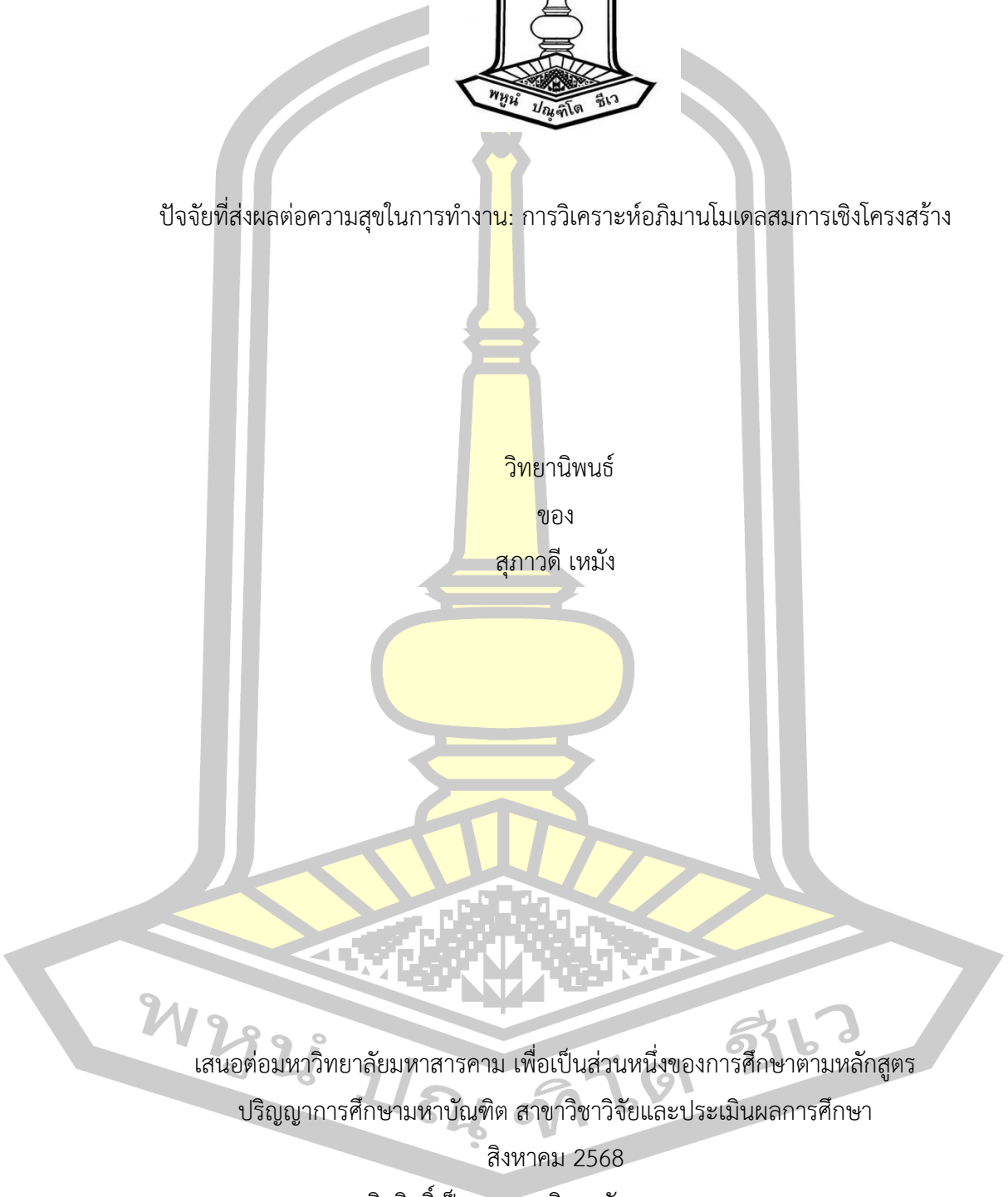


ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

วิทยานิพนธ์

ของ

สุภาวดี เหมัง



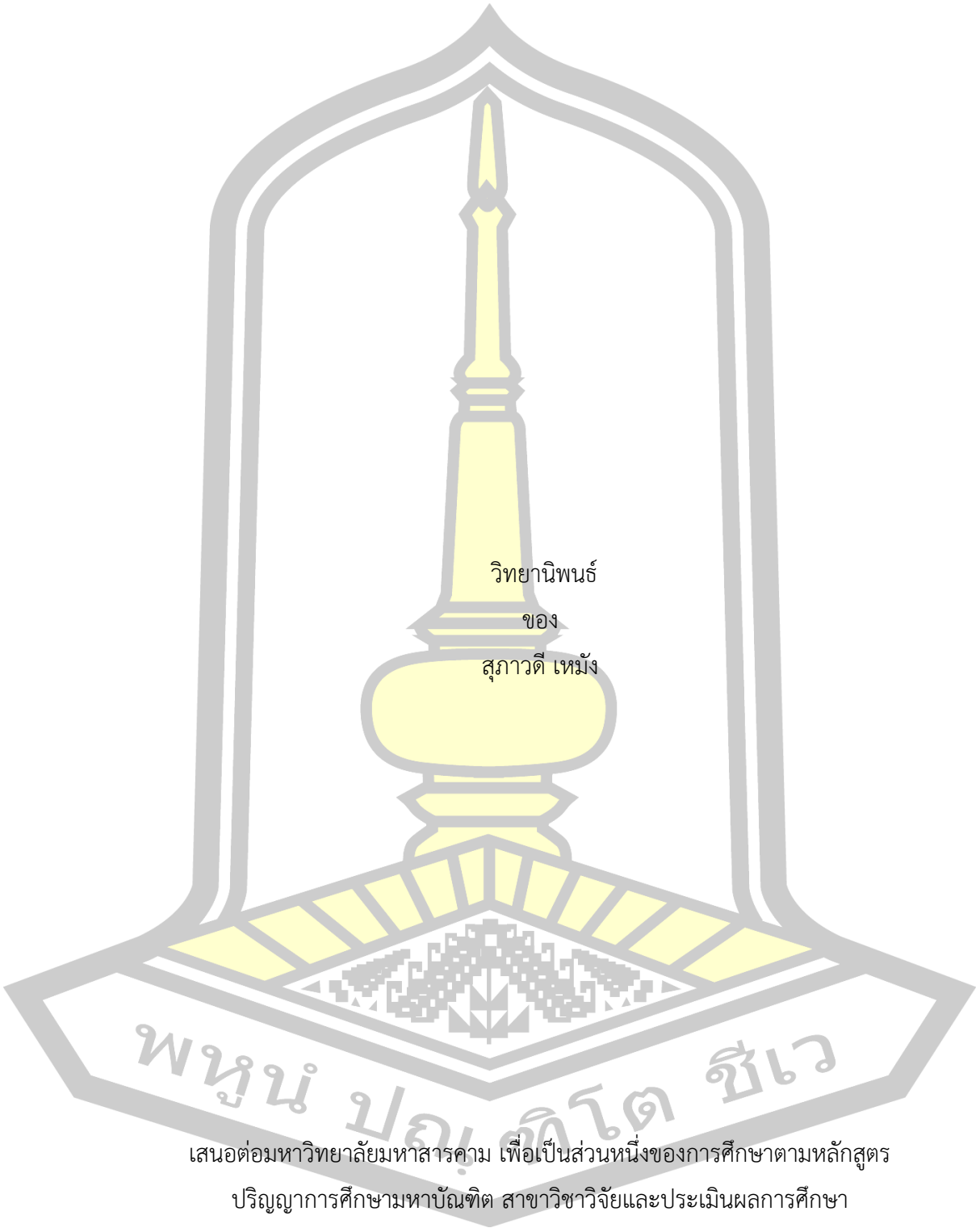
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง



วิทยานิพนธ์

ของ

สุภาวดี เหมัง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Factors Influencing Workplace Happiness: Meta-Analysis Structural Equation Modeling

Supawadee Hemung

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for Master of Education (Educational Research and Evaluation)

August 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวสุภาวดี เหมัง แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย และประเมินผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผศ. ดร. ทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รศ. ดร. วราพร เอราวรรณ์)

.....กรรมการ
(รศ. ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รศ. ดร. พูลพงศ์ สุขสว่าง)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ชวลิต ชูกำแพง)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เชาวรัตน์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

พหุน ปณฺฑิโต ชีวา

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัย สุภาวดี เหมัง

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. วราพร เอราวรรณ์

ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต **สาขาวิชา** วิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของขนาดอิทธิพล (effect size) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย และ (2) เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Meta-Analytic Structural Equation Modeling: MASEM) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งได้รับการเผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2566 รวมทั้งสิ้น 147 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัยและแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างของขนาดอิทธิพลตามคุณลักษณะงานวิจัย และ การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (MASEM) เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า:

1. การวิเคราะห์ความแปรปรวนของขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียงแล้ว พบว่าคุณลักษณะของงานวิจัยมีผลต่อขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาวิชาของงานวิจัย (รัฐศาสตร์มีอิทธิพลสูงกว่าจิตวิทยา) ประเภทของงานวิจัย (บทความวิจัยมีอิทธิพลสูงกว่าดุษฎีนิพนธ์) วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบโมเดลส่งผลสูงสุด) วิธีการสุ่มตัวอย่าง (หลายขั้นตอนมีอิทธิพลสูงกว่าแบบง่าย) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (201–400 คนมีอิทธิพลสูงกว่า 1–200 คน) จำนวนเครื่องมือที่ใช้ (2 ชิ้นมีอิทธิพลสูงสุด) และ ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล (สถิติเชิงพรรณนาและ t-test/ANOVA มีอิทธิพลสูงกว่า correlation และ regression)

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (^{2} = 1.240, *df* = 1, *p-value* =0.2654, CFI = 0.998, TLI = 0.979, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.016) โดยโมเดลนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 24.7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ คุณลักษณะของงาน ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาครั้งนี้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในบริบทของงานวิจัยที่หลากหลาย

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

TITLE Factors Influencing Workplace Happiness: Meta-Analysis Structural Equation Modeling

AUTHOR Supawadee Hemung

ADVISORS Associate Professor Waraporn Erawan , Ph.D.

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Research and Evaluation

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2025

ABSTRACT

This research primarily aimed to achieve two objectives: (1) to analyze the differences in the effect sizes of factors influencing happiness at work based on three dimensions of research characteristics: publication, content, and methodology; and (2) to construct and validate a causal relationship model of factors affecting happiness at work using Meta-Analytic Structural Equation Modeling (MASEM). The sample for this study consisted of 147 research papers related to factors influencing happiness at work, published between 2015 and 2023. The research instruments included a research characteristic recording form and a research quality assessment form. For data analysis, Analysis of Variance (ANOVA) was employed to determine differences in effect sizes across research characteristics, and MASEM was utilized to construct and validate the causal relationship model

The findings indicate:

1. Analysis of variance of the bias-corrected effect sizes revealed that research characteristics significantly influenced effect sizes. Specifically, research field (political science had a greater influence than psychology), publication type (journal articles had a greater influence than doctoral dissertations), research objective (studies focused on relationships and model fit had the highest influence), sampling method (multistage sampling had a greater influence than simple random sampling), sample

size (201–400 participants had a greater influence than 1–200 participants), number of instruments used (2 instruments had the highest influence), and type of data analysis (descriptive statistics and t-test/ANOVA had a greater influence than correlation and regression).

