึกษา, ระดับความสุข, พนักงาน, เทศบาลเมืองอ่างศิลา

ถ้อยคำ: สิ้นสุข : การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา.

(HAPPINESS LEVEL EDUCATION FOR EMPLOYEES OF ANG SILA MUNICIPALITY)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: วิเชียร ตันศิริคงคล ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา มีวัตถุประสงค์ใน การวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาจาก พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากการประยุกต์แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ธนสมบัติ (2565) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดา เหมปฐวี (2559) การเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความสุข ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน สถานภาพการทำงานในปัจจุบันระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลธริมา บุญพิมพ์ (2559) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบันต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัย วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความสุข

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560)



65910095: MAJOR: -; M.Pol.Sc. (-)

KEYWORDS: EDUCATION: HAPPINESS LEVEL: EMPLOYEES: ANG SILA MUNICIPALITY

RUETHAIPHAT SINSUK : HAPPINESS LEVEL EDUCATION FOR EMPLOYEES OF ANG SILA MUNICIPALITY. ADVISORY COMMITTEE: VICHIEEN TANSIRIKONGKHON, 2024.

The research study on the happiness level of employees of Ang Sila Municipality aims to: 1. investigate the happiness level of employees of Ang Sila Municipality, 2. compare the happiness level of employees of Ang Sila Municipality according to personal factors, studying from 189 employees. The research tool used is a questionnaire developed from the self-administered happiness survey: HAPPINOMETER of the Health Promotion Foundation (Thai: สสส.).

The research findings on the happiness level of employees of Ang Sila Municipality indicate that overall happiness is at a high level, consistent with the research of Suphanee Thanasombat (2565 BE) and with the research of Ratchada Hemphatiwi (2559 BE). The comparison of the happiness level of respondents classified by personal factors such as gender, age, marital status, education level, current living conditions, current employment status, length of service in the organization, and income revealed that respondents of different genders do not differ significantly in work happiness at a statistical significance level of 0.05, consistent with the research of Lalthrima Boonphim (2559 BE). Respondents of different ages showed significant differences in happiness at a statistical level of 0.05, consistent with the study of Watchara Narongrititdet (2560 BE). Respondents with different marital statuses showed significant differences in happiness at a statistical level of 0.05, consistent with Watchara Narongrititdet's study (2560 BE). Respondents with different education levels showed significant differences in happiness at a statistical level of 0.05, consistent with the study of Pridaporn Sutthiweatin (2562 BE). Respondents with different current living conditions showed no significant difference in overall work happiness at a statistical level of 0.05, consistent with the research of Uraiporn Siangla (2559 BE). Respondents with different current employment statuses showed significant differences in happiness at a statistical level of 0.05, consistent

with Uraiporn Siangla's study (2559 BE). Respondents with varying lengths of service in the organization showed significant differences in happiness at a statistical level of 0.05, consistent with the research of Watchara Narongritdet (2560 BE). Respondents with different monthly incomes exhibited significant differences in happiness at a statistical level of 0.05, consistent with the research of Watchara Narongritdet (2560 BE)."



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์นี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนงานนิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤติ อีสริยานนท์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ เทศบาลเมืองอ่างศิลา บุคลากร และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นข้อมูลสำคัญยิ่งสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ในท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก ครู อาจารย์ที่เคารพทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาผู้เป็นกัลยามิตรทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน และให้กำลังใจที่ดีเสมอมา ขอมอบคุณงามความดี และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ฤทัยภัทร สีนสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของงานวิจัย.....	3
สมมุติฐานงานวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดการปกครองท้องถิ่น	6
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข	16
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองอ่างศิลา.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	36
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	37

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	39
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
ลักษณะของแบบสอบถาม	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล	44
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการวิจัย	69
อภิปรายผลการวิจัย	71
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	1
บรรณานุกรม	2
ประวัติย่อของผู้วิจัย	4

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	36
-------------------------------------	----



สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 อาณาเขตการปกครอง	22
ตารางที่ 2 จำนวนประชากร.....	24
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	38
ตารางที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=189)	45
ตารางที่ 5 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับความสุขในการทำงาน (n=189).....	48
ตารางที่ 6 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) (n=189).....	49
ตารางที่ 7 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) (n=189)	49
ตารางที่ 8 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) (n=189)	50
ตารางที่ 9 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) (n=189)	51
ตารางที่ 10 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านครอบครัวดี (Happy Family) (n=189)	51
ตารางที่ 11 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสังคมดี (Happy Society) (n=189)	52
ตารางที่ 12 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) (n=189).....	53
ตารางที่ 13 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) (n=189).....	53

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการงานดี (Happy work-life) (n=189).....	54
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบเพศกับระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 189)	55
ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ (n = 189).....	56
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ (n = 189).....	57
ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 189).....	57
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 189).....	58
ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 189).....	59
ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 189).....	60
ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน (n = 189).....	60
ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน (n = 189).....	61
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน (n = 189).....	62
ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน (n = 189).....	63
ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน (n = 189)	64

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ($n = 189$)	65
ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ($n = 189$)	65
ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	66



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การตลาดการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบในทุกองค์กร คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรได้นาน ในปัจจุบันนี้อัตราการลาออกของพนักงานมีค่อนข้างสูง ซึ่งอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นต้น ดังนั้น นอกจากการบริหารงานเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายแล้ว การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งที่มีผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เช่นกัน การสร้างการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้กับองค์กร ในปัจจุบันนี้ค่าจ้างค่าตอบแทนของเงินเดือนอาจไม่ใช่ปัจจัยแรกๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และพบว่าพนักงานบางคนปฏิบัติงาน โดยขาดความตั้งใจไม่ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานเท่าที่ควร ขาดความกระตือรือร้น และมีระยะเวลาการทำงานกับบริษัทในระยะสั้นแล้วลาออก แต่ละคนจะรับผิดชอบภาระงานที่แตกต่างกันจึงมีทักษะและความถนัดที่ต่างกัน ปัญหาคือเมื่อกระบวนการทำงานถูกควบคุมด้วยพนักงานคนใดคนหนึ่งและเมื่อพนักงานคนนั้นลาออกด้วยเหตุผลต่างๆ จึงส่งผลกระทบต่องานโดยรวม เนื่องจากการสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทนซึ่งไม่สามารถหาได้ในทันทีทำให้งานไม่ต่อเนื่อง ขณะเดียวกันพนักงานที่เหลืออยู่ก็ต้องรับผิดชอบงานต่อทำให้มีภาระงานที่มากขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002)

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นปัจจัยหลักสำหรับการทำงาน แม้ว่าองค์กรจะใช้อุปกรณ์ หรือเครื่องจักรที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม คนก็ยังเป็นปัจจัยหลักในดำเนินงาน หากการบริหารจัดการบุคคลไม่ดี ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ส่งผลให้พนักงานมองหาโอกาสในการเปลี่ยนงานและลาออก ส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรต้องสำรวจและรีบแก้ไข เพื่ออนุรักษ์รักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กร และมีความสามารถรวมถึงความสุขในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวพนักงานและองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาให้รู้จักที่จะให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อม การทำงานได้อย่างมีความสุขเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไป

ในทางที่ดีขึ้นซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ประจวบวัน, จีรนันท์, & วรณารถ แสงมณี, 2559)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัวมุ่งเน้นความสุขของตนเอง โลกในมิติครอบครัวมุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครัว และโลกในมิติสังคมมุ่งเน้นความสุขขององค์กรและสังคม ทั้งสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทย ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพโดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิต และความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้และได้เพิ่มการวัดความสุข อีกมิติเป็นมิติที่ 9 คือ มิติ Happy Work Life :การงานดี วัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กรรวมเป็นความสุข 9 มิติและมีตัวชี้วัดตามเกณฑ์ Happinometer ดังนี้

สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริง บนพื้นฐานความสุขสมดุลกับชีวิต (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2560)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พบว่าสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ มุ่งเน้นให้เกิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล โดยยึดถือหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความเป็นธรรม เพื่อพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ส่งเสริมให้มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หนึ่งในการพัฒนาที่ดีคือการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ในปัจจุบันบริบทขององค์กรเปลี่ยนไป จึงส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพนักงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยจะศึกษากับกลุ่มของบุคลากรของเทศบาลเมืองอ่างศิลา ตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านการธำรงรักษาบุคลากร ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานภายในองค์กรต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลาหรือไม่
มากนักน้อยเพียงใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้
ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา จำนวน 357 คน

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาถึงระดับความสุข ตามแนวคิดของ สสส.(2552) ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการปฏิบัติงาน (happy workplace) 9 ประเภท ได้แก่

1. สุขภาพกายดี (Happy Body)
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)
3. น้ำใจดี (Happy Heart)
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)
5. ครอบครัวดี (Happy Family)
6. สังคมดี (Happy Society)
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
8. สุขภาพการเงินดี (Happy Money)
9. การงานดี (Happy work-life)

ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เทศบาลเมืองอ่างศิลา

ขอบเขตระยะเวลา

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 3 มกราคม – 30 เมษายน 2567

สมมุติฐานงานวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา
2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุข ตามแนวคิดของ สสส. (2552) ซึ่งประกอบด้วยความสุขในการปฏิบัติงาน (happy workplace) 9 ประเภท ได้แก่
 - 1.6.2.1 สุขภาพกายดี (Happy Body) ทานอาหารครบทุกมื้อออกกำลังกายเป็นประจำ หลีกเลียงจากสิ่งเสพติด และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
 - 1.6.2.2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) พักผ่อนอย่างเพียงพอมีงานอดิเรกดูหนังฟังเพลง ไม่มีความเครียดไม่คาดหวังในชีวิตมากเกินไป สามารถจัดการแก้ปัญหาชีวิตได้
 - 1.6.2.3 น้ำใจดี (Happy Heart) มีความเอื้ออาทรผู้คนรอบข้างช่วยเหลือผู้คนรอบข้าง ให้ผ่อนคลายความเครียดเต็มใจและยินดีทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวม มีการบริจาคและทำประโยชน์ให้กับสังคม
 - 1.6.2.4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีการให้ความสำคัญกับการทำบุญบำรุงวัฒนธรรม ศาสนาบริจาคให้ทานเพื่อให้จิตใจสงบโดยใช้หลักศาสนา ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจยอมรับต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและมีความสุขกับครอบครัว ครอบครัวดีหมายถึงสมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน สมาชิกในครอบครัวรักค่ายปรองดองไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีอิสระทางความคิด
 - 1.6.2.5 ครอบครัวดี (Happy Family) สมาชิกทุกคนร่วมแก้ไขปัญหาสมาชิกมีความรักใคร่ปรองดองไว้วางใจและสมาชิกมีความเป็นอิสระตัวของตัวเอง
 - 1.6.2.6 สังคมดี (Happy Society) เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน มีความรู้สึกต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สามารถขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนบ้านในสังคมและชุมชนได้
 - 1.6.2.7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีความสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องโดยศึกษาความรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างทักษะใหม่ๆ
 - 1.6.2.8 สุขภาพการเงินดี (Happy Money) มีการทำงานที่มีความมั่นคง สามารถที่จะมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงานทั้งที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกพึงพอใจกับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนปรับเงินเดือนค่าจ้างและมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6.2.9 การงานดี (Happy work-life) มีความรู้สึกการงานมั่นคง สามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึง ได้รับการปฏิบัติจากที่ทำงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.7.1 ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา
- 1.7.2 ผู้บริหารเทศบาลเมืองอ่างศิลา มีแนวทางนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการวิธีการในการปรับปรุงและส่งเสริมทางด้านการเสริมสร้างความสุขของพนักงานในการทำงานต่อองค์กรเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีความต้องการให้มากยิ่งขึ้น
- 1.7.3 ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือใกล้เคียงกับการศึกษาระดับความสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองอ่างศิลา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ส่วนใหญ่ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างกันไปในรายละเอียด ดังนี้

เดเนียล วิท (Daniel Wit, 1967 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร, 2555 : 9) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสในการปกครองร่วมกัน ทั้งหมดหรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชน ในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจ ของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและ บริหารงาน ภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จอห์น เจ. คลาร์ก (John J. Clark, 1957 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร, 2555 : 9) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครอง ดังกล่าวนี้นี้จัดตั้ง และจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

แฮร์รี จี. มอนตาญ (Harris G. Montagu, 1984 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร, 2555 : 9) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่น

ได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการ ส่วนกลาง หรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประชาชน ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2524 : 15) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547 : 4 – 5) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึง การที่รัฐบาลมอบอำนาจการปกครองให้องค์กรอื่นๆ ที่ไม่ใช่องค์กรส่วนกลาง จัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนเอง การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วนมีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปความหมายสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้

1) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การจัดการปกครองท้องถิ่นของคนในท้องถิ่น การจัดการดังกล่าวกระทำโดยการเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาดำเนินการปกครอง ซึ่งท้องถิ่นและชุมชนแต่ละชุมชนดังกล่าวอาจจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันทั้งในด้านพื้นที่ จำนวนประชากร ความเจริญมั่งคั่ง (เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา) ทำให้ท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นมีลักษณะการปกครองที่มีลักษณะเฉพาะ

2) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องมีขอบเขตทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปหน่วยงานท้องถิ่นนั้นก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเองซึ่งจะกระทบต่อความมั่นคง

ของชาติ อำนาจของท้องถิ่นมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของความเจริญของแต่ละท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ

3) หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการ ปกครองตนเอง โดยแบ่งสิทธิออกเป็น 2 ประการ คือ

3.1) สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2) สิทธิที่จะกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่

4) มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง คือ มีองค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ (เช่น การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือ ในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร และสภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น)

5) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นจากหลักการที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นรู้ปัญหาของตนเองดีกว่าองค์กรของรัฐส่วนกลาง หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อจะได้แก้ปัญหของประชาชนในชุมชนได้อย่างถูกต้อง ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองเพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจตามวิถีของแนวททางระบอบประชาธิปไตย

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครอง ส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้จึงเป็น การแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3) เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่น

ทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้มีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4) เพื่อให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เมื่อกล่าวถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อเป็นการดำเนินการให้สอดคล้องกับ แนวคิดของการกระจายอำนาจ (Decentralization) ตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น จึงพอสรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้

1) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะถือว่าเป็นการให้ประชาชนรู้จักการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง รู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ในการเป็นพลเมืองเพื่อนำไปสู่การเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

2) การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นหรือชุมชนได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมที่จะรู้ปัญหาได้ดีกว่าคนนอกพื้นที่ ส่งผลให้การแก้ปัญหาเป็นไปโดยประสิทธิภาพ

3) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะแต่เดิมรัฐบาลดำเนินการกิจการเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริการสาธารณะเอง เมื่อมอบอำนาจบางส่วนให้กับองค์กรอื่นแล้วภาระของรัฐบาลจึงลดลง แต่ทั้งนี้ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลด้วย

4) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกำหนดให้มีการเลือกตั้งคณะบุคคลเข้ามาบริหารงานในท้องถิ่นนั้น ดังนั้นจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการทางการเมืองการปกครองเพื่อสร้างนักการเมืองสู่การบริหารประเทศในอนาคต

5) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เมื่อประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองแล้ว จะทำให้คนในท้องถิ่นนั้นตระหนักถึงคุณค่าและเกิดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน นอกจากนั้นคนในชุมชนยังสามารถเข้ามาแก้ไขปัญหา เพราะรู้จักปัญหาได้ดีกว่าเข้าร่วมตรวจสอบเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

การปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติไว้ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดหลักการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ไว้ดังนี้

มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 282 การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือของประเทศเป็นส่วนรวมและจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้

มาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและของประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง โดยสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

มาตรา 285 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่า สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อ การตรวจสอบรายชื่อ และการลงคะแนนเสียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 286 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิ เข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

มาตรา 287 ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย

มาตรา 288 การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกัน และอาจได้รับการพัฒนาร่วมกัน หรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา 290 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่ส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันของไทย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไทยจัดนั้นเป็น 5 รูปแบบ แยกเป็นรูปแบบทั่วไป 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียด ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุด และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โครงสร้าง และองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดหนึ่งให้มีสภาจังหวัด ที่ประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้น และถือตามเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎร ที่ประกาศในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกสภาจังหวัดได้ 24 คน

จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน มีสมาชิกได้ 30 คน

จังหวัดใดที่มีราษฎรเกินกว่า 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกได้ 36 คน

จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกได้ 42 คน

จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 2,000,000 คนขึ้นไปมีสมาชิกได้ 48 คน

สมาชิกสภาจังหวัดอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี ให้สภาจังหวัดเลือกตั้ง สมาชิกสภา เป็นประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 2 คน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีที่มาจาก ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งภายในจังหวัด เลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายกำหนด

สำหรับรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ในกรณีมีสมาชิก 48 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 4 คน

ในกรณีมีสมาชิก 36 – 42 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 3 คน

ในกรณีมีสมาชิก 24 – 30 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 2 คน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ดังนี้

- (1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- (2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (3) สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- (5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- (6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด

พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาพตำบล

- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (7 ทวิ) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

2. เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สภาเทศบาล ซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติคอยควบคุมและตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นการถ่วงดุลอำนาจ (Check and Balance) กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิก

ที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลจะขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล กล่าวคือ

2.1 สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน

2.2 สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน

2.3 สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาล บังคับบัญชา รักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

คณะเทศมนตรี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารของเทศบาล โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งสมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก 2 – 4 คน ตามประเภทของเทศบาล คือ

1. เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมกับนายกเทศมนตรี เป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 3 คน

2. เทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมกับนายกเทศมนตรี เป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน ในกรณีที่เทศบาลเมืองที่รายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีก 1 คน

3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวนี้ เป็นองค์กรที่มีจำนวนมากที่สุดและมีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.) และ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จะขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล คือ

องค์การบริหารส่วนตำบลใด มี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลใด มี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 รวมเป็น 6 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลใด มีหมู่บ้านมากกว่า 2 หมู่บ้านขึ้นไป ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้หมู่บ้านละ 2 คน

มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

สำหรับคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และมีอำนาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน รวมทั้งอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติในกฎหมายกำหนดหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
 - (7) คัดค้าน คัดค้าน และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น
 - (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

4. กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เนื่องจากกรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงและมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ จึงต้องมีการบริหารจัดการเฉพาะตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 วางหลักเกณฑ์ไว้ โครงสร้างของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

(1) สภากรุงเทพมหานคร

(2) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สภากรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงและสภากรุงเทพมหานครจะมีประธานสภากรุงเทพมหานคร 1 คน รองประธานสภากรุงเทพมหานคร อีกไม่เกิน 2 คน ซึ่งสภากรุงเทพมหานครเลือกจากสมาชิกสภาโดยให้ดำรงตำแหน่งวาระละ 2 ปี

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยวิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจะกระทำได้เมื่อได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้มีการเลือกตั้งแล้ว ซึ่งระบุนวันเลือกตั้งและระยะเวลารับสมัครเลือกตั้ง

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 อาทิ กำหนดนโยบายและบริหารราชการสั่งอนุญาต อนุมัติ เกี่ยวกับราชการของกรุงเทพมหานคร แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้ว่าฯ เลขานุการฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย วางระเบียบเพื่อให้งานของกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. เมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่ได้เคยทดลองใช้การจัดการปกครองแบบผู้จัดการเมือง (City Manager) หรือที่เรียกว่า Council and manager Form เพียงแห่งเดียวนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521 เหมือนกับในหลายเมืองของสหรัฐอเมริกา โดยสาระสำคัญของรูปแบบนี้ คือ แยกความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารเป็นการให้ได้ว่าซึ่งผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ

เมืองพัทยาในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 โครงสร้างเมืองพัทยาล้ำรูปแบบเทศบาล โดยให้มีการเลือกตั้งนายกเมืองพัทยาโดยตรง โครงสร้างเมืองพัทยาประกอบด้วย สภาเมืองพัทยา และนายกเมืองพัทยา

สภาเมืองพัทยาทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 24 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง โดยสภาเมืองพัทยาเลือกประธานสภาเมืองพัทยา 1 คน และรองประธานสภาเมืองพัทยา 2 คน แล้วเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ประธานสภาเมืองพัทยาอาจแต่งตั้งเลขานุการประธานสภาเมืองพัทยา และผู้ช่วยเลขานุการประธานสภาเมืองพัทยาไม่เกินจำนวนรองประธานสภาเมืองพัทยา เพื่อช่วยเหลือกิจการที่ได้รับมอบหมาย และให้ปลัดเมืองพัทยาทำหน้าที่เลขานุการสภาเมืองพัทยา มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และการจัดประชุมและงานอื่นใดตามที่สภาเมืองพัทยามอบหมาย

นายกเมืองพัทยาให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา ให้กระทำโดยวิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และนายกเมืองพัทยาสามารถแต่งตั้งรองนายกเมืองพัทยาจำนวนไม่เกิน 4 คน

นายกเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเมืองพัทยา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบัญญัติ และนโยบาย
- (2) สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการของเมืองพัทยา
- (3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเมืองพัทยา ประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษาและคณะที่ปรึกษา
- (4) วางระเบียบเพื่อให้งานของเมืองพัทยาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย หรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายกเมืองพัทยา หรือนายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ความหมายของความสุข หากกล่าวถึงคำว่า “ความสุข” เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนล้วนมีความพึงปรารถนาและมีความต้องการ เพราะความสุขเป็นเรื่องของความรู้สึกและอารมณ์ที่ทำให้มนุษย์เกิดความสุขพอใจหรือเกิดความรู้สึกใด ๆ ก็ตามกับมนุษย์ที่รู้สึกความรู้สึกนั้นคือความสุข จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยหลายฉบับพบว่า นักวิจัยหลายท่านได้ อธิบายความหมายนิยาม และที่มาหรือรูปแบบของคำว่าความสุข ดังนี้

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับ

ความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว อย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและมีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

สุภัทรา เพือกโสภา (2556) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

ดัชนีมวลรวมความสุข หรือ Gross National Happiness Index (GNH) "ความสุขมวลรวมประชาชาติ" หรือ GNH เป็นแนวความคิดใหม่ในทางเศรษฐศาสตร์มหภาค (Macro Economics) ซึ่งตั้งอยู่บนฐานคิดของพุทธศาสนา มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดกับ "ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ" (Gross National Product หรือ GNP) อันเป็นแนวคิดเก่าของเศรษฐศาสตร์ตะวันตก หรือเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง "ความสุขมวลรวมประชาชาติ" กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล

เสาหลักของ "ความสุขมวลรวมประชาชาติ" มี 4 ประการคือ (1) การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมอย่างยั่งยืนและเสมอภาค (2) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม และ (4) การส่งเสริมการปกครองที่ดี ในการนำเสนอแนวคิดเรื่อง "ความสุขมวลรวมประชาชาติ"

เสาหลักข้อที่หนึ่ง "การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างยั่งยืนและเสมอภาค" นั้นมิได้ปฏิเสธตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจแบบตะวันตกแต่อย่างใด เพียงแต่ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นจะต้องกระทำไปตามแนว "ทางสายกลาง" โดยนำเอาปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมและปัจจัยทางด้านจิตใจในส่วนลึกของประชาชนเข้ามาพิจารณาประกอบด้วย เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจนั้นเป็นไปอย่างยั่งยืนและเสมอภาค บนพื้นฐานของสังคมที่เคารพประชาชนและวัฒนธรรมของตนเองถ้าการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นทำให้คนรวยรวยขึ้น คนจนจนลง การเข้าถึงทรัพยากรของประชาชนเป็นไปอย่างไม่เสมอภาค การพัฒนานั้นไม่สอดคล้องกับหลัก "ความสุขมวลรวมประชาชาติ" หรือถ้าการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นเพื่อมุ่งประโยชน์ของคนปัจจุบันเป็นหลัก มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง โดยมิได้คำนึงถึงอนาคตระยะยาวของคนในรุ่นต่อไป การพัฒนานั้นไม่สอดคล้องกับหลัก "ความสุขมวลรวมประชาชาติ"

เสาหลักข้อที่สอง "การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม" ให้หลักประกันที่ว่า การพัฒนาใดๆ ไม่ว่าจะมาจากรัฐบาล หรือภาคเอกชน หรือประเพณีท้องถิ่น หรือจากปัจเจกบุคคล จะต้องไม่ทำลายความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ชาวโลกจำเป็นต้องรับรู้ ว่า โลกที่เราอาศัยอยู่นี้มีสถานะเป็น "ชีวภาพที่อาจตายได้" (mortal organism) จำเป็นจะต้องได้รับการบำรุงเลี้ยงและปกป้อง

เสาหลักข้อที่สาม "การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม" เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะคุณค่าของมนุษย์ เช่น ความเมตตา กรุณา ความมีน้ำใจ ความอ่อนโยน ความเสียสละ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักให้อภัย การรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง เป็นต้น กำลังถูกกัดกร่อนจากโลกจริตหรือความโลภ อันเนื่องมาจากลัทธิบริโภคนิยมที่กำลังครอบงำโลกในขณะนี้ อันที่จริงแล้วคุณค่ามนุษย์ดังกล่าว เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สังคมมีความหมาย มีความเอื้ออาทรต่อกัน และทำให้สังคมสามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

เสาหลักข้อที่สี่ "การส่งเสริมการปกครองที่ดี" หรือ "ธรรมาภิบาล" (Good Governance) เป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดในการนำพาประชาชนไปสู่ "ความสุขมวลรวมประชาชาติ" ประเทศทั้งหลายในโลกจะโดยเต็มใจหรือไม่ก็ตาม กำลังถูกแรงกดดันทั้งจากประชาชนท้องถิ่นและชุมชนระหว่างประเทศ ให้เข้าสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยหรือ "ธรรมาภิบาล" (การปกครองที่ดี)

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

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคงได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้นั้นมากกว่าเพศหญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกาย สภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้น ด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่า ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงาน หรือลาออกจากงาน อาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจาก ค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน

13. การสื่อสารรวดเร็วทันเหตุการณ์

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการ และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น

1. ความสุขทางกาย (Happy Body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้สึกว่ามีคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น

3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีคำว่าหยุดเพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป

4. พัฒนาสมอง (Happy Brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนรู้เพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ จนเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะจริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคน ที่องค์กรต้องสร้าง

6. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหากความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตรภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย และภายหลังต่อมาได้เพิ่มอีก 1 มิติเป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การงานที่ดี (Happy Work-life) ซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับ องค์กร จากแนวคิดของความสุขจากนักวิชาการที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัย สนใจแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อใช้วัดระดับ ความสุขของบุคลากร ใน 9 มิติ ประกอบด้วย ความสุขทางกาย น้ำใจงาม ผ่อนคลาย พัฒนาสมอง ศาสนาและศีลธรรม ปลอดภัยสร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี ความสุขที่เกิดจากสังคม และการงานที่ดี เนื่องจากเห็นว่ามีเหมาะสมกับบริบทของคนในสังคมไทย และมีความใกล้เคียง กับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด

ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความสุขในการทำงานนั้น ส่งผลต่อ Happy Workplace กล่าวคือ การที่พนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขซึ่งจะส่งผลดี และประโยชน์ต่อองค์กรเพราะการที่องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคน ในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กร มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พบว่าก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อพนักงานภายในองค์กร ดังนี้

1. พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
2. พนักงานมีความเครียดน้อยลง
3. ลดการลาออกของพนักงาน
4. ลดการขาดงานของพนักงาน
5. ลดการป่วยของพนักงาน
6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
7. พนักงานมีคุณธรรม
8. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
9. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้การที่องค์กรเป็นองค์กรที่เป็น Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข ที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งไม่ได้ส่งผลดีหรือผลประโยชน์ต่อพนักงานแต่เพียง อย่างเดียว แต่ยังส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรด้วย ดังนี้

1. ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ
2. ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร
3. พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
4. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. ลดอัตราการขาดงาน
6. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
7. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement)
8. พนักงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Turnover)
9. องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
10. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่าการที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นภาวะที่ดีต่อการทำงานของพนักงาน คนนั้นๆ ซึ่งไม่ได้เป็นผลดีต่อบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรที่พนักงานได้ทำงานอยู่ก็ให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากและก่อให้เกิดภาวะที่ชื่อว่า Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองอ่างศิลา

เทศบาลเมืองอ่างศิลา ตั้งอยู่ที่ 90/338 หมู่ที่ 3 ถนนเสม็ด - อ่างศิลา ตำบลเสม็ด อำเภอ เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ลักษณะที่ตั้ง

จำนวนพื้นที่รวมทั้งสิ้น 18.60 ตารางกิโลเมตร หรือ 11,615 ไร่ มีอาณาเขตการปกครอง จำนวน 4 ตำบล ประกอบด้วย 20 หมู่บ้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อาณาเขตการปกครอง

