

ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
(สสวท.)

Happiness at Work of the Institute for the Promotion of Teaching  
Science and Technology

วรารณณ์ ท่าหาญ

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*ผู้รับผิดชอบบทความ

Waraporn Thahan

E-mail: aorwara21@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือพนักงานกลุ่มบริหาร กลุ่มวิชาการ และกลุ่มอำนวยการ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ทั้งสิ้น 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว One (-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีLSD และสถิติการถดถอยพหุคูณMultiple( Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประเภทบุคลากร (กลุ่มงาน) ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันนอกจากนี้ปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและปัจจัยด้านมีประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

**คำสำคัญ** : ความสุขในการทำงาน; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

### **Abstract**

The objectives of this study were 1) to study the happiness at work of the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology, 2) to study the happiness at work of the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology by Personal factors ,3) to study factors that promote happiness at work affecting the happiness at work of the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. The sample group was 180 people of management employees, academic employees and administration employees at the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that employees at the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology with different gender caused different the happiness at work of the Promotion of Teaching Science and Technology. And employees at the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology with different age education level salary level duration of work and employees' type did not caused different the happiness at work of employees at the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. Moreover, working Environment factors human resource development factors and organizational democracy factors affecting the happiness at work of employees at the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology.

**Keywords:** work happiness; the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology

## บทนำ

การทำงานเป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นกิจกรรมเฉพาะมนุษย์ ซึ่งมีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงาน และมีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่ทำงานได้ โดยการทำงานของมนุษย์แตกต่างจากการกระทำตามสัญชาตญาณของสัตว์ กล่าวคือ การทำงานของมนุษย์นั้น จะมีผลของการกระทำเกิดขึ้นในสมองก่อนที่ลงมือทำงาน เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ทำตามทักษะ และความรู้สึก มีการตัดสินใจก่อนว่าจะทำอะไร ตลอดจน มีความตระหนักถึงผลที่จะกระทบต่อคนอื่น ความสำคัญของการทำงาน ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2559)

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ และแสดงออกถึงความสุขได้ทางด้านร่างกาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการ (สุมาลี ดวงกลาง ,2560)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

### สมมติฐานการวิจัย

*สมมติฐานที่ 1* พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประเภทพนักงาน (กลุ่มงาน) ที่ต่างกัน น่าจะทำให้ ความสุขในการทำงานต่างกัน *สมมติฐานที่ 2* ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ด้านค่าตอบแทน การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน่าจะมีผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

### ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ขอบเขตของประชากรพนักงานกลุ่มบริหาร จำนวน 33 คน พนักงานกลุ่มวิชาการจำนวน 162 คน พนักงานกลุ่มอำนวยการจำนวน 133 คน ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ประจำปี งบประมาณ 2564 รวมทั้งสิ้นจำนวน 328 คน (ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนองค์กร สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)) ซึ่งจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วยประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทพนักงาน (กลุ่มงาน) ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตามคือความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ประกอบด้วย ด้านสุขภาพร่างกายดีและด้านจิตใจ

3.ระยะเวลาทำการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 ถึงเดือน มกราคม 2564

## **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ,เพื่อทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

## **แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้ความรู้สึกรับประกันคือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงานและการจัดการ ด้วย (ศิริทิพย์ ผอมน้อย , 2560)

## **แนวคิดทฤษฎีปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน**

ค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ (สำนักข้าราชการพลเรือน,ก.พ. ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ล้อมรอบตัวของคนทำงานในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพในสถานที่ทำงานหนึ่ง ๆ (Health Workplace Happy for Life) (สำนักงานอนามัยสิ่งแวดล้อม,กรมอนามัย) ความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในสายอาชีพ คือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง (ลัดดาวัลย์ สำราญและคณะ ,2561) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนา บุคลากรเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (รุ่งรตีนา บุญ-หลง, 2554) แนวคิดประชาธิปไตยกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจของประเทศไทยประชาธิปไตยตามบริบทสังคมไทยที่ (ศิริพร มณีพันธ์ 2560) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า หมายถึง การกำหนดเวลาในการ ดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง (สุลวัลย์ หมี่แตรต์, 2559) ความรับผิดชอบต่อสังคมหมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นการทำดีเพื่อสังคม (นพรัตน์ ทองเต็มดวง, 2559) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วยและการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตร (ธดา สิทธิธาดา, 2562) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อองค์กร โดยถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร (จิตาภา พิทักษ์กรสกุล ,2557) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(นุรป่าชียะห์ กุณา ,2562) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี” ผลวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานี

(ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ”ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจ

(ภัทรดนัย ใต้ไธสง, 2561) ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัดพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์แล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 180 คน หลังจาก เก็บรวบรวมข้อมูลครบ 180 ชุด จะดำเนินการในขั้นต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมา ประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทพนักงาน (กลุ่มงาน) 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนการทำงาน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตาม เพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test 2.2 ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประเภทพนักงาน (กลุ่มงาน) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความ แตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนการทำงาน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยภาพรวม มีระดับความสุขมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทพนักงาน (กลุ่มงาน) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

3.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านด้านค่าตอบแทนการทำงาน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

### **บทสรุปและข้อเสนอแนะ**

#### **อภิปรายผล**

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยภาพรวม มีระดับความสุขมากที่สุด

1.1 ด้านสุขภาพร่างกายดีพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (2562) กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) และสอดคล้องกับแนวคิดของ (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) กล่าวไว้ว่า กฎระเบียบในด้าน เวลาการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Work Schedules) ก็มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในงาน

1.2 ด้านจิตใจพบว่าพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมสิริ โตกะคุณะ(2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คือ ผลที่มาจากการ กระทำที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรนัย ไต้ไธสง (2561) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรุ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”มีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทพนักงาน (กลุ่มงาน) สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงตราเขต1พบว่าครูชายและหญิงมีความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภร ฤกษ์ชนะ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรกรณีศึกษา: บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยองกล่าวไว้ว่าการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

2.2 พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.) ที่มีอายุต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรนัย ไต้ไธสง (2561) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรุ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัดพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ จิราภร ฤกษ์ชนะ (2559) จากการศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรกรณีศึกษา:บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยองกล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอายุต่างกัน ให้ความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

2.3 พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) การศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวาทปราณี ปาธิฉัตต์กุล (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมไม่ต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรินทร์ สายสุนทรและคณะ (2558) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท

แก๊กล็อกซ์สมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่าจากการที่ศึกษาการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริธร สายสุนทรและคณะ (2558) ที่กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊กล็อกซ์สมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน

2.5 พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กล่าวไว้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายจิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่ประเภทพนักงาน (กลุ่มงาน) ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภร ฤกษ์ชนะ (2559) จากการศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรกรณีศึกษา:บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยองพบว่าผู้กรออกแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกันให้ความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์และด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณผู้ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

3.ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้าน ด้านค่าตอบแทนการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนการทำงานในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นูร์ปาซี ยะห์ ฎานา (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง ปัตตานี จังหวัดปัตตานี กล่าวไว้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง อำเภอเมืองปัตตานีจังหวัดปัตตานีมีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริ นทร แซ่ฉั่ว (2553)ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิง สร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน กล่าวไว้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนกับความสุขในการ ทำงาน จากผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ผลค่าเฉลี่ยด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท. ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข ในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จิรากร ฤกษ์ ชนะ (2559) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรกรณีศึกษา: บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด จังหวัดระยองกล่าวไว้ว่า ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย สังคม และสถานที่ในการ ทำงานการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งคนงาน และนายจ้างและสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิชัย อุตสาหจิต (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องวันแห่งความสุขในการทำงานพบว่า จากข้อค้นพบใน การศึกษา “วันแห่งความสุขในการทำงาน” สามารถสรุปลักษณะความสุข ที่คนทำงานโดยทั่วไปมีความต้องการ ให้เกิดขึ้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ของคนทำงาน 7 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่ 7 กล่าวถึง สังคม สถานการณ์ และปัจจัยแวดล้อม : สภาพแวดล้อมสะอาด ปลอดภัย ธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ คนในสังคม อยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร มีน้ำใจให้กันและกัน การคมนาคมสะดวกปลอดภัย เครือข่าย การสื่อสารครอบคลุม รวดเร็ว

3.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ส่วนใหญ่ของพนักงานให้ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม ในระดับมากที่สุดซึ่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) ความสุขในการปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐกล่าวไว้องค์กรแห่งความสุข ( Happy Workplace) โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้ 9 มิติซึ่งมิติที่ 9 Happy Work Life และสอดคล้องงานวิจัยของ จิรากรณี ภู่มสมบูรณ์ (2556) ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัด

สกลนครพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ส่วนใหญ่พนักงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยรวมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ กล่าวไว้ว่า ด้านการศึกษาหาความรู้ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านการศึกษาหาความรู้ อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธดนัย ฉลองบุญ (2561) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐกล่าวไว้ องค์การแห่งความสุข ( Happy Workplace) โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้ 9 มิติ ซึ่งมีมิติที่ 4ได้กล่าวถึง Happy brain