2. The causal relationship model of factors influencing happiness at work demonstrated good fit with the pooled correlation matrix, as indicated by the fit indices (^{2} = 1.240, *df* = 1, *p-value* =0.2654, CFI = 0.998, TLI = 0.979, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.016). This model explained 24.7% of the variance in happiness at work. Causal influence analysis revealed that quality of work life had a direct influence on happiness at work. Conversely, work environment and job characteristics exerted both direct and indirect influences through quality of work life and organizational culture on happiness at work. Additionally, workplace relationships and organizational culture had indirect influences on happiness at work via quality of work life, all statistically significant. This study provides valuable insights into the factors influencing happiness at work across diverse research contexts.

Keyword : workplace happiness, Meta-Analysis Structural Equation Modeling, MASEM

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วราพร เอราวรรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหา ดูแล ตรวจสอบ พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่ และให้กำลังใจเป็นอย่างมากกับผู้วิจัยเสมอมาก ผู้วิจัยรู้สึกทราบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และ รองศาสตราจารย์ ดร. พูลพงศ์ สุขสว่าง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อพันตรี พูลพุทธา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล และ ดร. ประยูรศรี บุตรแสนคม ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน อาจารย์และเพื่อนสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา รหัส 65 ทุกท่าน และเพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีเสมอมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ซึ่งล้วนเป็นผู้มีส่วนร่วมจนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุภาวดี เหมัง

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ฐ

สารบัญภาพ ..... ฒ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

ตอนที่ 1 ความสุขในการทำงาน 11

1.1 ความหมายของความสุข 11

1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน 12

1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน 13

1.4 เครื่องมือการวัดความสุขในการทำงาน 21

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ... 26

2.1 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน 26

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 40

2.2.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน..... 48
2.2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 73
2.2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 89
2.2.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 105
2.2.5 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 120
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง..... 155
3.1 การวิเคราะห์อภิมาน (Meta Analysis) 155
3.1.1 ความเป็นมาของการวิเคราะห์อภิมาน (Meta - Analysis) 156
3.1.2 ความหมายของการวิเคราะห์อภิมาน 157
3.1.3 ลักษณะของการวิเคราะห์อภิมาน 158
3.1.4 ดัชนีมาตรฐานในการวิเคราะห์อภิมาน 159
3.1.5 วิธีการวิเคราะห์อภิมานและการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน 163
3.1.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์อภิมาน 165
3.2 การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการโครงสร้าง (Meta-Analysis Structural Equation Modeling: MASEM)..... 167
3.2.1 แนวคิดการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง 167
3.2.2 วิธีการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง 168
ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง..... 171
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 176
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 176
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 177
การเก็บรวบรวมข้อมูล 183
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 184
การวิเคราะห์ข้อมูล 187

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 189
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 195
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านคุณลักษณะงานวิจัยและคุณภาพงานวิจัย 196
1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านคุณลักษณะงานวิจัย 196
1.2 ผลการประเมินคุณภาพงานวิจัย 207
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยที่มีผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 209
2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของคุณลักษณะงานวิจัย 209
2.2 ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 216
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง 229
3.1 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม 229
3.2 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยเทคนิคการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง 230
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 233
สรุปผล 233
อภิปรายผล 235
ข้อเสนอแนะ 242
บรรณานุกรม 245
ภาคผนวก 275
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ 276
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 280
ภาคผนวก ค รายชื่องานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 296
ภาคผนวก ง ตารางลงรหัสและบันทึกข้อมูล 314
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 328

ประวัติผู้เขียน 377

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน 33

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งพลต่อความสุขในการทำงาน 41

ตารางที่ 3 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน 65

ตารางที่ 4 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน 85

ตารางที่ 5 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 100

ตารางที่ 6 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กร 115

ตารางที่ 7 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ลักษณะงานที่ทำ 127

ตารางที่ 8 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในที่ส่งอิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน 131

ตารางที่ 9 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการคำนวณค่าขนาดอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากวิธีการคำนวณโดยตรง 160

ตารางที่ 10 สูตรที่ใช้ในการประเมาณค่าขนาดอิทธิพลจากวิธีการคำนวณโดยตรง จำแนกตามแบบแผนการวิจัย 160

ตารางที่ 11 สูตรที่ใช้ประมาณค่าขนาดอิทธิพล จากวิธีการประมาณค่าจากสถิติ 161

ตารางที่ 12 แสดงการสังเคราะห์จำนวนงานวิจัยที่มีตัวแปรตามกรอบแนวคิด MASEM 173

ตารางที่ 13 โครงสร้างของแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย 178

ตารางที่ 14 ค่าดัชนีความตรงของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) 179

ตารางที่ 15 ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยแยกตามรายด้าน 181

ตารางที่ 16 ตัวแปรลักษณะงานวิจัยแยกตามรายด้านต่าง ๆ 183

ตารางที่ 17 ดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง 189

ตารางที่ 18 ลักษณะงานวิจัยที่เป็นตัวแปรจัดประเภท (N=147) 197

ตารางที่ 19 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลพื้นฐานลักษณะงานวิจัยระดับเล่มวิทยานิพนธ์ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง 206

ตารางที่ 20 ผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยจำแนกตามประเด็นการประเมิน (n = 147) 207

ตารางที่ 21 ความถี่และร้อยละของค่าขนาดอิทธิพล จำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย 209

ตารางที่ 22 ลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพื้นฐานคุณลักษณะงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง และขนาดอิทธิพลของงานวิจัย 215

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความต่างแบบของขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 217

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การทดสอบการแจกแจงปกติ (Test of Normality) ของขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 218

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 223

ตารางที่ 26 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย 229

ตารางที่ 27 ค่าสถิติ ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 231

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงตารางพัฒนาการของเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2555 22
ภาพที่ 2 แสดงตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน 40
ภาพที่ 3 แสดงตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน 73
ภาพที่ 4 แสดงตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน 89
ภาพที่ 5 แสดงตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 105
ภาพที่ 6 แสดงตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กร 120
ภาพที่ 7 แสดงตัวบ่งชี้คุณลักษณะของงาน 131
ภาพที่ 8 แสดงกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อภิมาน 174
ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง 175
ภาพที่ 10 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 230

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ความสุขเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นความสุขรูปแบบใดก็ตาม เช่น ความสุขจากครอบครัว ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการพักผ่อน ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการและเสาะแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ดังนั้นศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นมา และมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ด้านศาสนา ที่ได้มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริงของมนุษย์คืออะไร ดังนั้นมนุษย์จึงมีความพยายามค้นคว้าพิสูจน์จนสามารถหาข้อค้นพบเกี่ยวกับความสุข ตัวอย่างเช่น Davidson (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปฏิกิริยาของคลื่นสมองที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และพบว่าคลื่นสมองสามารถสะท้อนสภาวะอารมณ์ของบุคคลได้อย่างชัดเจนจากการทดลอง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่สามารถพิสูจน์ได้ในเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ Layard et al. (2012) ยังได้ค้นพบว่าระบบสมองของมนุษย์สามารถหลั่งสารเคมีที่เกี่ยวข้องกับความสุข ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ชี้ให้เห็นว่าสารเคมีในสมองที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น เอ็นดอร์ฟิน อซีทิลโคลีน และเซโรโทนิน มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ การจดจำ และการมีส่วนร่วมทางสังคมในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ประพันธ์ศิลิ สุเสารัจ (2556) ได้กล่าวถึงบทบาทของอารมณ์และสารเคมีในสมองต่อกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยย้ำว่าการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขสามารถเสริมสร้างสมรรถภาพทางจิตใจและร่างกาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่องค์กรใช้ในการพัฒนา “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่ง ทัดเทพ จันทร์เกสร (2552) อธิบายว่า ความสุขไม่ใช่แค่เรื่องของอารมณ์ชั่วครู่ แต่เป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อชีวิตการทำงานโดยรวม โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านร่วมกัน ทั้งบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับจากองค์กร ความสุขในลักษณะนี้จะช่วยเสริมพลังในการทำงาน พัฒนาศักยภาพ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร และ Veenhoven (1997) ระบุว่า ความสุขเป็นการประเมินจากภายในของแต่ละบุคคลว่ารู้สึกชอบหรือพึงพอใจในชีวิตของตนมากน้อยเพียงใด ส่วน ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นอารมณ์เชิงบวกที่มีตั้งแต่ระดับความพึงพอใจเล็กน้อยไปจนถึงความรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลิน โดยมักแสดงออกผ่านรอยยิ้มหรือเสียงหัวเราะ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการได้ทำสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการหรือค่านิยมของตน เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน พวกเขาจะมีแนวโน้มทำงานด้วยความเต็มใจ แม้งานจะหนักหรือเหนื่อยเพียงใด หากได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว และสามารถยกระดับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งและยั่งยืนได้ในที่สุด

สำหรับนโยบายระดับชาติในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความสุขนั้น ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2506) จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2544) ที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมและเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่ใช้กลไกทางเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554) และสืบเนื่องพึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2559) โดยมีเป้าหมายพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน นอกจากรายได้ที่เกิดในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) แล้วยังได้มีการสร้างดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.), 2552) และทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี 2579 มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา 5 ปี โดยพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศและเพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์พร้อม มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยการมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

จากความสำคัญของความสุขดังกล่าวข้างต้น องค์ประกอบของความสุขในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยที่ต้องได้รับการส่งเสริมจากทั้งตัวบุคคลและองค์กร องค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงานประกอบด้วยการรับรู้ในงานที่ทำ, ความกระตือรือร้น, การมีวินัยในตนเอง และการรู้สึกถึงคุณค่าของตัวเอง ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน (Diener, 1984) การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน บุคลากรที่มีความสุขในที่ทำงานจะเกิดความรักและความผูกพันกับงานที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นงานหนักแค่ไหน หากองค์กรสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ก็สามารถทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ (Warr, 1990) นอกจากนี้ การรู้สึกภูมิใจในสิ่งที่ทำและการได้รับการยอมรับจากองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความพึงพอใจในงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุขไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขทำให้พฤติกรรมคนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการให้เป็น (พลอยไพลิน สุขอภัย, 2558) และจากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมี 5 ตัวแปร คือ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) คุณของงานลักษณะ (กมลรัตน์ ปิติทานันท์, 2561; จินดาวรรณ รามทอง, 2560; จิรรัตน์ หรือตระกูล, 2563; ปิยะพร วงษ์อุดม, 2559; พันชัย เม่นฉาย, 2563; พิชยดนย์ ชายมะ, 2566; วดี นิลเปลี่ยน, 2563; ศุภาพิชญ์ อินแตง, 2565; สุธีรา สีมา, 2562) โดยตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน และส่งอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งแต่ละงานวิจัยมีผลแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทของงานวิจัย ทั้งในด้านตัวแปรอิสระ ขอบเขตการวิจัย กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการวิจัย และการนิยาม

ยกตัวอย่างเช่น จากงานวิจัยของ ปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ดำเนินการวิจัยโดยพบว่าเส้นทางอิทธิพลความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูและตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครู ตัวแปรการสนับสนุนจากสังคม ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรการสนับสนุนจากสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตัวแปรปภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครู และตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครูมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Manion (2003) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ในขณะที่งานวิจัยของ จินดาวรรณ รามทอง (2560) ดำเนินการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน โดยมีตัวแปรอิสระคือสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และความสุขในการทำงานแยกเป็นสองตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมและตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัว

แปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานและตัวแปรลักษณะงาน ทั้งนี้งานวิจัยของพันชัย เม่นฉาย (2563) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีตัวแปรอิสระคือ สภาพแวดล้อม สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ ดังนั้นจะพบว่างานวิจัยที่มีคุณลักษณะและบริบทแตกต่างกัน มีโอกาสที่จะทำให้ได้ข้อสรุปที่เหมือนและแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการสังเคราะห์เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยต่าง ๆ ไว้ให้แน่ชัดเพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้มีการสังเคราะห์งานวิจัยเหล่านี้โดยใช้การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งและประเมินผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยการใช้เทคนิคทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์อภิมาน เป็นแนวทางในการหาข้อสรุปร่วมกันที่น่าเชื่อถือของงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาในประเด็นที่คล้ายคลึงกัน โดยการวิเคราะห์อภิมานเป็นส่วนหนึ่งของการสังเคราะห์งานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์ผลการวิจัยของงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีปัญหาในการวิจัยเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันเป็นข้อมูลในการศึกษา โดยใช้วิธีการทางสถิติรวบรวมผลงานของงานวิจัยในแต่ละงานวิจัยมาสรุปร่วมกัน ซึ่งมุ่งพิจารณาค่าดัชนีมาตรฐานหรือขนาดอิทธิพล (effect size) ที่ได้จากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์แต่ละเรื่อง ที่สามารถให้คำตอบในการสรุปหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สนใจศึกษา (กัตติกา ธนะขว้าง, 2555) การศึกษาความแปรปรวนของขนาดอิทธิพลและวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ค่านั้น ๆ แตกต่างกันในแต่ละงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์เป็นระบบ ซึ่งนำวิธีการทางสถิติมาใช้ในการควบคุมการลำเอียง ดังนั้นข้อค้นพบที่ได้จึงมีความน่าเชื่อถือมากกว่างานวิจัยเชิงเดี่ยว

รูปแบบวิธีการวิเคราะห์อภิมานได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะสามารถนำมาใช้ในการศึกษางานวิจัยที่มีความซับซ้อนมากขึ้นหรือให้มีความแม่นยำในการวิเคราะห์มากขึ้น ซึ่งมีวิธีการและแนวทางในการวิเคราะห์อภิมานด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ซึ่งได้รับความสนใจในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาแนวทางและวิธีการวิเคราะห์อภิมาน (ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2559) การวิเคราะห์อภิมานด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Mata-Analysis Structural Equation Modeling: MASEM) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่รวมหลักการวิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) มาใช้ร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัย โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกการวิเคราะห์อภิมานด้วยโมเดลสมการ

เชิงโครงสร้างตามแนวคิด Cheung and Chan (2009a, 2009b) ซึ่งได้มีการพัฒนาเทคนิคการปรับแก้ลดความแปรปรวนจากความคลาดเคลื่อนให้เหลือความแปรปรวนอย่างมีระบบ และเป็นการนำการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้างมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษา ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปความรู้ลึกและเป็นข้อสรุปที่ได้จากข้อค้นพบจากงานวิจัยที่แตกต่างกันหลาย ๆ งาน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาข้อสรุปเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีข้อค้นพบหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทของงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้างเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ลุ่มลึก โดยนำข้อสรุปในลักษณะโมเดลปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ทำให้เห็นเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรในงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ข้อค้นพบจากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการทำความเข้าใจปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางส่งเสริมความสุขในการทำงานต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของขนาดอิทธิพล (effect size) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัย คือ งานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และงานวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566 (ค.ศ. 2015 - ค.ศ. 2023) ซึ่งสืบค้นได้จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม (Thai Digital Collection: TDC) มีงานวิจัยจำนวน 285 เรื่อง โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้น คือ 1) ความสุขในการทำงาน 2) การทำงานอย่างมีความสุข และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย ได้แก่ งานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และงานวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่ตีพิมพ์

เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566 (ค.ศ. 2015 - ค.ศ. 2023) ซึ่งสืบค้นได้จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม (Thai Digital Collection: TDC) จำนวน 147 เรื่อง โดยมีขั้นตอนการได้มาดังนี้

1) เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน

2) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่มีการศึกษาตัวแปรตามข้อ (1) ที่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ที่มีตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3) เป็นงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

4) เป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566

2. ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ตัวแปรในการวิเคราะห์อภิมาน และ 2) ตัวแปรในการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ดังนี้

2.1 ตัวแปรการวิเคราะห์อภิมาน ประกอบด้วย

2.2.1 ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย

1) ด้านการตีพิมพ์ ได้แก่ ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย สถาบันที่ผลิตงานวิจัย ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย สาขาที่ผลิตงานวิจัย และ ประเภทของงานวิจัย

2) ด้านเนื้อหาสาระ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของงานวิจัย จำนวนตัวแปรของงานวิจัย ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และ แหล่งที่มาของ กลุ่มตัวอย่าง

3) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ได้แก่ วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.2 ตัวแปรด้านผลการวิจัย ได้แก่ ขนาดอิทธิพล (effect size) ที่เป็นข้อค้นพบของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.2 ตัวแปรในการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย

2.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณลักษณะของงาน

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลจากหลายแหล่งมาประมวลผลและสรุปข้อค้นพบหลัก โดยการใช้วิธีการทางสถิติ (เช่น การวิเคราะห์อภิมาน) เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร และส่งผลให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

2. การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง กระบวนการวิจัยที่ใช้สำหรับสังเคราะห์และวิเคราะห์ผลการศึกษาจากงานวิจัยเชิงปริมาณหลาย ๆ เรื่องที่ศึกษาในประเด็นเดียวกัน โดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อรวมข้อมูลและสรุปผลที่ได้จากงานวิจัยเหล่านั้นให้เป็นข้อสรุปที่มีความแม่นยำและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทกว้างๆ กระบวนการนี้จะใช้ค่าดัชนีมาตรฐาน เช่น ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับผลลัพธ์ของความสุขในการทำงาน เพื่อทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยทั้งหมดให้มีความลึกซึ้งและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนหรือการปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์อภิมานในงานวิจัยนี้จะใช้วิธีการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานตามวิธีการของ Glass & Hunter เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์สูงสุด

3. การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ผสมผสานการวิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling - SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กระบวนการนี้จะใช้การทดสอบความคงที่ของขนาดอิทธิพล (Effect Size) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ผ่านการรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้นและการสังเคราะห์ผลการวิจัยเหล่านั้น เพื่อค้นพบข้อสรุปที่มีความลึกซึ้งและมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยการวิเคราะห์จะมุ่งเน้นที่การประเมินค่าของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างของโมเดลที่ศึกษา การใช้เทคนิคนี้ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับโมเดลให้มีความเหมาะสมและถูกต้องยิ่งขึ้น เมื่อจำนวนตัวอย่างที่ศึกษาเพิ่มขึ้น โดยอาศัยกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Cheung เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่เชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงวิชาการและการปฏิบัติ

4. ขนาดอิทธิพล (effect size) หมายถึง ค่าทางสถิติที่แปลจากผลงานวิจัยในแต่ละเรื่องให้เป็นหน่วยมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งบ่งบอกค่าความมากน้อยของตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรผลการวิจัย ซึ่งในที่นี้หมายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การประมาณค่าขนาดอิทธิผลแบบแผนการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งวัดในรูปของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และแปลงค่าเป็น Fisher's Z score ซึ่งเป็นค่ามาตรฐานที่ช่วยลดความเอนเอียงของข้อมูลและเพิ่มความเที่ยงตรงในการคำนวณและสังเคราะห์ผลจากงานวิจัยหลายเรื่อง ตามวิธีของ Hedges & Olkin

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หมายถึง ค่าทางสถิติที่ใช้แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ซึ่งใช้เป็นขนาดอิทธิพลในการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้

6. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลระหว่างการทำงาน โดยบุคคลจะรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกกับงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และรับรู้ว่างานที่ทำมีความหมายและคุณค่า โดยพิจารณาผ่านการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล (effect size) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ คือ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความสำเร็จในงาน และ 3) ความพึงพอใจในชีวิต

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ซึ่งในที่นี้หมายปัจจัย 5 ประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) คุณลักษณะของงาน

8. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจมั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย มีตัวบ่งชี้ คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 3) การเป็นที่ยอมรับ

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวในขณะที่กำลังปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต สามารถมองเห็นหรือไม่เห็น รวมไปถึงแนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคล อาจจะเป็นการส่งเสริมการ

ทำงานหรือเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีตัวบ่งชี้ คือ 1) สภาพการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 3) สภาพแวดล้อมทางสังคม

10. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานในระดับเดียวกัน ไม่ว่าจะมาจากที่แตกต่างกันก็ตาม เป็นความสัมพันธ์ที่มีไมตรีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะร้องขอหรือไม่ แสดงพฤติกรรมต่อกันด้วยความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน เพื่อให้อีกฝ่ายนั้นดูด้อยค่ากว่า มีตัวบ่งชี้ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ และ 2) การทำงานร่วมกัน

11. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ทัศนคติ พฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อวิธีการที่บุคลากรในองค์กรคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงาน แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทในการหล่อหลอมพฤติกรรมของสมาชิก ส่งเสริมความร่วมมือ และกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน โดยรวม มีตัวบ่งชี้คือ 1) ค่านิยมร่วมขององค์กร และ 2) ความเป็นปัจเจกนิยม

12. คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีตัวบ่งชี้ คือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความท้าทายของงาน และ 3) ความสำคัญของงาน

13. คุณลักษณะงานวิจัย หมายถึง ตัวแปรที่พบจากรายงานการวิจัยที่เป็นคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรายงานการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย รวมทั้งหมด 20 ตัวแปร ดังนี้

13.1 ด้านการตีพิมพ์ หมายถึง ข้อมูลที่เกี่ยวกับการตีพิมพ์งานวิจัย ประกอบด้วย ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย สถาบันที่ผลิตงานวิจัย ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย สาขาที่ผลิตงานวิจัย และประเภทของงานวิจัย

13.2 ด้านเนื้อหาสาระ หมายถึง ข้อมูลที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระงานวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของงานวิจัย จำนวนตัวแปรของงานวิจัย ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และ แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง

13.3 ด้านวิธีวิทยาการวิจัย หมายถึง ข้อมูลที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นักวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสามารถใช้ผลการสังเคราะห์เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไปใช้ต่อยอดการศึกษาในประเด็นดังกล่าวได้ รวมถึงใช้ผลการวิเคราะห์อภิมานคัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในการวิจัยครั้งต่อไปได้ โดยพิจารณาจากผลสรุปขนาดอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อความสุขในการทำงาน

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อสรุปรูปแบบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวสามารถนำโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความสุขในการทำงานต่อไป

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสุขภาพจิตและความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุไปใช้ประกอบในการวางแผนหรือออกแบบโครงการหรือนโยบายเพื่อส่งเสริมพัฒนาความสุขในการทำงานได้

4. ผู้บริหารองค์กรสามารถนำองค์ความรู้ที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ออกแบบรูปแบบการทำงานในองค์กรเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานได้

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน โดยในแต่ละตอนแยกนำเสนอตามหัวข้อ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อภิมาน และการวิเคราะห์อภิมานเชิงโครงสร้าง