ตำบล	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อชุมชน	จำนวนพื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)
อ่างศิลา	1	บ้านไทย	ชุมชนหมู่ 1 บ้านไทย	1.09300
	2	บ้านกลาง	ชุมชนมะเกลือสามัคคี	0.04736
	3	บ้านจีน	ชุมชนคนหมู่ 3	0.03742
	4	บ้านบน	ชุมชนบ้านบนเข้มแข็ง	0.31070
	5	บ้านปากคลองโรงนา	ชุมชนบ้านปากคลอง	0.98240
รวม				2.47088
บ้านปึก	1	บ้านปึกใหญ่	ชุมชนบ้านปึกใหญ่สามัคคี	0.63710
	2	บ้านปึกมะม่วง	ชุมชนบ้านสวนมะม่วง	1.03000
	3	บ้านปึกเล็ก	ชุมชนบ้านปึกเล็ก	0.45980
	4	บ้านหนองยี่พริ้ว	ชุมชนบ้านหนองยี่พริ้ว	0.42690
	5	บ้านสวนหมาก	ชุมชนบ้านสวนหมาก	0.95260
	6	บ้านหนองเพชร	ชุมชนบ้านหนองเพชร	1.06500
	7	บ้านมาบหม้อ	ชุมชนบ้านมาบหม้อ	0.97240
รวม				5.54380

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตำบล	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อชุมชน	จำนวนพื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)
เสมีด	3	บ้านไร่ถั่ว	ชุมชนบ้านไร่ถั่ว	1.48600
	4	บ้านเสมีดใน	ชุมชนบ้านเสมีดใน	1.39800
	5	บ้านหัวโพรง	ชุมชนบ้านหัวโพรง	0.87460
	6	บ้านเสมีดนอก	ชุมชนบ้านเสมีดนอก	1.25500
	7	บ้านเนินมะกอกใน	ชุมชนบ้านเนินมะกอก	0.56340
	8	บ้านเนินมะกอกนอก	ชุมชนบ้านรักษเนินมะกอก	0.28340
รวม				5.86040
ห้วยกะปิ	4	บ้านซากพุดซา	ชุมชนบ้านซากพุดซาร่วมใจ	1.53900
	5	บ้านการุณย์นิเวศน์	ชุมชนบ้านการุณย์	1.61300
รวม				3.15200

พื้นที่ลักษณะพิเศษของ “อ่างศิลา”

อ่างศิลา ปัจจุบันยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลเมืองอ่างศิลา เป็นชุมชนประมงเก่าแก่ของจังหวัดชลบุรีที่มีประวัติความเป็นมายาวนานหลาย 100 ปี มีสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ คือ ดึกขาว ดึกแดง ที่สร้างขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นสถาปัตยกรรมแบบผสมผสานระหว่างไทยจีน และตะวันตก ดึกขาวหรือพระตำหนักมหาราชซึ่งคนในสมัยนั้นรู้จักกันทั่วไป ว่าพระตำหนัก ร.5 ส่วน ดึกแดงหรือดึกราชินี เป็นที่พักพักผ่อนชายทะเลที่เจ้าจอมมารดาเจ้าดารารัศมี ธิดาของเจ้านครเชียงใหม่ พระสนมเอกในรัชกาลที่ 5 ได้ทรงพระรักษาพระองค์ที่ดึกนี้

อ่างศิลามีหินอ่างศิลาที่เป็นสินค้าพื้นเมืองสร้างชื่อเสียงให้แก่ตำบลอ่างศิลา ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งอ่างศิลาเป็นพื้นที่ที่มีชายหาดหินจำนวนมากเป็นหินแกรนิตเนื้อละเอียด จึงมีการนำหินดังกล่าว มาทำเป็นของใช้ในครัวเรือน และส่งไปขายที่กรุงเทพฯ และจังหวัดต่างๆ ทำให้คนทั่วไปรู้จักหินอ่างศิลาอย่างแพร่หลาย

ตำบลอ่างศิลาเป็นตำบลหนึ่งที่อยู่ในตำบลอำเภอเมืองชลบุรี มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลและอยู่ไม่ไกลจากตัวเมืองชลบุรี ปัจจุบันมีความเจริญและมีคนอาศัยอยู่หนาแน่น มีหมู่บ้านจัดสรรเกิดขึ้นมากมาย มีอาหารทะเลสดราคาไม่แพงทำให้มีนักท่องเที่ยวจากกรุงเทพฯ และจังหวัดต่างๆ เข้ามาท่องเที่ยวจำนวนมาก

เทศบาลเมืองอ่างศิลา อยู่ก่อนไปทางตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองชลบุรี มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเล ระยะทางสั้นที่สุดจากกรุงเทพมหานครถึงอำเภอเมืองชลบุรี โดยประมาณเท่ากับ 76.38 กิโลเมตร ในพื้นที่เทศบาลเมืองอ่างศิลา มีประชากรทั้งสิ้น 37,047 คน ประกอบด้วย 4 ตำบล (อ้างอิงข้อมูลมาจากการทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน สำนักปลัดเทศบาล ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566)

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร

ตำบล	หมู่ที่	จำนวน หลังคาเรือน	จำนวน ประชากร ชาย	จำนวน ประชากร หญิง	จำนวน ประชากร รวม
อ่างศิลา	1	1707	1,225	1,405	2,630
	2	159	269	263	532
	3	190	278	319	597
	4	547	320	351	671
	5	919	619	672	1,291
รวม		3,522	2,711	3,010	5,721
บ้านปึก	1	454	314	392	706
	2	712	613	667	1,280
	3	439	353	390	743
	4	618	577	670	1,247
	5	1,252	859	1,011	1,870
	6	1,524	1,360	1,676	3,032
	7	525	309	354	663
รวม		5,524	4,385	5,156	9,541

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตำบล	หมู่ที่	จำนวน หลังคาเรือน	จำนวน ประชากร ชาย	จำนวน ประชากร หญิง	จำนวน ประชากร รวม
เสม็ด	3	2,439	1,628	1,927	3,555
	4	1,915	1,329	1,642	2,971
	5	1,922	1,688	1,970	3,658
	6	1,020	977	1,055	2,932
	7	902	609	672	1,281
	8	610	377	423	800
รวม		8,808	6,608	7,689	14,297
ห้วยกะปิ	4	2,037	1,221	1,494	2,715
	5	2,662	2,173	2,600	4,773
รวม		4,699	3,394	4,094	7,488
รวมทั้งสิ้น		22,553	17,098	19,949	37,047

การแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาลเมืองอ่างศิลา ประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรี เป็นผู้บริหารโดยการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และบริหารกิจการเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

2. ฝ่ายประจำ มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างรองจากนายกเทศมนตรี และปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีกำหนด และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยแบ่งส่วนบริหารต่าง ๆ ตามปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

2.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน

งานการเลือกตั้งและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.2 กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.3 กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และงานอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม

งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพ และอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษา ความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัคร สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมงานจัดทำ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.5 กองการศึกษา มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา มีหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.6 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์ นโยบายและแผนงาน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการ พัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับ

การจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.7 กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล งานการวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้งงานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบแก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภทงานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.8) ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.9) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ

และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชนงานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการบริหารของเทศบาลเมืองอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี

เทศบาลเมืองอ่างศิลา จังหวัดชลบุรีได้จัดแบ่งส่วนการบริหารงานเพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562 ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้ 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ และอำนาจหน้าที่ที่อาจจัดทำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี

รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน หมายถึง การกระทำการใด ๆ ที่ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชน ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำ ได้แก่ การปรับปรุงชุมชนแออัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับมิจฉาชีพต่าง ๆ ให้ประชาชนได้ทราบเพื่อเป็นการป้องกันปัญหา การรณรงค์การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และการสนับสนุนให้มีการบำบัดรักษาผู้ป่วยจากยาเสพติดอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

1. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ หมายถึง การดูแลในส่วนถนน รวมถึงส่วนประกอบของถนน เช่น ไฟส่องสว่าง ท่อระบายน้ำ ส่วนทางน้ำ ได้แก่ ลำคลอง หรือส่วนที่เป็นลำน้ำ ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำ ได้แก่ การซ่อมแซมและบำรุงรักษาถนนหนทางในพื้นที่ของเทศบาลเป็นอย่างดี การก่อสร้างถนนในเขตเทศบาลให้เพียงพอสำหรับรองรับปริมาณการจราจร การดำเนินการติดตั้งและบำรุงรักษาไฟส่องสว่างสาธารณะอย่างทั่วถึงและพอเพียง และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชน และขุดลอกทางระบายน้ำอย่างสม่ำเสมอ

2. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล หมายถึง การดูแลรักษาในเรื่องความสะอาดของถนนหนทาง ทางเดิน และที่สาธารณะทั้งหมด ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำ ได้แก่ การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสองข้างถนนในเขตเทศบาล

ให้มีความสะอาดและสวยงาม การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของทางเดินเท้า อาคารสถานที่ภายในเขตเทศบาล การดูแลจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล การจัดกิจกรรมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนช่วยกันลดปริมาณขยะมูลฝอย

3. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ หมายถึง การจัดการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันโรคติดต่อ ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีการดูแลสุขภาพอนามัย การส่งเสริมให้ประชาชนนำสุนัขหรือสัตว์เลี้ยงไปฉีดวัคซีนโรค การรณรงค์ให้ประชาชนมีการป้องกันโรคไข้เลือดออก การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)

4. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง หมายถึง การดูแลจัดหาอุปกรณ์ดับเพลิงเพื่อความปลอดภัยของชุมชน ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำได้แก่ การจัดให้มีระบบดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ระบบบรรเทาสาธารณภัยให้มีความพร้อมในการออกปฏิบัติงาน เครื่องดับเพลิงติดตั้งไว้ในบริเวณชุมชน เพื่อให้สามารถใช้งานได้ทันที การสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย

5. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม หมายถึง การดูแลการศึกษาของประชาชน กระทำการส่งเสริมในด้านการศึกษา การจัดสรรงบประมาณการศึกษา รวมถึงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมในด้านการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ทุกระดับการศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน การประสานงานการพัฒนาการศึกษา กับสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษา

6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ หมายถึง การดูแลและจัดกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมในส่วนของสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มสตรี เด็ก เยาวชนให้มีบทบาทและมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมสงเคราะห์ผู้พิการ

7. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น หมายถึง การส่งเสริมทำนุบำรุงจารีตประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการจัดกิจกรรมเพ่งสนับสนุนวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

8. หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล หมายถึง หน้าที่อื่นนอกเหนือจากระบุในส่วนข้างต้น ที่อยู่ในความดูแลของเทศบาล

ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างศิลาที่ได้จัดทำ ได้แก่ การบริการข้อมูลข่าวสารแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และประชาชน การติดตามกำกับดูแลร้านอาหารในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข การติดตามดูแลตลาด แผงขายอาหารในเรื่องความสะอาดและได้มาตรฐาน การปรับปรุงระบบบริการประชาชนในเขตเทศบาล การส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอาชีพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

อำนาจหน้าที่ที่อาจจัดทำ

1. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่การพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัด ความสุขของคนทำงาน และเพื่อระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ซึ่ง ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจาก เครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตัวเอง (Happinometer) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 150 คน โดยสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาจากค่าความถี่พบว่าความพึงพอใจต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความถี่ (Mode) 49 (43.75%) สำหรับคุณภาพชีวิตและความสุขโดยรวมของบุคลากร สสส. ได้ความสุขที่ระดับ 7 โดยมีค่าความถี่ (Mode) 44 (39.28%) ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของความพึงพอใจต่อองค์กร ในภาพรวม อันดับแรกบุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = 0.73) อันดับสอง บุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สสส. ($\bar{x}$ = 3.87, S.D. =

0.69) และอันดับสามบุคลากร สสส. พึงพอใจมากต่อลักษณะของงานที่ทำใน ปัจจุบัน (" $\bar{x}$ " = 3.82, S.D. = 0.68) สำหรับด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวม อันดับแรก คือ มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ของบุคลากร สสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง (" $\bar{x}$ " = 3.75, S.D. = 0.86) รองลงมา บุคลากร สสส. มีน้ำใจดีต่อกัน (Happy Heart) ในระดับดีมาก (" $\bar{x}$ " = 3.58, S.D. = 0.73) และอันดับบุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมาก (" $\bar{x}$ " = 3.46, S.D. = 0.75) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้านเพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด องค์กรแห่งความสุข ยกเว้น อายุ ตำแหน่งงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะ บุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Worklife มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัชดา เหมปฐวี (2559) ศึกษาเรื่อง ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากการวิจัยพบว่า ผลสรุปของการวิจัยครั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีระดับความผูกพันต่อองค์กร กรม วิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก ($\bar{x}$ = 6.81, S.D. = 1.94) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเหนือส่วนตัว ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ บุคลากรมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.76, S.D. = 0.75) และ บุคลากรทำงานอย่างมี “ความสุข” ($\bar{x}$ = 3.41, S.D. = 0.71) และผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขใน การทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติโดยระดับความสุขในการท างานของบุคลากรในด้าน HappyWorklife มี ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าระดับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน HappyHeart, HappySociety, HappyBrain, และ HappySoul มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากร ในด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศที่ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันนอกจากนี้ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัทธิริมา บุญพิมพ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณลักษณะทางสังคมของงาน คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน และสภาพ การทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพพบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยครอบครัวที่ได้อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีเพียง 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นๆ

อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่าทำ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี และด้านคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านเรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านผ่อนคลาย บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน แตกต่าง กัน มีความสุขการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุ ลักษณะที่อยู่อาศัย และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ตติยภูมิ จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พัฒนามาจากปัจจัย 11 ด้านที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Frederick Herzberg โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนความสุขรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านสายงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรในสายงานบริการมีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าสายงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.05$) ความสุขในการทำงานรายด้านทั้ง 11 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านเงินเดือน และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 60.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุป: ประเด็นที่น่าสนใจคือ คะแนนปัจจัยรายด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความ

รับผิดชอบ นั้นแสดงถึงการมีความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายพอใจต่ออำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน นับว่าเป็นคุณสมบัติเด่นของบุคลากร

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นลำดับแรก ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมดี ด้านมีเศรษฐกิจ ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพกายดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านการงานดี และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร อายุการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนียะลา จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชุด ได้แก่ แบบประเมินดัชนีความสุขคนทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน และแบบประเมินความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา มีระยะเวลาทำงานในวิทยาลัยนาน 1 – 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 50.8 มีสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสุขคนทำงานในภาพรวมทั้ง 9 มิติ อยู่ในระดับมีความสุข และมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานโดยรวม และความสุขคนทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .34, p < .01$) และ ($r = .52, p < .01$) เมื่อเปรียบเทียบสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน ความผูกพันในองค์กร ระหว่างอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า อาจารย์มีสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.25, p < .01$) ส่วนความผูกพันในองค์กร และดัชนีความสุขคนทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญว่า องค์กรที่สามารถดูแลบุคลากรให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน จะมีผลให้บุคลากรมีความผูกพัน อยากทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้อย่างต่อเนื่อง

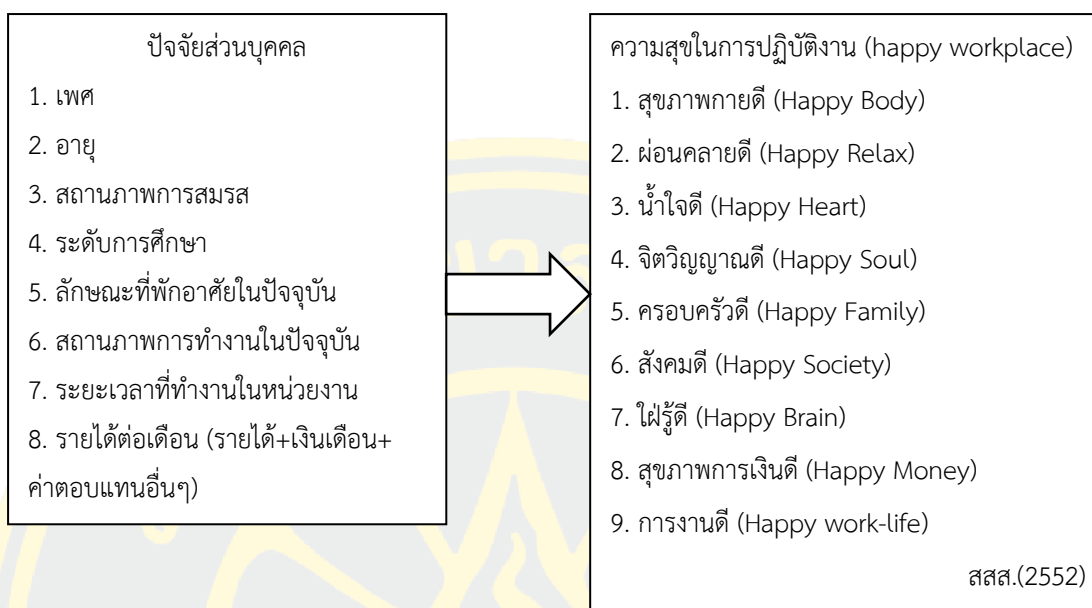
ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการพัฒนาความรู้ มีระดับความสุขมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นลำดับแรก ด้านการมีสุขภาพดีด้านเศรษฐกิจ

การเงินดี มีระดับความสุข มากตามลำดับ และบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานภาพรวมต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุและประเภทบุคลากรต่างกันมีความสุข ในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

สุภาณี ธนสมบัติ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ประชากร คือ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 97 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจ ความสุขด้วยตนเอง และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One way ANOVA และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับ มีความสุข ($SD = 71.54$) โดยในมิติที่ 3 น้ำใจดีมีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น ($SD = 77.28$) รองลงมา คือ ความสุขมิติที่ 5 ครอบครัวดี($SD = 76.05$) และความสุขในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น ($SD = 65.71$)
2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงานและประเภทการจ้าง โดยพบว่า 2.1 สถานภาพ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/แยกทาง/เลิกกัน 2.2 จำนวนบุตร กลุ่มที่ไม่มีบุตร และกลุ่มที่มีบุตร 1 คน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีบุตร 2 คน ขึ้นไป 2.3 ลักษณะงาน กลุ่มที่ทำงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ ทำงานบริการ และกลุ่มที่ทำงานบริการ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่ทำงานบริหาร 2.4 ประเภทการจ้าง กลุ่มที่ได้รับการจ้างงานประจำและสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ยความสุข ในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มที่ประเภทจ้างรายวัน
3. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรสร้างสุข ทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขภาพเงิน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา เป็นการ
ศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา เก็บข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ลักษณะของแบบสอบถาม
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลาได้เก็บรวบรวม
ข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 3.1.1 ประชากร คือ พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา จำนวน 357 คน
- 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา จำนวน 189 คน
- 3.1.2.1 การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2561) ดังนี้

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

เมื่อ	N	คือ	ขนาดของประชากร
	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง สามารถคำนวณ

ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{357}{1 + 357 (0.05^2)}$$

$$= 188.67 = 189 \text{ ราย}$$

การศึกษาครั้งนี้ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา 357 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 189 คน และทำการสุ่มตัวอย่างของงานวิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยเรียงลำดับเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการจัดกลุ่มแบบสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกเป็น ส่วนราชการต่างๆ จำนวน 9 ส่วน

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละส่วนราชการ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละส่วนราชการ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

การศึกษาครั้งนี้ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากร 357 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 189 คน และทำการกำหนดสัดส่วน จำแนกตามส่วนราชการดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนราชการ	จำนวนประชากรจริง	การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
สำนักปลัด	71	$(71 \times 189) \div 357$	38
กองคลัง	36	$(36 \times 189) \div 357$	19
กองช่าง	47	$(47 \times 189) \div 357$	25
กองสาธารณสุขฯ	115	$(115 \times 189) \div 357$	61
กองยุทธศาสตร์	18	$(18 \times 189) \div 357$	10
กองศึกษา	40	$(40 \times 189) \div 357$	21
กองสวัสดิการ	12	$(12 \times 189) \div 357$	6
กองการเจ้าหน้าที่	16	$(16 \times 189) \div 357$	8
ตรวจสอบภายใน	1	$(1 \times 189) \div 357$	1
รวม	357		189

และทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละส่วน
ราชการ

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการเก็บข้อมูลใน แต่ละแห่งที่ได้ทำการสุ่มตัวอย่างไว้จำนวน 189 ชุด

ในกรณีของกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ถูกคัดออก จะทำให้ไม่ได้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ครบตามกำหนด คือ 189 คน ผู้วิจัยจะดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนอีกครั้ง เพื่อให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด (189 คน)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากการประยุกต์แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย มิติความสุข 9 มิติ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การศึกษาระดับความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ สามารถแยกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 หนังสือ ผลการวิจัย วิทยานิพนธ์ ปัญหาพิเศษ และผลงานทางวิชาการอื่น ๆ

2.2 ข้อมูลจำนวนประชากรได้มาจาก กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

2.3 ทฤษฎี ที่ว่าด้วยการศึกษาระดับความสุข อาทิเช่น ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุของค์ประกอบความสุขในการทำงาน เป็นต้น

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ/ความหมาย และโครงสร้าง

4. นำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปปรึกษาและขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุม โดยมีรายชื่อดังนี้

1. ผศ.ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน

2. ผศ.ดร. สกฤติ อีสริยานนท์

3. รศ.ดร. โอฟาร ถิ่นบางเตียว

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ ของอาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์แล้ว ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า ครึ่งนี้ได้ ประชาชนในพื้นที่เทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ชุด แล้วคำนวณหาความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้อง ภายใน (Internal Consistency) ของครอนบาค (Cronbach' Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง แบบอัลฟา เป็น 0.973 ซึ่งหมายความว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ จึงสรุปได้ว่า แบบสอบถาม ฉบับนี้มีการพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านความตรง และความเชื่อมั่น อยู่ในระดับที่เหมาะสม ดังนั้น เครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงขึ้นไป สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 369-370)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างก่อนเก็บข้อมูล เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติราชการอยู่ในเทศบาลเมืองอ่างศิลา จึงได้ทำการนำเรียนผู้บังคับบัญชาถึงรายละเอียดโครงการวิจัยดังกล่าวด้วยตนเอง และได้ดำเนินการจัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตต่อหน่วยงานก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยติดต่อประสานงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา จำนวน 189 คน โดยการวิจัยนี้จะมีขั้นตอนดังนี้ ข้าพเจ้าขอความร่วมมือให้ ท่านตอบแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา จำนวน 43 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่อธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำตอบของแบบสอบถามเป็นชนิดเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 8 ข้อ และ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการประยุกต์แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นคำถามปลายปิด โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 35 ข้อ โดยใช้เวลาประมาณ 10 – 15 นาที ในการตอบแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป
4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 189 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 369-370)

3.3.5 ระยะเวลาในการเริ่มเก็บข้อมูลของผู้วิจัย ประมาณวันที่ 15 กรกฎาคม 2567 - 15 สิงหาคม 2567 ประมาณ 1 เดือน

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากการประยุกต์แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วยมิติความสุข 9 มิติเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถาม และการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่อธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำตอบของแบบสอบถามเป็นชนิดเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่พักอาศัย ในปัจจุบัน สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการประยุกต์แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นคำถามปลายปิด โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 35 ข้อ แบ่งเป็น 9 ประเภท ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. สุขภาพกายดี (Happy Body) | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. น้ำใจดี (Happy Heart) | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ครอบครัวดี (Happy Family) | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. สังคมดี (Happy Society) | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) | จำนวน 3 ข้อ |
| 8. สุขภาพการเงินดี (Happy Money) | จำนวน 3 ข้อ |
| 9. การงานดี (Happy work-life) | จำนวน 4 ข้อ |

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) แบบเรียงอันดับความสำคัญ (Ranking) จากอันดับ 1 ถึง แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 อันดับ

เกณฑ์การพิจารณาอันดับความเห็น 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การเลือกตอบแต่ละช่วงคำตอบมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มาก	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย	ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามที่ได้รับ นำแบบสอบถามที่ตรวจได้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

ส่วนแปลค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดการออกเป็น 5 อันดับโดยการหาค่าความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 556) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้าน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับ 4.21 – 5.00 มีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระดับ 3.41 – 4.20 มีระดับความสุขในการทำงานมาก

ค่าเฉลี่ยระดับ 2.61 – 3.40 มีระดับความสุขในการทำงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระดับ 1.81 – 2.60 มีระดับความสุขในการทำงานน้อย

ค่าเฉลี่ยระดับ 1.00 – 1.80 มีระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบเรียงความ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2561)
2. วิเคราะห์ข้อมูลความความสุขในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอรูปของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2561)
3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-Test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ที่ระดับ 0.05 (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2561)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

ดังนั้น เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่

l และ j

Sig แทน ระดับนัยสำคัญ

ANOVA แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงาน ในหน่วยงาน และรายได้ ดังตารางที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=189)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	62	32.80
หญิง	127	67.20
รวม	189	100.00
อายุ (ปี)		
18 – 25 ปี	32	16.93
26 – 32 ปี	66	34.92
33 – 39 ปี	45	23.81
40 – 46 ปี	22	11.64
47 – 53 ปี	15	7.94
54 – 60 ปี	9	4.76
รวม	189	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	71	37.57
สมรส และอยู่ร่วมกัน	34	17.99
สมรส และแยกกันอยู่	21	11.11
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	55	29.10
หม้าย	2	1.06
หย่าร้าง/แยกทาง/เลิกกัน	6	3.17
รวม	189	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	71	37.57
ปริญญาตรี	89	47.09
สูงกว่าปริญญาตรี	29	15.34
รวม	189	100.00
ลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน		
บ้านที่ท่านเป็นเจ้าของ	22	11.64
บ้านที่ยังต้องผ่อน	45	23.81
บ้านเช่า/ห้องเช่า	67	35.45
บ้าน/ ห้อง ไม่เสียค่าเช่า	0	0
คอนโด/ อพาร์ทเมนต์ที่ท่านเป็นเจ้าของ	2	1.06
คอนโด/ อพาร์ทเมนต์ เช่า	2	1.06
คอนโด/ อพาร์ทเมนต์ที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย	0	0
อื่นๆ(ระบุ) เช่น บ้านญาติ.....	51	26.98
รวม	189	100.00
สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน		
พนักงานจ้างทั่วไป/ลูกจ้างชั่วคราว	83	43.92
พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานราชการ	74	39.15
พนักงานเทศบาล/ข้าราชการ	32	16.93
รวม	189	100.00
ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	25	13.23
ระหว่าง 1 – 2 ปี	52	27.51
ระหว่าง 3 – 5 ปี	70	37.04
ระหว่าง 6 – 9 ปี	37	19.58
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	5	2.65
รวม	189	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน (รายได้ + เงินเดือน + ค่าตอบแทนอื่นๆ)		
9,000 – 15,000 บาท	78	41.27
15,001 – 20,000 บาท	55	29.10
20,001 – 25,000 บาท	24	12.70
25,001 – 30,000 บาท	15	7.94
30,001 – 35,000 บาท	8	4.23
35,001 – 40,000 บาท	5	2.65
40,001 – 45,000 บาท	2	1.06
45,001 บาทขึ้นไป	2	1.06
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีอายุเฉลี่ย 26-32 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.92 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 37.57 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.09 ลักษณะที่พักอาศัยอยู่ในรูปแบบบ้านเช่า/ห้องเช่า คิดเป็นร้อยละ 35.45 สถานภาพการทำงานในปัจจุบันเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 43.92 ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.04 มีรายได้ต่อเดือน 9,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.27

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ สุขภาพกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) การงานดี (Happy work-life) ดังตารางที่ 5 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับความสุขในการทำงาน (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)	4.15	0.563	มาก
ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	4.12	0.418	มาก
ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	4.19	0.377	มาก
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.11	0.418	มาก
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	4.13	0.410	มาก
ด้านสังคมดี (Happy Society)	4.01	0.496	มาก
ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.04	0.406	มาก
ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money)	3.24	0.558	ปานกลาง
ด้านการงานดี (Happy work-life)	3.96	0.530	มาก
รวม	3.99	0.464	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยภาพรวมพบว่ามีความสุขอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.464 เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่ามากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.377 รองลงมาด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.563 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.558 ด้านการงานดี (Happy work-life) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.530

ตารางที่ 6 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)			
1. ท่านรับประทานอาหารครบ 3 มื้อต่อวัน	4.44	0.595	มาก
2. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ	3.97	0.545	มาก
3. ท่านหลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น	4.32	0.588	มาก
4. ท่านหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน	3.87	0.524	มาก
รวม	4.15	0.563	มาก

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) พบว่าส่วนมากรับประทานอาหารครบ 3 มื้อต่อวัน อยู่ระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.595 รองลงมาหลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.588 และออกกำลังกายเป็นประจำ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.545 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)			
1. ท่านรับประทานอาหารครบ 3 มื้อต่อวัน	4.44	0.595	มาก
2. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ	3.97	0.545	มาก
3. ท่านหลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น	4.32	0.588	มาก
4. ท่านหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน	3.87	0.524	มาก
รวม	4.15	0.563	มาก

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) พบว่าส่วนมากทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟัง เพลง ฯลฯ) เป็นประจำอยู่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.488 รองลงมาท่านมีการพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวันอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.427 และสามารถแก้ปัญหาในชีวิตได้ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.405 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)			
1. ท่านเอื้ออาทร/ห่วงใย ต่อคนรอบข้างและผู้คนทั่วไป ทั้งที่ เคยผ่านและสื่อบุคคลต่างๆ ที่ผ่านมา	4.08	0.271	มาก
2. ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างและผู้ที่มีความเครียด	4.07	0.310	มาก
3. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.29	0.455	มาก
4. ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมี ประโยชน์ต่อสังคม	4.33	0.471	มาก
รวม	4.19	0.377	มาก