3.5 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ส่วนใหญ่ พนักงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านมีประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่ศึกษา บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ กล่าวไว้ว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดขึ้น คือผู้บริหาร ผู้นำ หรือหัวหน้างาน โดยต้องมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศที่ดีซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วิชัย อุตสาหจิต (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องวันแห่งความสุขในการทำงานพบว่า จากข้อค้นพบในการศึกษา “วันแห่งความสุขในการทำงาน” สามารถสรุปลักษณะความสุข ที่คนทำงานโดยทั่วไปมีความต้องการให้เกิดขึ้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ของคนทำงาน 7 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่ 4 กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน

3.6 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับมากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย อุตสาหจิต (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องวันแห่งความสุขในการทำงานพบว่า จากข้อค้นพบในการศึกษา “วันแห่งความสุขในการทำงาน” สามารถสรุปลักษณะความสุข ที่คนทำงานโดยทั่วไปมีความต้องการให้เกิดขึ้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ของคนทำงาน 7 ปัจจัย และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินทร แซ่ฉั่ว(2556) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา

อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีระดับค่าเฉลี่ยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

3.7 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ให้มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐกล่าวไว้องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย อุตสาหจิต (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องวันแห่งความสุขในการทำงานพบว่า จากข้อค้นพบในการศึกษา “วันแห่งความสุขในการทำงาน” สามารถสรุปลักษณะความสุข ที่คนทำงานโดยทั่วไปมีความต้องการให้เกิดขึ้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ของคนทำงาน 7 ปัจจัย ในปัจจัยที่ 1

3.8 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ให้มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรดนัย ไต้โรสง (2554) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัดพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3.9 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ให้มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยรวมในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรศวรรณ ขาวพราย (2560) ที่ ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ด้านความพึงพอใจในงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะการนำไปใช้**

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็น แนวทางในการสร้าง แผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสุขของพนักงาน ดังนี้

1.ด้านสุขภาพร่างกายต้องการควรให้ความสำคัญกับเรื่องของสุขภาพให้มากขึ้น 2 .ด้านจิตใจองค์กรควร ส่งเสริมเรื่องการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในสถานที่ทำงาน

### **ปัจจัยส่วนบุคคล**

1.ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมเรื่องสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
2. ด้านการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการจัดฝึกอบรม พัฒนาความรู้ให้พนักงาน อย่างต่อเนื่อง
3. ด้านมีประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมสร้างความเท่าเทียมและเสมอภาคให้กับ พนักงาน ทุกคนในองค์กร

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรทำการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ ของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานต่อไป
2. ควรศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรมหาชนอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน
3. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

### **เอกสารอ้างอิง**

กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563).บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ.วารสาร มจร  
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์,6 (1),314-315.

จิตาภา พิทักษ์กรสกุล (2557).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- จิราภร ฤกษ์ชนะ (2559). แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรกรณีศึกษา:บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี ดวงกลาง (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทรรศวรรณ ชาวพราย (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นพรัตน์ ทองเต็มดวง (2559). ความรับผิดชอบต่อสังคมของรัฐวิสาหกิจไทย: กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคใต้ตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปราณี ปาริฉัตรกุล (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด. การ ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พิมสิริ โตกะคุณะ (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. ความสำคัญของการทำงาน. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563 จาก <http://paisarnkr.blogspot.com/2016/03/blog-post.html>
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ ( 2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ .วารสารสันติศึกษาปริทัศน์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ .6 (ฉบับพิเศษ), 595 – 597.
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.8 (1), 27-28.
- เมธภาพร ฝงลักษณ์ (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุ่งรัตนา บุญ-หลง (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. การค้นคว้าอิสระ นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐ ,วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ลัดดาวัลย์ สำราญและคณะ (2561).การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ.การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วิชัย อุตสาหจิต (2557).วันแห่งความสุขในการทำงาน.วารสารคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า), 1 (6) , 37-38.
- ศิรินทร สายสุนทร (2558).ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทโคลัน (ประเทศไทย) .วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 14 (3) , 435-436.
- ศิริพร มณีพันธ์ (2560). หลักประชาธิปไตยกับการบริหารทรัพยากรบุคคล. เอกสารวิชาการส่วนบุคคล. การอบรมหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๕ ,วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย.ความสุขในการทำงาน.ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563 จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=278062>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ก้าวสู่องค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2563,จาก <https://pubhtml5.com/kryc/pjjc>
- สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุลีวัลย์ หมิแตรต์ (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560).ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559) ที่.ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.