ตอนที่ 1 ความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุข

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความหมายของคำว่า “ความสุข (Happiness)” นั้นเป็นการที่ยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายอย่างแท้จริง เนื่องจากคำว่า ความสุข ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

Veenhoven (1997) ได้ให้นิยามความสุขว่า เป็นการประเมินของแต่ละคนถึงความชื่นชอบชีวิตโดยรวม ซึ่งคนที่มีความสุขนั้นจะต้องเป็นคนที่ไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตนเอง เป็นคนที่ชอบความสนุกสนาน อยู่กับเพื่อนฝูง และชอบค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยจะเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งที่ดี ๆ ในอนาคต ซึ่งการที่เราบอกได้ว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงว่าเรามีความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตคนเรา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความสุข” หรือ “สุข” ว่าเป็นความสบายกายสบายใจ หมายถึง ความสุขเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ประเภทหนึ่ง โดยจะเป็นอารมณ์ทางบวก ซึ่งมีหลายระดับตั้งแต่ความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลิน โดยมีการใช้แนวคิดในทางปรัชญา ศาสนา และจิตวิทยา มาใช้ในการอธิบายความสุข

กรมสุขภาพจิต (2543) ให้ความหมายของคำว่า “สุข” ว่าเป็นความสามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตของตนเอง และการมีความสุขทางใจ

William James (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกูล (2548) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า ความสุขเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือ ผู้คนทำอย่างไรจะได้มารักษาไว้ซึ่งความสุขและฟื้นฟูความสุขให้คงเดิม เพราะคนเราจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขตัวเราเป็นคน

กำหนดเอง การที่จะมีความสุขนั้นจะต้องมองโลกเป็นที่ปลอดภัย เป็นคนตัดสินใจได้เก่ง ให้ความร่วมมือกับคนอื่นได้ง่าย มีชีวิตที่มีสุขภาพดี มีพลัง และมีความพอใจอย่างมาก

จึงสรุปได้ว่า “ความสุข” หมายถึง ความรู้สึกที่อยู่ภายในตนเองของบุคคล ซึ่งให้ความรู้สึกทางบวก บุคคลมักจะมีความสุขจากได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการหรือพึงพอใจ สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยจะแสดงออกจากการยิ้มและการหัวเราะ

1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Diener (2000) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากการทำงาน โดยมีสภาพแวดล้อมเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลแต่ละบุคลคลให้ชีวิตของตนเองมีคุณค่า การที่ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังจากการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มในการทำงาน นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงาน การที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันในการทำงาน มีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (2011) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์การทำงานของแต่ละคน ซึ่งมีความสำคัญมากในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของทุกคน ทุกคนสามารถเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข ทำให้สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้

อินทิรา ปัทมินทร (2542) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นการทำงานที่มีจิตใจเบิกบาน เป็นสุข มีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน มีชีวิตชีวา ได้ทำงานอย่างมั่นใจ และการที่ได้ทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน

เกษม ตันติผลาชีวะ (2545) กล่าวถึง ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศที่ดี และเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการและลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก มีความรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

รัศมี ธันยธร (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่มีความสุขเกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวกและทางดีที่เกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

วีณา มิ่งเมือง (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะทำงานอันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องมีการจัดการกับงานที่ทำ หรือมีการปฏิบัติต่องานให้ถูกต้องโดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำ

จึงสรุปได้ว่า “ความสุขในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน มีความสนุกสนาน มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี การที่รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ การที่รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีความพยายามที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

1.3.1 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Federick Herzberg

Herzberg F. (1959) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานที่มีปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivators) เป็นความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยในการทำงานโดยตรงซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทำงานได้ทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่ทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น เปิดโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กรการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นการได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

4. คุณลักษณะของงาน (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

1.3.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Heylighen

Heylighen F. (1999) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มี 8 ประการ คือ

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) กล่าวคือ สามารถวัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2. การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) กล่าวคือ สามารถวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3. การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) กล่าวคือ บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสระภาพในการทำงานหรือการใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ทำงานที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อบุคคลรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4. ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่า

5. สุขภาพแข็งแรง (Health) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6. สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนเองได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามาระฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่นเปิดเผย และต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-Actualization)

7. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) กล่าวคือ เป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิต หรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นมาก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

1.3.3 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (2000) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าคือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายความว่า การที่มนุษย์มีความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความหวังต่อเป้าหมายของชีวิตที่สัมพันธ์กับความเป็นจริง และสามารถยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายความว่า การที่มนุษย์ได้กระทำในสิ่งที่ตนมีความชอบหรือความรัก และความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงานนั้นเสร็จลุล่วงไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนงานที่ได้ทำนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายความว่าการที่มนุษย์มีความสุขในสิ่งที่ดี มีความเพลิดเพลินสนุกสนานในการทำงาน มีอารมณ์สดใสร่าเริงกับการทำงาน มีความศรัทธากับสิ่งที่ตนได้กระทำ เข้าใจถึงความดีงาม และประโยชน์ของงานที่ได้ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) หมายความว่า การที่มนุษย์นั้นมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์ต่อสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความคับข้องหรืออึดอัดใจ ความเบื่อหน่าย ความหดหู่ใจ

ไม่สบายใจที่ได้เห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง มีความต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขให้มันดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุขมากขึ้น

1.3.4 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ความเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกผันในการทำงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกผันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุดามป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนได้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน

และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.3.5 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ความชื่นชอบ ความพึงพอใจ เป็นต้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัยได้แก่

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิด สามารถเลือกในสิ่งที่ต้องการ และมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่า ควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และ ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝน ได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

1.3.5 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr

Warr (2011) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงาน เป็นความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงาน เป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเร้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ หรือรับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลางานเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น จะเป็นคน

ที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดเลย โดยทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงานและเป็นความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น การที่ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และการที่ไม่มีความอึดอัดใจในการทำงาน

1.3.6 แนวคิดความสุขในการทำงานของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ กล่าวคือ คนที่ทำงานด้วยความรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ท้าทายความสามารถ กล่าวคือ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูงแต่ไม่ค่อยท้าทายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท้าทายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ กล่าวคือ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อน หรือซ่องโสเภณี แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า กล่าวคือ การมองเห็นคุณค่าในงานทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัยบนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งใน และนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืนโดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น การตั้งเวลา เพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำนุบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน กล่าวคือ มีหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ เพราะรู้อยู่ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือน การขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า กล่าวคือ ผลตอบแทนคุ้มค่าและยุติธรรม นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน กล่าวคือ ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจาก การมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือ การมีผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ท้าทายและใช้เชาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

1.3.7 แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของ รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) หมายถึง สภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้าน ด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่เชื่อถือเป็นพฤติกรรมร่วมกัน และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

1.3.8 แนวคิดความสุขในการทำงานของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุขทำให้เกิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตโดยมองความสุข 3 ส่วนประกอบกัน คือ ความสุขของตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยความสุขทั้ง 3 ส่วนนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบความสุขของตัวเราเอง ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตัปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

องค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงเพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

องค์ประกอบความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย

8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

จากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบภายนอกและปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ ความสำเร็จ ความพึงพอใจ การยอมรับ โอกาสก้าวหน้า สุขภาพ รวมถึงค่านิยมและบรรยากาศในองค์กร โดยที่เป็นองค์ประกอบของการสร้างความสุขในการทำงาน

1.4 เครื่องมือการวัดความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้พัฒนาเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร โดยประกอบด้วยคำถามจำนวน 40 ข้อ มีการกำหนดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ ส่วนที่ 2 ระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ประกอบด้วย มากที่สุด จนถึง น้อยที่สุด

ผลจากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า เครื่องมือทั้ง 2 ส่วน มีค่าความน่าเชื่อถือสูง คือ ส่วนที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้นี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 7 และ ส่วนที่ 2 ระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้นี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

อภิชัย มงคล (2552) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินสุขภาพจิต คือ ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ใหม่ (55 ข้อ) ปี 2550 โดยแบบประเมินนี้หากผู้ตอบตอบตรงกับความจริงของตนเองโดยไม่มีอคติจะได้ผลการประเมินที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ประกอบด้วย

1. แบบประเมินฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) เหมาะสำหรับการประเมินที่ต้องการใช้เวลาไม่มากนัก มีคะแนนเต็มทั้งหมด 60 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้วและรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

51 – 60 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good)

44 – 50 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)

43 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)

2. แบบประเมินฉบับสมบูรณ์ใหม่ 55 ข้อ (TMHI-55) เหมาะสำหรับการประเมินที่มีเวลามากพอ และต้องการคำตอบที่สมบูรณ์ มีคะแนนเต็มทั้งหมด 220 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

179 – 220 คะแนน หมายถึง มีสุขภาพจิตมากกว่าคนทั่วไป (Good)

158 – 178 คะแนน หมายถึง มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)

157 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล หรือ HAPPNOMEIER จัดทำศึกษาและวิจัยโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เครื่องมือมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับมิติ "ความสุข : ประการ" (Happy 8) ของ สสส. ค่อนข้างมาก HAPPNOMEIER จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ "ความสุข 8 ประการ" ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็น ความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร



ภาพที่ 1 แสดงตารางพัฒนาการของเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2555

จากภาพที่ 1 HAPPINOMEIER พัฒนามาจากงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นองค์กรที่ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขมาอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ.2551 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง "คุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ" และได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน เรียกว่า "เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาคเอกชน"

ต่อมาในปี พ.ศ. 2552 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการ" และได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขข้าราชการ เรียกว่า "เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาครัฐบาล"

ในปี พ.ศ. 2553 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ดำเนินโครงการ "แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: Self-Assessment" โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โครงการนี้พัฒนาต่อยอดเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขจากทั้ง 2 โครงการฯ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

และในปี พ.ศ. 2554 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ดำเนินโครงการ "จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย พ.ศ.2554 -2557" และได้นำ "แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: Self-Assessment" มาเป็นเครื่องมือวัดความสุขของคนทำงานในประเทศไทย รวมทั้งได้ปรับชื่อเครื่องมือจาก "แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: Self-Assessment" เป็น HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง

ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ
- ค่า BMI
- ภาวะอ้วนลงพุง
- ออกกำลังกายสูบบุหรี่
- ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- ความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ
- ความพอเพียงในการพักผ่อน
- กิจกรรมหย่อนใจ

- ความเครียด
- ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง
- การจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

มิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด คือ
- ความรู้สึกเอื้ออาทร
- การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง
- การทำงานเป็นทีม
- ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง
- การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร
- การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน
- การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
- การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ
- การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา
- การให้ทาน
- การปฏิบัติกิจตามศาสนา
- การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ
- การตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ
- เวลาอยู่กับครอบครัว
- การทำกิจกรรมกับครอบครัว
- มีความสุขกับครอบครัว

6. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน
- การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข

- การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือลันในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ
- การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ
- การพัฒนาตนเอง
- โอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึ่งพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

มิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัด คือ
- การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ
- การชำระหนี้
- เงินออม
- ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. Happy work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

มิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ
- ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร
- การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ
- การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน
- ความเหมาะสมของการเลื่อนชั้น
- เลื่อนตำแหน่ง
- ความมั่นคงในอาชีพ
- ความเสี่ยงจากการทำงาน
- การลาออกจากงาน
- การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
- การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
- ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง
- ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง
- การทำงานอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น เครื่องมือเพื่อใช้วัดความสุขในการทำงานของนักวิชาการดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่า HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานในสังคมไทยมากที่สุด อีกทั้งผ่านการสังเคราะห์ วิเคราะห์ จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย อาจกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่เชื่อมโยงกับแนวคิดความสุขในการทำงานตามแนวคิดเครื่องมือ HAPPNOMEIER ซึ่งเป็นปัจจัยปลายทางหรือตัวแปรตามที่สะท้อนให้เห็นความสุขในการทำงานที่ความเหมาะสมและชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ตามมิติ 9 ประการได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และ การงานดี เป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.1 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นประเด็นที่ถูกให้ความสนใจในช่วงที่ผ่านมาเป็นอย่างมาก ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวนี้เช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนผ่านผลงานวิจัยที่ผ่านมาและการทำดัชนีวัดความสุขในการทำงานโดยศึกษาองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน และการมีความสุขในการทำงานในมิติต่าง ๆ ในระดับหน่วยงานหรือองค์กร จึงทำให้มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมากขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันไปในหลายมิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงาน เป็นความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน การทำงานด้วยความสนุกสนาน การไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล มีความรู้สึกสนุกสนาน และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงาน เป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน บุคคลมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว มีความกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเร้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหา

เขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ หรือรับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลางานเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง และรอคอยเวลาเลิกงาน การทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดเลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงานและเป็นความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และมีความรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจในการทำงาน

Diener (2000) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายความว่า การที่มนุษย์มีความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความหวังต่อเป้าหมายของชีวิต ที่สัมพันธ์กับความเป็นจริง และยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายความว่า การที่มนุษย์ได้กระทำในสิ่งที่ตนชอบหรือรัก และพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงานนั้นเสร็จลุล่วงไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนงานที่ได้ทำนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายความว่าการที่มนุษย์มีความสุขในสิ่งที่ดี มีความเพลิดเพลินสนุกสนานในการทำงาน มีอารมณ์ร่าเริงสดใสกับการทำงาน มีความศรัทธากับสิ่งที่ตนได้กระทำ เข้าใจถึงความดีงาม และประโยชน์ของงานที่ได้กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) หมายความว่า การที่มนุษย์นั้นมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์ต่อสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความคับข้องหรืออึดอัดใจ เบื่อ หดหู่ใจ ไม่สบายใจที่ได้เห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขให้มันดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) ได้เสนอแนวคิดความสุขในการทำงานว่ามุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรที่ร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็น

มิตร ให้การช่วยเหลือและรับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้มีความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามากขึ้น

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนได้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Luthans et al. (2008) แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 6 ด้านดังนี้

1) คุณลักษณะงาน (The Work Itself) คือ คุณลักษณะงานเป็นส่วนสำคัญของความพึงพอใจในงาน

2) ค่าตอบแทน (Pay) คือ ค่าจ้างและสวัสดิการเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ และมีงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานพอใจสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถเลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองได้

3) การเลื่อนชั้น (Promotions) คือ โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งเป็นรางวัลรูปหนึ่งจากการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

4) การนิเทศงาน (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการช่วยเหลือด้านเทคนิคในงาน และพฤติกรรมการสนับสนุนในงาน รูปแบบการบังคับบัญชามีอยู่ 2 แบบที่มีผลต่อความพึงพอใจ แบบแรก คือ ผู้บังคับบัญชาจะดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือ และแบบที่สอง คือการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ซึ่งวิธีนี้ทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

5) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work Group) คือ ผู้ร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ โดยงานจะสนุกมากขึ้นหากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

6) สภาพในการทำงาน (Work Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีอุณหภูมิห้องที่เย็นสบาย ตกแต่งสวยงามและมีความสะอาด ถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนพวกนี้จะทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นโดยองค์กรกลากหลายบริษัท พยายามสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพราะเป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

Rego and Pina e Cunha (2008) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นการเสริมสร้างความสุขในองค์กรและเพิ่มผลงานให้กับองค์กร ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1) ความสุขในการทำงาน (Happiness in the Workplace)

2) จิตวิญญาณการสร้างมิตร (Spirit of camaraderie)

3) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Positive Leader - Follower Relationship)

4) โอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Opportunities for Learning and Personal Development)

5) ความยุติธรรม (Justice)

6) ความไม่ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work - Family Conciliation)

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ

1. ผู้นำ (Leadership)

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship)

3. ความรักในงาน (Job Inspiration)

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

อภิชาต ภู่พานิช (2551) ได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า การวัดระดับความสุขในการทำงาน ต้องวัดจาก 7 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร ธรรมนูญองค์กร ฯลฯ

2. การจัดสวัสดิการด้านการเดินทางและที่อยู่อาศัยโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดให้

3. ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ต้องเป็นธรรมและเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์กร สัมพันธ์สนิทสนม ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน ฯลฯ

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ การทำงานในองค์กรที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ ฯลฯ

6. โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัว หรือ ความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งปันเวลาในการทำงานและการเดินทาง ฯลฯ

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านผู้นำ (Leadership)

2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)

3. ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คมกริช สุรเวช (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal)

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure)

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทำให้เกิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตโดยมองความสุข 3 ส่วนประกอบกัน คือ ความสุขของตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยความสุขทั้ง 3 ส่วนนี้ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ คือ

องค์ประกอบความสุขของตัวเราเอง ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตัปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

องค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงเพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

องค์ประกอบความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย

8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายสภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึงชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐต่อกัน

5. คุณลักษณะของงาน คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงานหรือลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ

10.บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจ

13. การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดระดับความสุขในการทำงานของนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น จะสังเกตได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันและบางส่วนที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาแนวคิดของ Warr (1990) ได้เสนอถึงความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน Manion (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ Diener (2000) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก และ 4) อารมณ์ทางลบ รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ผู้นำ 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ความรักในงาน 4) ค่านิยมร่วมองค์กร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) ได้เสนอแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy Society) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบคือ 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในงาน 4) ความรักในงาน 5) ความสำเร็จในงาน 6) ความพึงพอใจในชีวิต และ 7) อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและระบุตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้						
	ความร่วมรู้ร่วมใจในงาน	ความเพิ่งพอใจในงาน	ความเกรงต่อสิ่งอื่นในงาน	ความรักในงาน	ความสำเร็จในงาน	ความพึงพอใจในชีวิต	อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน
[1] กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558)				✓		✓	✓
[2] ขวัญลดา สุรินทร์ (2558)	✓	✓	✓				
[3] ธนัชพร เลขวัต (2558)		✓		✓	✓		
[4] นฤมล ล้อประเสริฐ (2558)		✓		✓	✓		
[5] ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558)	✓	✓		✓	✓		
[6] พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[7] เพชรรัตน์ เรือนทอง (2558)		✓		✓	✓		
[8] ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558)		✓		✓	✓		
[9] มณทิรา ศรีวงศ์ (2558)		✓		✓	✓	✓	
[10] วนศิลป์ แววรวีวงศ์ (2558)		✓		✓	✓		
[11] วิษณุ โนวิชัย (2558)	✓	✓	✓				
[12] วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท (2558)	✓	✓	✓	✓			
[13] ศิริญญา สุวัฒ (2558)		✓	✓	✓	✓		
[14] สุทินี จงจิตต์ (2558)		✓		✓	✓	✓	
[15] สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558)	✓	✓	✓				
[16] อารยา ขำสกุล (2558)		✓		✓	✓	✓	✓
[17] อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล (2558)		✓		✓	✓	✓	
[18] กนกวรรณ ศรีทองสุก (2559)		✓		✓	✓		
[19] กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ (2559)	✓	✓		✓	✓	✓	✓
[20] จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559)		✓		✓	✓		
[21] ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน (2559)		✓		✓	✓		

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้						
	ความรักองค์กรในงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความเครียดต่อสิ่งรบกวนในงาน	ความผูกพันในงาน	ความสำเร็จในงาน	ความพึงพอใจในชีวิต	อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน
[22] ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559)		✓		✓	✓	✓	
[23] ณัฏยา ผลบุญ (2559)		✓		✓	✓		
[24] ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559)	✓	✓		✓	✓		
[25] ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)				✓	✓	✓	
[26] ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559)		✓		✓	✓		
[27] ทิพวัลย์ สมิธ (2559)		✓		✓	✓		
[28] นวพรรษ พงษ์เผือก (2559)		✓		✓	✓		
[29] ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)		✓		✓	✓		
[30] ภาวินี พลายน้อย (2559)		✓		✓	✓	✓	✓
[31] เมธาพร ผังลักษณ์ (2559)		✓		✓	✓		
[32] วรพรรณ คงเสรี (2559)		✓		✓	✓		
[33] สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559)		✓		✓	✓		
[34] อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[35] เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ (2559)		✓		✓	✓		✓
[36] กรรณิการ์ บุญมาก (2560)		✓		✓	✓		
[37] กฤษณา บุณโยประการ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[38] กัลยา ด้วงลา (2560)		✓				✓	✓
[39] กิจจา อ่วมแก้ว (2560)	✓	✓	✓				
[40] ครรชิต ชำนิประโคน (2560)		✓		✓	✓		
[41] จินดาวรรณ รามทอง (2560)		✓		✓	✓		
[42] จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้						
	ความรักองค์กรในงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความเครียดต่อร้อยร้นในงาน	ความผูกพันในงาน	ความสำเร็จในงาน	ความพึงพอใจในชีวิต	อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน
[43] ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)		✓					✓
[44] ธารินทร์ ระศร (2560)	✓	✓					✓
[45] นิภาวรรณ ใหคำ (2560)		✓		✓	✓	✓	
[46] ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2560)		✓		✓	✓		
[47] ผกาวรรณ ติยัพเสน (2560)		✓		✓	✓		
[48] พนมพร บำรุงบุญ (2560)		✓		✓	✓	✓	✓
[49] พิมสิริ โตกะคุณะ (2560)		✓				✓	✓
[50] มลทิรา จีนามูล (2560)		✓		✓	✓		
[51] ฤติมา บุญบำรุง (2560)		✓		✓	✓		
[52] ลักษณา สุระมรรคา (2560)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
[53] วิภาวี สุขหร่อง (2560)		✓		✓	✓		
[54] วิไล จันทร์เปรียง (2560)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
[55] ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)		✓		✓	✓		
[56] สิรินันท์ ขุนเพ็ชร (2560)	✓	✓	✓		✓		
[57] สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560)		✓		✓	✓		
[58] สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
[59] กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561)		✓			✓	✓	✓
[60] จตุพร ไชยราช (2561)		✓		✓	✓		
[61] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
[62] ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
[63] ดวงดาว ชัยต้นเทือก (2561)		✓		✓	✓		
[64] ทศพล ชาติรัมย์ (2561)		✓		✓	✓	✓	✓