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านน้ำใจดี (Happy Heart) พบว่าส่วนมาก ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.471 รองลงมาท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.455 และท่านเอื้ออาทร/ห่วงใย ต่อคนรอบข้างและผู้คนทั่วไป ทั้งที่เคยผ่านและสื่อบุคคลต่างๆ ที่ผ่านมา อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.271 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)			
1. ท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน	4.07	0.310	มาก
2. ท่านปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	3.84	0.457	มาก
3. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด	4.38	0.486	มาก
4. ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝัน	4.11	0.399	มาก
5. ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน	4.16	0.437	มาก
รวม	4.11	0.418	มาก

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) พบว่าส่วนมาก ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.486 รองลงมา ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.437 และ ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝัน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.399 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านครอบครัวดี (Happy Family) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)			
1. สมาชิกในครอบครัวช่วยกันแก้ไขปัญหาลูกใหญ่ที่เกิดขึ้นในบ้าน	4.16	0.437	มาก
2. สมาชิกในครอบครัวทุกคนรักใคร่ปรองดอง ไว้วางใจกัน เข้ากันได้เป็นอย่างดี	4.12	0.368	มาก
3. ท่านให้สมาชิกในครอบครัวคุณรู้สึกมีอิสระและเป็นตัวของตัวเอง	4.12	0.427	มาก
รวม	4.13	0.410	มาก

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านครอบครัวดี (Happy Family) พบว่าส่วนมากสมาชิกในครอบครัวช่วยกันแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในบ้าน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.437 รองลงมาสมาชิกในครอบครัวทุกคนรักใคร่ปรองดอง ไว้วางใจกัน เข้ากันได้เป็นอย่างดี อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.368 เท่ากับท่านให้สมาชิกในครอบครัวคุณรู้สึกมีอิสระและเป็นตัวของตัวเอง อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.427

ตารางที่ 11 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสังคมดี (Happy Society) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านสังคมดี (Happy Society)			
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม	4.16	0.480	มาก
2. ท่านและเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน	3.97	0.448	มาก
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.94	0.548	มาก
4. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชน	3.95	0.508	มาก
รวม	4.01	0.496	มาก

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านสังคมดี (Happy Society) พบว่าส่วนมากปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม อยู่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.480 รองลงมาท่านและเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.448 และเมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชน อยู่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.508 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านไฝ่รู้ดี (Happy Brain) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านไฝ่รู้ดี (Happy Brain)			
1. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ	4.09	0.446	มาก
2. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	4.13	0.370	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ	3.90	0.401	มาก
รวม	4.04	0.406	มาก

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านไฝ่รู้ดี (Happy Brain) พบว่าส่วนมาก ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.370 รองลงมาท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.446 และท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ อยู่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.401 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money)			
1. ท่านปราศจากหนี้สินและภาระทางการเงิน	3.25	0.480	ปานกลาง
2. ท่านมีรายได้เหลือเก็บ เพื่อเก็บออม	3.31	0.737	ปานกลาง
3. ท่านมีรายได้สูงกว่ารายจ่าย เป็นสัดส่วนที่สูง	3.16	0.457	ปานกลาง
รวม	3.24	0.558	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) พบว่า ส่วนมาก ท่านมีรายได้เหลือเก็บ เพื่อเก็บออม อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.737 รองลงมาปราศจากหนี้สินและภาระทางการเงินอยู่ระดับปานกลางโดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.480 และท่านมีรายได้สูงกว่ารายจ่าย เป็นสัดส่วนที่ สูง อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.457 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการงานดี (Happy work-life) (n=189)

รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการงานดี (Happy work-life)			
1. ท่านมีงานประจำที่มีความมั่นคง	4.05	0.642	มาก
2. ในการทำงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในข้อเสนอแนะกับหัวหน้า	3.60	0.492	มาก
3. ท่านพอใจกับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้น เงินเดือนประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	3.56	0.498	มาก
4. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงาน รัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่นๆ จากหน่วยงาน	4.62	0.487	มากที่สุด
รวม	3.96	0.530	มาก

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการงานดี (Happy work-life) พบว่า ส่วนมาก ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่นๆ จากหน่วยงาน อยู่ระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.487 รองลงมา ท่านมีงานประจำที่มีความมั่นคง อยู่ระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.642 และในการทำงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้า อยู่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.492 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเปรียบเทียบระดับความสุข ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบเพศกับระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	เพศชาย (n = 62)		เพศหญิง (n = 127)		t	Sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)	4.21	0.270	4.12	0.271	1.995	0.047*
ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	4.11	0.143	4.12	0.240	-0.354	0.724
ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	4.11	0.143	4.12	0.240	0.778	0.438
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.16	0.167	4.09	0.195	2.426	0.016*
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	4.26	0.271	4.07	0.181	5.071	<0.001*
ด้านสังคมดี (Happy Society)	4.04	0.451	3.99	0.287	0.832	0.408
ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.99	0.159	4.07	0.246	-2.653	0.009*
ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money)	3.38	0.301	3.17	0.354	4.091	<0.001*
ด้านการงานดี (Happy work-life)	3.76	0.200	4.05	0.308	-7.763	<0.001*
ความสุขในการทำงานภาพรวม	4.03	0.073	4.01	0.079	1.789	0.075

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 1.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยทางด้านเพศไม่มีผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

สมมติฐานที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงานภาพรวม	Between Groups	.106	5	.021	3.768	.003*
	Within Groups	1.033	183	.006		
	Total	1.139	188			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.768$, $Sig=0.03$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่าอายุมีผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	ช่วงอายุ	$\bar{X}$	18 – 25 ปี	26 – 32 ปี	33 – 39 ปี	40 – 46 ปี	47 – 53 ปี	54 – 60 ปี
ความสุขในการทำงาน ภาพรวม	18 – 25 ปี	4.03						
	26 – 32 ปี	4.02	0.857					
	33 – 39 ปี	4.01	0.414	0.438				
	40 – 46 ปี	4.04	0.629	0.483	0.216			
	47 – 53 ปี	4.03	0.693	0.571	0.296	0.975		
	54 – 60 ปี	3.92	<0.001*	<0.001*	0.001*	<0.001*	<0.001*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลาช่วงอายุ 54 – 60 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลาช่วงอายุ 18 – 25 ปี, 26 – 32 ปี, 33 – 39 ปี, 40 – 46 ปี และ 47 – 53 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงานภาพรวม	Between Groups	0.115	5	0.023	4.109	0.001*
	Within Groups	1.024	183	0.006		
	Total	1.139	188			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.109$, $Sig=0.01$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่าสถานภาพการสมรสมีผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส ($n = 189$)

ความสุข ในการ ทำงาน	สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส และอยู่ ร่วมกัน	สมรส และ แยกกัน อยู่	อยู่ ด้วยกัน โดยไม่ ได้ สมรส	หม้าย	อย่าร้าง/ แยก ทาง/เล็ก กัน
ความสุข	โสด	4.04						
ใน การ	สมรส และอยู่ร่วมกัน	4.00	0.044*					
ทำ งาน	สมรส และแยกกันอยู่	4.01	0.099	0.979				
ภาพรวม	อยู่ด้วยกันโดยไม่ ได้ สมรส	4.02	0.235	0.343	0.441			
	หม้าย	3.94	0.083	0.255	0.260	0.152		
	หย่าร้าง/แยกทาง/เล็ก กัน	3.91	<0.001*	0.004*	0.006*	0.001*	0.586	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส และอยู่ร่วมกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกทาง/เลิกกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด, สมรส และอยู่ร่วมกัน, สมรส และแยกกันอยู่, อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส, หม้าย, หย่าร้าง/แยกทาง/เลิกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 189)

ความสุขในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการ ทำงานภาพรวม	Between Groups	0.053	2	0.027	4.570	0.012*
	Within Groups	1.085	186	0.006		
	Total	1.139	188			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.570$, $Sig=0.012$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ความสุขในการทำงานภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04			
	ปริญญาตรี	4.00	0.003*		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.01	0.113	0.558	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะที่พึงอาศัยในปัจจุบันต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะที่พึงอาศัยในปัจจุบัน (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงานภาพรวม	Between Groups	0.063	5	0.013	2.145	0.062
	Within Groups	1.076	183	0.006		
	Total	1.139	188			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน พบว่า ลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบันต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F=2.145$, $Sig=0.062$) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยทางด้านลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบันไม่มีผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

สมมติฐานที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ($n = 189$)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงานภาพรวม	Between Groups	0.048	2	0.024	4.051	0.019*
	Within Groups	1.091	186	0.006		
	Total	1.139	188			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน พบว่า สถานภาพการทำงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.051$, $Sig=0.09$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่าสถานภาพการทำงานในปัจจุบันมีผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน	$\bar{x}$	พนักงานจ้างทั่วไป/ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานราชการ	พนักงานเทศบาล/ข้าราชการ
ความสุขในการทำงาน	พนักงานจ้างทั่วไป/ลูกจ้างชั่วคราว	4.03			
ภาพรวม	พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานราชการ	4.00	0.006*		
	พนักงานเทศบาล/ข้าราชการ	4.01	0.148	0.490	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานราชการ มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/ลูกจ้างชั่วคราวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงานภาพรวม	Between Groups	0.135	4	0.034	6.172	<0.001*
	Within Groups	1.004	184	0.005		
	Total	1.139	188			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.768$, $Sig=0.03$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่าระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานมีผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1 - 2 ปี	ระหว่าง 3 - 5 ปี	ระหว่าง 6 - 9 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
ความสุขในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	4.02					
	ระหว่าง 1 - 2 ปี	4.05	0.103				
ภาพรวม	ระหว่าง 3 - 5 ปี	4.00	0.303	0.001*			
	ระหว่าง 6 - 9 ปี	4.02	0.899	0.046*	0.308		
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.90	0.002*	<0.001*	0.004*	0.001*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน ต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน ระหว่าง 3 - 5 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานระหว่าง 1 - 2 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน ระหว่าง 6 - 9 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานระหว่าง 1 - 2 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานน้อยกว่า 1 ปี, ระหว่าง 1 - 2, ระหว่าง 3 - 5 ปี และ ระหว่าง 6 - 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสุขในการทำงานภาพรวม	Between Groups	0.262	7	0.037	7.708	<0.001*
	Within Groups	0.877	181	0.005		
	Total	1.139	188			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=7.708$, $Sig= 0.0001$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่(Post hoc) ของความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 189)