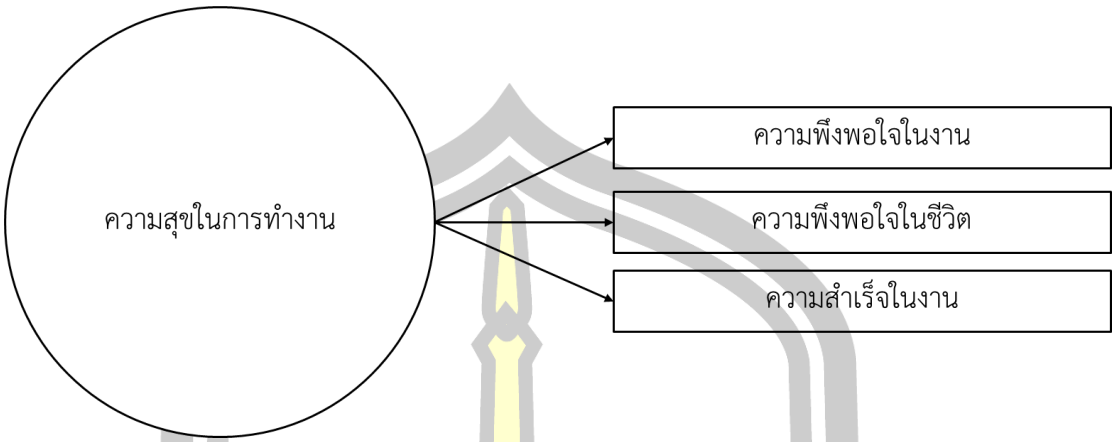
งานวิจัย	ตัวบ่งชี้						
	ความรักองค์กร	ความพึงพอใจในงาน	ความเครียดต่อสิ่งแวดล้อมในงาน	ความผูกพันในงาน	ความสำเร็จในงาน	ความพึงพอใจในชีวิต	อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน
[65] เทพรัตน์ เหมโลหะ (2561)		✓		✓	✓	✓	✓
[66] ธัญนันท์ บุญอยู่ (2561)		✓		✓	✓		
[67] โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561)		✓	✓		✓		
[68] เบญจมาศ บรรเจิดพัฒนกุล (2561)		✓		✓	✓		
[69] ปราณี ปาริฉัตต์กุล (2561)		✓		✓	✓		
[70] พรปวีณ์ ชยาวนิช (2561)		✓		✓	✓	✓	✓
[71] ภณิดา บุญทวี (2561)	✓	✓	✓				
[72] ภาวิน ชินะโชติ (2561)		✓		✓	✓		
[73] มุจธิตา อยู่ม่วง (2561)		✓		✓	✓		
[74] ยศพร ปัญจมะวัต (2561)				✓	✓	✓	
[75] รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561)	✓	✓	✓				
[76] ลำใย เตชะแก้ว (2561)		✓		✓	✓		
[77] วรารัตน์ จอมโคกกรวด (2561)		✓		✓	✓	✓	✓
[78] วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)		✓		✓	✓		
[79] วัลยา โชติการณ์ (2561)		✓		✓	✓	✓	
[80] วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)		✓		✓	✓		
[81] สายัน คงเจริญ (2561)		✓				✓	✓
[82] สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561)	✓	✓	✓				
[83] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561)		✓		✓	✓	✓	
[84] อดิศร เจริญสุข (2561)		✓		✓	✓		
[85] กนกอร ธรรมแสง (2562)		✓		✓	✓		
[86] จิระภา พันธรัตน์ (2562)		✓		✓	✓		

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้						
	ความรักองค์กรในงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความเครียดต่อร้อยร้านในงาน	ความผูกพันในงาน	ความสำเร็จในงาน	ความพึงพอใจในชีวิต	อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน
[87] ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562)		✓		✓	✓		
[88] ดวงกมล กุหลาบอ่ำ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[89] นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562)		✓		✓	✓	✓	
[90] ประทักษ์ อัคคะสาระกุล (2562)		✓	✓	✓	✓		
[91] พิมพ์วรมน ศิริวัชรอมร (2562)		✓		✓	✓		
[92] ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์ (2562)		✓		✓	✓		
[93] มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562)		✓	✓	✓	✓		
[94] สมโภช บุญวัน (2562)		✓		✓	✓		
[95] สุกริน ทวีสุด (2562)		✓		✓	✓	✓	
[96] สุขสันต์ สลางสิงห์ (2562)		✓		✓	✓	✓	✓
[97] สุธีรา สีมา (2562)		✓		✓	✓		
[98] สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[99] หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562)	✓	✓	✓				
[100] อภิรดี ระวิโรจน์ (2562)		✓		✓	✓		
[101] กุสุมา ศรีแย้ม (2563)		✓		✓	✓	✓	✓
[102] ขวัญตา มูลเจริญ (2563)		✓		✓	✓		
[103] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563)		✓					
[104] ชณารัศม์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563)		✓		✓	✓		
[105] ชัยวัฒน์ รื่นภาคศาสตร์ (2563)		✓		✓	✓		
[106] ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563)				✓	✓	✓	
[107] ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[108] เบญจมาศ ดวงเด่น (2563)		✓		✓	✓		

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้						
	ความตั้งใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความเครียดต่อสิ่งแวดล้อมในงาน	ความผูกพันในงาน	ความสำเร็จในงาน	ความพึงพอใจในชีวิต	อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน
[109] พันชัย เม่นฉาย (2563)		✓			✓		✓
[110] พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563)	✓	✓	✓				
[111] วดี นิลเปลี่ยน (2563)		✓		✓	✓		
[112] ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล (2563)		✓		✓	✓	✓	✓
[113] กนกนันท์ ยศหนัก (2564)		✓		✓	✓		
[114] ขวัญตา ดำสว่าง (2564)		✓		✓	✓		
[115] ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564)	✓	✓	✓				
[116] ฐปกร รัศมี (2564)	✓	✓		✓	✓		
[117] เบญจรัตน์ อายุรไชย (2564)		✓		✓	✓	✓	✓
[118] ปรียา เพ็ชรแต้มทอง (2564)		✓		✓	✓	✓	✓
[119] ภูมินทร์ อุกาวงษ์ (2564)		✓		✓	✓		
[120] สัชฌกร พิทาคำ (2564)		✓		✓	✓	✓	✓
[121] อัญมณี ศรีปลาด (2564)		✓		✓	✓		
[122] อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564)		✓		✓	✓	✓	
[123] เอื้องคำ จันทะพรม (2564)		✓		✓	✓	✓	
[124] กชกร สุวรรณะ (2565)		✓		✓	✓		✓
[125] กาญจนา จันต๊ะมงคล (2565)		✓		✓	✓		
[126] กิตติมา ใจปลื้ม (2565)		✓		✓	✓		
[127] จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565)		✓		✓	✓		
[128] จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565)		✓		✓	✓	✓	
[129] ชุติกาญน์ วัลลา (2565)		✓		✓	✓		
[130] ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)		✓		✓	✓	✓	
[131] ธัญจิรา บุญบันดล (2565)	✓	✓	✓				

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้						
	ความรักในงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความเครียดต่อร้อยในงาน	ความมั่นใจในงาน	ความสำเร็จในงาน	ความพึงพอใจในชีวิต	อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน
[132] ธัญวรัตน์ วัดนก (2565)		✓		✓	✓	✓	
[133] ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565)		✓		✓	✓	✓	
[134] ปริณาห์ ยิกุสังข์ (2565)		✓		✓	✓		
[135] พรทิพย์ บุญแดง (2565)		✓		✓	✓	✓	✓
[136] พุธธิดา ตัวตน (2565)		✓		✓	✓	✓	✓
[137] ภคกมล สงวนวงค์ (2565)		✓		✓	✓	✓	
[138] รัชนีกร เล็กโสภี (2565)		✓		✓	✓		
[139] ศศิมล เกอร์เลย์ (2565)		✓		✓	✓		
[140] ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565)		✓		✓	✓	✓	✓
[141] อรรถพล วงศ์เมือง (2565)		✓		✓	✓	✓	
[142] ทรายขวัญ นาคงสี (2566)	✓	✓	✓				
[143] พิชยดนย์ ชายมะ (2566)		✓		✓	✓		
[144] วรุตม์ ยุททา (2566)		✓		✓	✓	✓	✓
[145] วริศรา อิ่นแก้ว (2566)		✓		✓	✓		
[146] สโรชา วงศ์วิชิต (2566)		✓		✓	✓		✓
[147] สาลินีย์ ธีรเนตร (2566)		✓		✓	✓	✓	✓
รวม	**27**	**143**	**30**	**126**	**127**	**55**	**41**

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความสำเร็จในงาน และ 3) ความพึงพอใจในชีวิต ดังภาพ



ภาพที่ 2 แสดงตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

งานวิจัยที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานยังเป็นที่สนใจกับนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งก็มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป จากที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขใจการทำงานที่มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีจำนวนพอสมควร จึงพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำนวน 147 เรื่อง ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งพลต่อความสุขในการทำงาน

งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน						
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	วัฒนธรรมองค์กร	คุณลักษณะของงาน	สุขภาพจิต	จิตวิญ
[1] กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558)	✓	✓					
[2] ขวัญลดา สุรินทร์ (2558)	✓		✓	✓	✓		
[3] ธนัชพร เลขวัต (2558)	✓		✓	✓			
[4] นฤมล ล้อประเสริฐ (2558)	✓		✓	✓			
[5] ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558)	✓			✓	✓		
[6] พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)	✓	✓	✓	✓	✓		
[7] เพชรรัตน์ เรือนทอง (2558)	✓			✓	✓		
[8] ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558)	✓	✓	✓		✓		
[9] มณทิรา ศรีวงศ์ (2558)	✓		✓	✓			
[10] วนศิลป์ แววรวีวงศ์ (2558)	✓	✓	✓	✓	✓		
[11] วิษณุ โนวิชัย (2558)	✓	✓	✓	✓	✓		
[12] วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท (2558)	✓		✓	✓			
[13] ศิริญญา สุวัฒ (2558)	✓	✓	✓	✓	✓		
[14] สุทินี จงจิตต์ (2558)	✓	✓	✓	✓	✓		
[15] สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558)	✓		✓	✓	✓		
[16] อารยา ขำสกุล (2558)	✓	✓			✓		
[17] อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล (2558)	✓				✓		
[18] กนกวรรณ ศรีทองสุก (2559)	✓		✓	✓			
[19] กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ (2559)	✓	✓					
[20] จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559)	✓		✓	✓			
[21] ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน (2559)	✓	✓	✓				

งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน						
	ความมั่นคงในชีวิตการงาน	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	วัฒนธรรมองค์กร	คุณลักษณะของงาน	ดุลยภาพชีวิต	จิตวิญญาณ
[22] ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓		
[23] ณัฏยา ผลบุญ (2559)	✓	✓	✓	✓			
[24] ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559)	✓	✓		✓			
[25] ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)	✓	✓	✓	✓	✓		
[26] ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559)	✓			✓	✓		
[27] ทิพวัลย์ สมิธ (2559)	✓	✓	✓				
[28] นวพรรษ พงษ์เผือก (2559)	✓	✓	✓	✓	✓		
[29] ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)	✓	✓	✓	✓	✓		✓
[30] ภาวินี พลายน้อย (2559)	✓	✓	✓	✓	✓		
[31] เมธาพร ผังลักษณ์ (2559)	✓		✓				
[32] วรพรรณ คงเสรี (2559)	✓		✓	✓			
[33] สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559)	✓		✓	✓			
[34] อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
[35] เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ (2559)	✓		✓	✓			
[36] กรรณิการ์ บุญมาก (2560)	✓		✓	✓			
[37] กฤษณา บุณโยประการ (2560)	✓	✓	✓	✓			
[38] กัลยา ด้วงลา (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[39] กิจจา อ่วมแก้ว (2560)	✓			✓	✓		
[40] ครรชิต ชำนิประโคน (2560)	✓		✓	✓			
[41] จินดาวรรณ รามทอง (2560)	✓	✓	✓		✓		
[42] จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)	✓	✓	✓		✓		

งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน						
	ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน	ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน	ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	วัฒนธรรมขององค์กร	คุณลักษณะของงาน	ดุลยภาพในชีวิต	จิตวิญญาณ
[43] ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)	✓	✓	✓	✓			
[44] ธารินทร์ ระศร (2560)	✓		✓				
[45] นิภาวรรณ ใหคำ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[46] ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[47] ผกาวรรณ ติยัพเสน (2560)	✓		✓	✓	✓		
[48] พนมพร บำรุงบุญ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[49] พิมสิริ โตกะคุณะ (2560)	✓	✓	✓				
[50] มลทิรา จีนามูล (2560)	✓	✓	✓	✓			
[51] ฤติมา บุญบำรุง (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[52] ลักษณา สุระมรรคา (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[53] วิภาวี สุขหร่อง (2560)	✓		✓				
[54] วิไล จันทร์เปรียง (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[55] ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[56] สิรินันท์ ขุนเพ็ชร (2560)	✓		✓				
[57] สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560)	✓		✓	✓			
[58] สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)	✓	✓	✓	✓	✓		
[59] กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[60] จตุพร ไชยราช (2561)	✓	✓	✓		✓		
[61] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2561)	✓			✓			✓
[62] ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[63] ดวงดาว ชัยต้นเทือก (2561)	✓		✓	✓			
[64] ทศพล ชาติรัมย์ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		

งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน						
	ความมั่นคงในชีวิตการงาน	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	ระบบองค์กร	คุณลักษณะของงาน	ความสำเร็จ	ปัจจัยอื่น
[65] เทพรัตน์ เหมโลหะ (2561)	✓		✓	✓	✓		
[66] ธัญนันท์ บุญอยู่ (2561)	✓			✓			
[67] โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[68] เบญจมาศ บรรเจิดพัฒนกุล (2561)	✓				✓		
[69] ปราณี ปาริฉัตต์กุล (2561)	✓		✓				
[70] พรปวีณ์ ชยาวนิช (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
[71] ภณิดา บุญทวี (2561)	✓		✓				
[72] ภาวิน ชินะโชติ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[73] มุจธิตา อยู่ม่วง (2561)	✓		✓				
[74] ยศพร ปัญจมะวัต (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[75] รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[76] ลำใย เตชะแก้ว (2561)	✓			✓			
[77] วรารัตน์ จอมโคกกรวด (2561)	✓	✓	✓	✓			
[78] วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	✓	✓	✓				
[79] วัลยา โชติการณ์ (2561)	✓		✓		✓		
[80] วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[81] สายัน คงเจริญ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[82] สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
[83] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561)	✓	✓	✓	✓	✓		
[84] อดิศร เจริญสุข (2561)	✓		✓				
[85] กนกอร ธรรมแสง (2562)	✓		✓				✓
[86] จิระภา พันธรัตน์ (2562)	✓	✓	✓				

งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน						
	ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	ความมั่นคงในการทำงาน	ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	วัฒนธรรมขององค์กร	คุณลักษณะของงาน	สถานภาพ	วิชาชีพ
[87] ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓		
[88] ดวงกมล กุหลาบอ่ำ (2562)	✓	✓	✓				
[89] นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562)	✓		✓		✓		
[90] ประทักษ์ อัคคะสาระกุล (2562)	✓	✓	✓		✓		
[91] พิมพ์วรมน ศิริวัชรอมร (2562)	✓		✓			✓	
[92] ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์ (2562)	✓	✓	✓	✓			
[93] มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562)	✓	✓	✓				
[94] สมโภช บุญวัน (2562)	✓	✓	✓	✓	✓		
[95] สุกริน ทวีสุด (2562)	✓	✓	✓	✓	✓		
[96] สุขสันต์ สลางสิงห์ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓		
[97] สุธีรา สีมา (2562)	✓	✓	✓	✓	✓		
[98] สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓		
[99] หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562)	✓				✓		
[100] อภิรดี ระวิโรจน์ (2562)	✓		✓				
[101] กุสุมา ศรีแย้ม (2563)	✓	✓	✓	✓	✓		
[102] ขวัญตา มูลเจริญ (2563)	✓	✓	✓	✓	✓		
[103] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563)	✓	✓	✓	✓			✓
[104] ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563)	✓	✓	✓				
[105] ชัยวัฒน์ รื่นภาคศาสตร์ (2563)	✓		✓				✓
[106] ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
[107] ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563)	✓		✓	✓	✓		
[108] เบญจมาศ ดวงเด่น (2563)	✓	✓	✓	✓	✓		

งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน						
	ความหมายในชีวิตด้านการงาน	ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการงาน	ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	วัฒนธรรมองค์กร	คุณลักษณะของงาน	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม
[109] พันชัย เม่นฉาย (2563)	✓	✓	✓		✓		
[110] พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563)	✓		✓				
[111] วดี นิลเปลี่ยน (2563)	✓	✓	✓	✓	✓		
[112] ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล (2563)	✓			✓	✓		
[113] กนกนันท์ ยศหนัก (2564)	✓	✓	✓	✓	✓		
[114] ขวัญตา ดำสว่าง (2564)	✓		✓				
[115] ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564)	✓		✓				
[116] ฐปกร รัศมี (2564)	✓	✓	✓	✓	✓		
[117] เบญจรัตน์ อายุรไชย (2564)	✓	✓	✓	✓	✓		
[118] ปรียา เพ็ชรแต้มทอง (2564)	✓		✓	✓	✓		
[119] ภูมินทร์ อุกาวงษ์ (2564)	✓		✓				✓
[120] สัชฌกร พิทาคำ (2564)	✓	✓	✓	✓	✓		
[121] อัญมณี ศรีปลาด (2564)	✓	✓	✓	✓	✓		
[122] อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564)	✓	✓		✓			
[123] เอื้องคำ จันทะพรม (2564)	✓		✓	✓			
[124] กชกร สุวรรณะ (2565)	✓	✓	✓				
[125] กาญจนา จันต๊ะมงคล (2565)	✓	✓	✓	✓	✓		
[126] กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	✓	✓	✓	✓	✓		
[127] จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565)	✓		✓				
[128] จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565)	✓	✓	✓	✓	✓		
[129] ชุติกาญน์ วัลลา (2565)	✓	✓	✓				
[130] ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)	✓	✓	✓	✓	✓		✓
[131] ธัญจิรา บุญบันดล (2565)	✓	✓			✓		

งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน						
	ความหมายในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	วัฒนธรรมขององค์กร	คุณลักษณะของงาน	สุขภาพจิต	วิชาชีพ
[132] ธัญวรัตน์ วัดนก (2565)	✓	✓	✓	✓	✓		
[133] ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565)	✓	✓	✓	✓	✓		
[134] ปริณาห์ ยิกุสังข์ (2565)	✓			✓			
[135] พรทิพย์ บุญแดง (2565)	✓	✓	✓	✓			
[136] พุธธิดา ตัวตน (2565)	✓	✓					
[137] ภคกมล สงวนวงค์ (2565)	✓	✓	✓	✓	✓		
[138] รัชนีกร เล็กโสภี (2565)	✓		✓				
[139] ศศิมล เกอร์เลย์ (2565)	✓	✓	✓	✓	✓		
[140] ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565)	✓			✓			
[141] อรรถพล วงศ์เมือง (2565)	✓		✓	✓	✓		
[142] ทรายขวัญ นาคงสี (2566)	✓			✓	✓		
[143] พิชยดนย์ ชายมะ (2566)	✓	✓	✓	✓	✓		
[144] วรุตม์ ยุททา (2566)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
[145] วริศรา อิ่นแก้ว (2566)	✓	✓	✓	✓	✓		
[146] สโรชา วงศ์วิชิต (2566)	✓	✓					
[147] สาลินีย์ ธีรเนตร (2566)	✓	✓					
รวม	**147**	**92**	**124**	**101**	**83**	**6**	**7**

จากตารางที่ 2 การนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 147 เรื่อง ซึ่งตามธรรมชาติของการวิจัยนั้นส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาตัวแปรแฝงหลาย ๆ ตัวแปร ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้วยแนวคิดที่ว่า บุคคลที่ได้รับรู้ว่าตนเองบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น นอกจากการประเมินมาตรฐานความสำเร็จเปรียบเทียบกับผลลัพธ์การทำงาน ยังสามารถใช้การประเมินความสำเร็จในอาชีพจากมาตรฐานของตนเอง ซึ่งเรียกว่าเกณฑ์การอ้างอิงตนเอง (Self-Referent Criteria) เป็นเกณฑ์ที่เป็นผลของแต่ละบุคคลได้ประเมินมาตรฐานเกี่ยวกับอาชีพและความต้องการของตนเอง รวมถึงประเมินความสำเร็จในอาชีพจากมาตรฐานผู้อื่น เรียกว่า การใช้ผู้อื่นมาอ้างอิง (Other-Referent Criteria) (Heslin, 2005) การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ชี้วัดการมีคุณภาพในการทำงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 8 ประการ ดังนี้ 1) การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน 4) ความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1973) สามารถกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง

Heslin (2005) ได้ศึกษาต่อจาก Judge et al. (1995) พบว่าบุคคลที่ได้รับรู้ว่าตนเองบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น นอกจากการประเมินมาตรฐานความสำเร็จเปรียบเทียบกับผลลัพธ์จากการทำงาน ยังสามารถใช้การประเมินความสำเร็จในอาชีพจากมาตรฐานของตนเอง ซึ่งเรียกว่าเกณฑ์การอ้างอิงตนเอง (Self-Referent Criteria) เป็นเกณฑ์ที่เป็นผลของแต่ละบุคคลได้ประเมินมาตรฐานเกี่ยวกับอาชีพและความต้องการของตนเอง รวมถึงประเมินความความสำเร็จในอาชีพจากมาตรฐานผู้อื่น เรียกว่า (Other-Referent Criteria) เป็นการใช้ผู้อื่นมาอ้างอิง เช่น การเปรียบเทียบเงินเดือนที่การได้รับเงินเดือนมากหรือน้อยกว่าค่ามาตรฐานในตลาดแรงงาน หรือการเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพราะเมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนบรรลุเป้าหมาย ทั้งจากมาตรฐานของตนเอง (Self-Referent) และการเปรียบเทียบกับผู้อื่น (Other-Referent) จะเกิดความพึงพอใจ (Heslin, 2005) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในที่ทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า การยอมรับทางสังคม สิทธิในการทำงาน สมดุลชีวิตงาน-ส่วนตัว และความเชื่อมโยงกับสังคม (Walton, 1973) ซึ่งทั้งหมดส่งผลให้พนักงานมีความสุขและผูกพันกับงานมากขึ้น

1) ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแ แนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิ์ส่วนบุคคลและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Cascio (1998) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีมุมมองเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น นโยบาย การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การควบคุมแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติการและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนอีกด้านเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

Robinson (1991) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

Kerce (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมาก กว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในระบบการให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรจึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