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	9,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	35,001 – 40,000 บาท	40,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
			– 15,000 บาท	– 20,000 บาท	– 25,000 บาท	30,000 บาท	35,000 บาท	– 40,000 บาท	– 45,000 บาท	– 45,000 บาท
ความสุขในการทำงานภาพรวม	9,000 – 15,000 บาท	4.04								
	15,001 – 20,000 บาท	4.00	0.001*							
	20,001 – 25,000 บาท	4.00	0.012*	0.937						
	25,001 – 30,000 บาท	4.09	0.008*	<0.001*	<0.001*					
	30,001 – 35,000 บาท	3.97	0.007*	0.239	0.296	<0.001*				
	35,001 – 40,000 บาท	3.93	0.001*	0.025*	0.037*	<0.001*	0.290			
	40,001 – 45,000 บาท	3.87	0.001*	0.012*	0.015*	<0.001*	0.081	0.353		
	45,001 บาทขึ้นไป	3.94	0.056	0.264	0.287	<0.001*	0.650	0.769	0.306	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 9,000 – 15,000 บาท มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 25,000 บาท, 25,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 35,000 บาท, 35,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท, 35,001 – 40,000 บาท , และ 40,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท, 35,001 – 40,000 บาท , และ 40,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท, 35,001 – 40,000 บาท , 40,001 – 45,000 บาท และ 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบันต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน รายได้ต่อเดือน มีความสุขที่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือ ได้แก่ เพศ และ ลักษณะที่พึงอาศัยในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาจาก พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากการประยุกต์แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วย มิติความสุข 9 มิติ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่อธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และรายได้ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการประยุกต์แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นคำถามปลายปิด โดยข้อความทุกข้อเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด มีข้อความรวมทั้งสิ้น 35 ข้อ แบ่งเป็น 9 ประเภท ได้แก่ สุขภาพกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) การงานดี (Happy work-life) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คือ แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-Test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีอายุเฉลี่ย 26-32 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.92 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 37.57 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.09 ลักษณะที่พักอาศัยอยู่ในรูปแบบบ้านเช่า/ห้องเช่า คิดเป็นร้อยละ 35.45 สถานภาพการทำงานในปัจจุบันเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 43.92 ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.04 มีรายได้ต่อเดือน 9,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.27

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความสุขของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยภาพรวมพบว่า มีความสุขอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.464 เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า

ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากรับประทานอาหารเช้า 3 มื้อต่อวัน อยู่ระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.595 รองลงมาหลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.588 และออกกำลังกายเป็นประจำ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.545 ตามลำดับ

ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟัง เพลง ฯลฯ) เป็นประจำอยู่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.488 รองลงมาท่านมีการพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวันอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.427 และสามารถแก้ปัญหาในชีวิตได้ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.405 ตามลำดับ

ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.471 รองลงมาท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.455 และท่านเอื้ออาทร/ห่วงใย ต่อคนรอบข้างและผู้คนทั่วไป ทั้งที่เคยผ่านและสื่อบุคคลต่างๆ ที่ผ่านมา อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.271 ตามลำดับ

ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.486 รองลงมา ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.437 และ ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝัน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.399 ตามลำดับ

ด้านครอบครัวดี (Happy Family) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก สมาชิกในครอบครัวช่วยกันแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในบ้าน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.437 รองลงมาสมาชิกในครอบครัวทุกคนรักใคร่ปรองดอง ไว้วางใจกัน เข้ากันได้เป็นอย่างดี อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.368 เท่ากับท่านให้สมาชิกในครอบครัวคุณรู้สึกมีอิสระและเป็นตัวของตัวเอง อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.427

ด้านสังคมดี (Happy Society) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.480 รองลงมาท่านและเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.448 และเมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.508 ตามลำดับ

ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.370 รองลงมาท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.446 และท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.401 ตามลำดับ

ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ท่านมีรายได้เหลือเก็บ เพื่อเก็บออม อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.737 รองลงมาปราศจากหนี้สินและภาระทางการเงินอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.480 และท่านมีรายได้สูงกว่ารายจ่าย เป็นสัดส่วนที่สูง อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.457 ตามลำดับ

ด้านการงานดี (Happy work-life) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่นๆ จากหน่วยงาน อยู่ระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.487 รองลงมา ท่านมีงานประจำที่มีความมั่นคง อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.642 และในการทำงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ กับหัวหน้า อยู่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.492 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขของเทศบาลเมืองอ่างศิลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงาน ในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ และ ลักษณะที่พึงอาศัยในปัจจุบัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา สามารถอภิปรายผลและอ้างถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาณี ธนสมบัติ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสุข อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดา เหมปฐวี (2559) ศึกษาเรื่อง ความผาสุกและความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า พบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีระดับความผูกพันต่อองค์กร กรม วิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า

1.1 ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงาน

1.3 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมดี ด้านมีเศรษฐกิจ ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพกายดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านการงานดี

1.4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมี ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นลำดับแรก ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมดี ด้านมีเศรษฐกิจ ด้านใฝ่รู้ดี ด้าน การเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพกายดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านการงานดี

1.5 ด้านครอบครัวดี (Happy Family) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมี ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นลำดับแรก ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมดี ด้านมีเศรษฐกิจ ด้านใฝ่รู้ดี ด้าน การเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพกายดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านการงานดี

1.6 ด้านสังคมดี (Happy Society) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมี

ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นลำดับแรก ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมดี ด้านมีเศรษฐกิจ ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพกายดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านการงานดี

1.7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นลำดับแรก ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมดี ด้านมีเศรษฐกิจ ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพกายดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านการงานดี

1.8 ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นลำดับแรก ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมดี ด้านมีเศรษฐกิจ ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพกายดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านการงานดี

1.9 ด้านการงานดี (Happy work-life) พบว่าในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับดังนี้ ด้านการมีน้ำใจ ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นลำดับแรก ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมดี ด้านมีเศรษฐกิจ ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพกายดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านการงานดี

2. การเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความสุข ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้ ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของลลธิริมา บุญพิมพ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร อายุการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร อายุการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานภาพรวมต่างกัน

2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบันต่างกันมีความสุขในการทำงานมีภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุ ลักษณะที่อยู่อาศัย และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีความสุขการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับความสุข ของพนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลงานวิจัยในครั้งนี้อาจจะเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรต่างๆ ได้มาศึกษาวิธีการนำแบบวัด Happimonitor ไปใช้ในการวัดความสุขของหน่วยงานตนเอง
2. ผลงานวิจัยในครั้งนี้ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสามารถนำไปวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อวางแผนจัดทำโครงการอบรมในด้านต่างๆ ที่จะทำให้อำเภอในหน่วยงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้นในแต่ละด้าน
3. ผลงานวิจัยในครั้งนี้ ทางเทศบาลเมืองอ่างศิลาอาจนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในองค์กร ดังนี้
 - 3.1 เทศบาลเมืองอ่างศิลา จัดกิจกรรมหรือส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา ลดภาระค่าใช้จ่าย สร้างวินัยในการใช้จ่าย ยึดความประหยัดตัดทอนค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และความฟุ่มเฟือย การดำรงชีพอย่างจริงจัง
 - 3.2 เทศบาลเมืองอ่างศิลา ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลาทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย เพื่อให้รู้ว่ารายจ่ายใดที่ไม่จำเป็นและสามารถลดหรือตัดได้ ในเดือนถัดไป
 - 3.3 เทศบาลเมืองอ่างศิลา ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา ยึดตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 3.4 เทศบาลเมืองอ่างศิลา จัดโครงการ MOU หรือข้อตกลงกับธนาคารให้พนักงานเทศบาลสามารถทำสัญญากู้เงินได้ เสียอัตราดอกเบี้ยขั้นต่ำ รวมทั้งรวมหนี้สินเชื่อ/บัตรเครดิตไว้ที่เดียวกู้เงินไปตัดหนี้จากสถาบันการเงินอื่นๆ หรือหนี้ในระบบ ถ้ามีเงินเหลือส่วนต่างก็นำไปเสริมสภาพคล่องหรือใช้จ่ายสิ่งที่จำเป็นได้อีกด้วย
 - 3.5 เทศบาลเมืองอ่างศิลา ส่งเสริมให้มีการทำงานนอกเวลาราชการ เพื่อเบิกค่าล่วงเวลา นอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ ส่งเสริมรายได้จากทางหนึ่ง

3.6 เทศบาลเมืองอ่างศิลา ส่งเสริมให้แต่ละกลุ่มงาน มอบหมายภารกิจหน้าที่และโครงการใหม่ เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ให้มีความรับผิดชอบเป็นทีม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงาน และบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ เช่น อปท.อื่นๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละระดับในการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงาน
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความสุขของบุคลากร
4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมือง กับอำเภอใกล้เคียง

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ ปี 2566, กรุงเทพฯ เข้าถึงเมื่อ 19 ตุลาคม 2566. เข้าถึงได้ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ecard.dep.go.th/nep_al/l/file/Stat2566/Stat_Feb66.pdf
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ดิสุพรรณชัยพลายเซอร์วิส, 2556.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ, 2550.
- นุชสรา รักษาติ, การเข้าถึงการให้บริการสาธารณะของผู้พิการในองค์การบริหารส่วน ตำบลชายนา อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชา บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2562.
- ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ Come In, 2556.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม 124 (ตอนที่ 47 ก), หน้า 1.
- เอกฐิติ ขวัญชู. (2557). ความต้องการสวัสดิการของคนพิการ ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- Kotler, P., & Armstrong, G. . Principles of marketing. NJ : Prentice Hall, 2002.

บรรณานุกรม



ต้นฉบับไม่ปรากฏหน้านี้