Davis (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่งที่งานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกลมกลืน มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม

Louis (1998) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกแต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์กรได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างรายชั่วโมงการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์

จรวยพร รอบคอบ (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านสภาพจิตใจซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลงานขององค์กร

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการตามคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวงาน การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมด้านลบในองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่พนักงานไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งสูญเสียเวลาที่ต้องฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กรได้

อมฤต หัศกรรจ์ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์กรในการจัดกิจกรรม รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจและการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีคุณค่าต่อตนเองและสังคมสามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิผลของงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

นาวี อุดร (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม

และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

2) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชนอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy working Condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแกพนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities) พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงานให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตน และมีความมั่นคงในการจ้างงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันใน

องค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับและนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องที่เกี่ยวกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life) การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่งเพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็นทำงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร (Social Relevance of Work life:) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชนต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของ

Umstot (1984) ได้เสนอองค์ประกอบในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด หรือแค่ไหนจึงจะมีความเพียงพอ อย่างไรก็ดีผลตอบแทนก็ยังมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย รวมทั้งยังส่งผลต่อไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนเองด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของคน (Opportunities to use human capacities and growth) คือ การเปิดโอกาสให้คนงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นการสร้างความความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรด้วย

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the working organization) องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้าน ๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่งการมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน

Huse (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น

ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bernardin (1993) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนพัฒนาทักษะหลาย ๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้อง

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย
3. การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า
4. การยอมรับทางสังคม
5. ความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว

กนกวรรณ ครุฑปักษี (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประกอบด้วยมิติย่อย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อเงินเดือนสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับจากทางที่ทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพการดำเนินชีวิตและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียงและอากาศ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการใช้งานและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงานให้ได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้ เข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาหรือศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้พร้อมนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนางานในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ ทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นลำดับสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้กับงานด้านอื่น ๆ ในภายหน้า มีความก้าวหน้าของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหนง ตลอดจนมีความมั่นคงในอาชีพ

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับความสามารถของตนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

6. สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อระเบียบของที่ทำงานที่เป็นธรรม โดยให้สิทธิในการพูดหรือแสดงออกโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ รวมถึงการได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในทุกด้านของงานและการมีสิทธิที่จะร้องเรียนในกระบวนการที่ไม่เหมาะสม

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม หมายถึง การจัดภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะกับสภาพความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บทบาทของบุคลากรในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม สร้างความเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับ เอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการต่าง ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและส่งผลต่อการรับรู้ของครู ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ ได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพหรือความรู้ให้แก่ครูด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนทั้งด้านส่วนตัวและบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล บุคลากรมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานฉันมิตร

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้สิทธิแก่ผู้ร่วมงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น สิทธิในการกำหนดกระบวนการ วิธีการทำงานด้วยตนเอง การมีความเสมอภาคในการทำงาน ยึดหลักและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง มีชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ สมาชิกในครอบครัวยอมรับสภาพในการปฏิบัติงานที่ทำในโรงเรียน มีเวลาพักผ่อนและคลายความตึงเครียด บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

นาวี อุดร (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปการแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำของนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ดังนี้ จะสังเกตได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันและบางส่วนที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยจึงพิจารณาแนวคิดของ Walton (1973) Umstot (1984) Huse (1985) Bernardin (1993) วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) กนกวรรณ ครุฑปักษี (2552) ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559) ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559) และ นาวี อุดร (2561) ซึ่งมีแนวคิดที่สอดคล้องกันในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาทักษะและความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

และความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) การพัฒนาทักษะและความสามารถ 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงงาน 5) การเป็นที่ยอมรับ และ 6) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.24 อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.24 นั้นคือมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.48 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความมั่นคงในงานมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คะแนนความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 การสนับให้ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ยศพร ปัญจมะวัต (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ

ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คะแนนความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 การสนับให้ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรผู้ดูแลผู้ป่วยสารเสพติด มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและสุขภาวะทางจิต รวมถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรผู้ดูแลผู้ป่วยสารเสพติดที่ทำงานในสถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชยดนย์ ชายมะ (2566) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.30 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สุกริน ทวีสุด (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โอกาสความก้าวหน้าภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และด้านความมั่นคงปลอดภัยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สุธีรา สีมา (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการำทงานของครู มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัดชลบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานและสวัสดิการส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

วดี นิลเปลี่ยน (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ (2559) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในเขตอำเภอเมืองยะลา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรางคณา คงศีล (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข และเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสุข มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีปัจจัยด้านความสุขอยู่ในระดับมาก

อัญมณี ศรีปลาด (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายใน

กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ภณิดา บุญทวี (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรรมสรรพากร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานสท. กทม.7 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การเป็นที่ยอมรับมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ชินานาง กิจเกียรติ์ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลเมืองหนองคาย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

สโรชา วงศ์วิชิต (2566) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศึกษาความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความมั่นคงและปลอดภัย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านครอบครัว และด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สวัสดิการและขวัญกำลังใจ และ ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิรินันท์ ขุนเพ็ชร (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ มีวัตถุประสงค์การ

วิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว กับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ภาวิน ชินะโชติ (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงาน ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานและพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.76

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

พันชัย เม่นฉาย (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ

ทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบาลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลค่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริการส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

เบญจมาศ ดวงเด่น (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำบางส่วนที่ทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงาน

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การเป็นโยชน์ต่อสังคมม โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างเจนเนอร์เรชั่นวายที่เกิดในช่วงปี 2524 – 2543 ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลตอบแทน วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง นั้นคือสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ดวงกมล กุหลาบอ่ำ (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท ลอสคัม (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทฯ จำนวน 146 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคามสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน จำนวน 328 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในระดับสูง

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานผู้ปฏิบัติงานเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 254 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนได้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 278 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความสุขลดลงหลังเกิดสถานการณ์ COVID-19

ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง จำนวน 392 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความเชื่อมั่นในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทรงคัน จำนวน 73 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การเป็นยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระกับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ธัญวรัตน์ วัดนก (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีประชากรในการศึกษาจำนวน 97 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ภคกมล สงวนวงค์ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ

ความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในอุตสาหกรรม จำนวน 235 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

กนกนันท์ ยศหนัก (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู และศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท (2558) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ จำนวน 120 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและระบุตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	การทำงานที่เป็นประโยชน์
[1] กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558)	✓			✓	✓	
[2] ขวัญลดา สุรินทร์ (2558)	✓			✓	✓	
[3] ธนัชพร เลขวัต (2558)	✓			✓	✓	
[4] นฤมล ล้อประเสริฐ (2558)	✓			✓	✓	
[5] ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558)	✓			✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	การพัฒนาศักยภาพ/ความเชี่ยวชาญ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความภาคภูมิใจในความมั่นคงในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	การทำงานที่เป็นประโยชน์
[6] พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)	✓			✓	✓	
[7] เพชรรัตน์ เรือนทอง (2558)	✓	✓		✓	✓	
[8] ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558)	✓			✓	✓	
[9] มณทิรา ศรีวงศ์ (2558)	✓			✓	✓	
[10] วนศิลป์ แววรวีวงศ์ (2558)	✓			✓	✓	
[11] วิษณุ โนวิชัย (2558)	✓			✓	✓	
[12] วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท (2558)	✓			✓	✓	
[13] ศิริญญา สุวัฒ (2558)	✓			✓	✓	
[14] สุทินี จงจิตต์ (2558)	✓			✓	✓	
[15] สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558)	✓			✓	✓	
[16] อารยา ขำสกุล (2558)	✓			✓	✓	
[17] อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล (2558)	✓	✓		✓	✓	
[18] กนกวรรณ ศรีทองสุก (2559)	✓			✓	✓	
[19] กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ (2559)	✓			✓	✓	
[20] จิรวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559)	✓			✓	✓	
[21] ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน (2559)	✓	✓		✓	✓	
[22] ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559)	✓			✓	✓	
[23] ณัฏยา ผลบุญ (2559)	✓			✓	✓	
[24] ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559)	✓		✓	✓	✓	✓
[25] ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)	✓			✓	✓	
[26] ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559)	✓			✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	การพัฒนาศักยภาพ/ฝึกอบรม	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่มั่นคงในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	การทำงานที่เป็นประโยชน์
[27] ทิพวัลย์ สมิธ (2559)	✓			✓	✓	
[28] นวพรรษ พงษ์เผือก (2559)	✓			✓	✓	
[29] ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)	✓			✓	✓	✓
[30] ภาวินี พลายน้อย (2559)	✓			✓	✓	
[31] เมธาพร ผังลักษณ์ (2559)	✓			✓	✓	
[32] วรพรรณ คงเสรี (2559)	✓			✓	✓	
[33] สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559)	✓			✓	✓	
[34] อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	
[35] เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ (2559)	✓			✓	✓	
[36] กรรณิการ์ บุญมาก (2560)	✓			✓	✓	
[37] กฤษณา บุณโยประการ (2560)	✓	✓		✓	✓	
[38] กัลยา ด้วงลา (2560)	✓			✓	✓	
[39] กิจจา อ่วมแก้ว (2560)	✓			✓	✓	✓
[40] ครรชิต ชำนิประโคน (2560)	✓			✓	✓	
[41] จินดาวรรณ รามทอง (2560)	✓			✓	✓	
[42] จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)	✓			✓	✓	
[43] ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)	✓			✓	✓	
[44] ธารินทร์ ระศร (2560)	✓			✓	✓	
[45] นิภาวรรณ ใหคำ (2560)	✓			✓	✓	
[46] ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2560)	✓			✓	✓	
[47] ผกาวรรณ ติยัพเสน (2560)	✓			✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	การพัฒนาศักยภาพ/ความเชี่ยวชาญ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	การทำงานที่เป็นประโยชน์
[48] พนมพร บำรุงบุญ (2560)	✓	✓		✓	✓	
[49] พิมสิริ โตกะคุณะ (2560)	✓			✓	✓	
[50] มลทิรา จีนามูล (2560)	✓			✓	✓	
[51] ฤติมา บุญบำรุง (2560)	✓			✓	✓	
[52] ลักษณา สุระมรรคา (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	
[53] วิภาวี สุขหร่อง (2560)	✓			✓	✓	
[54] วิไล จันทร์เปรียง (2560)	✓	✓		✓	✓	
[55] ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)	✓			✓	✓	
[56] สิรินันท์ ขุนเพ็ชร (2560)	✓			✓	✓	
[57] สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560)	✓			✓	✓	
[58] สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)	✓	✓		✓	✓	
[59] กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561)	✓	✓		✓	✓	
[60] จตุพร ไชยราช (2561)	✓			✓	✓	
[61] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2561)	✓			✓	✓	
[62] ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561)	✓			✓	✓	
[63] ดวงดาว ชัยต้นเทือก (2561)	✓			✓	✓	
[64] ทศพล ชาติรัมย์ (2561)	✓			✓	✓	
[65] เทพรัตน์ เหมโลหะ (2561)	✓			✓	✓	
[66] ธัญนันท์ บุญอยู่ (2561)	✓			✓	✓	
[67] โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561)	✓			✓	✓	
[68] เบญจมาศ บรรเจิดพัฒนกุล (2561)	✓			✓	✓	

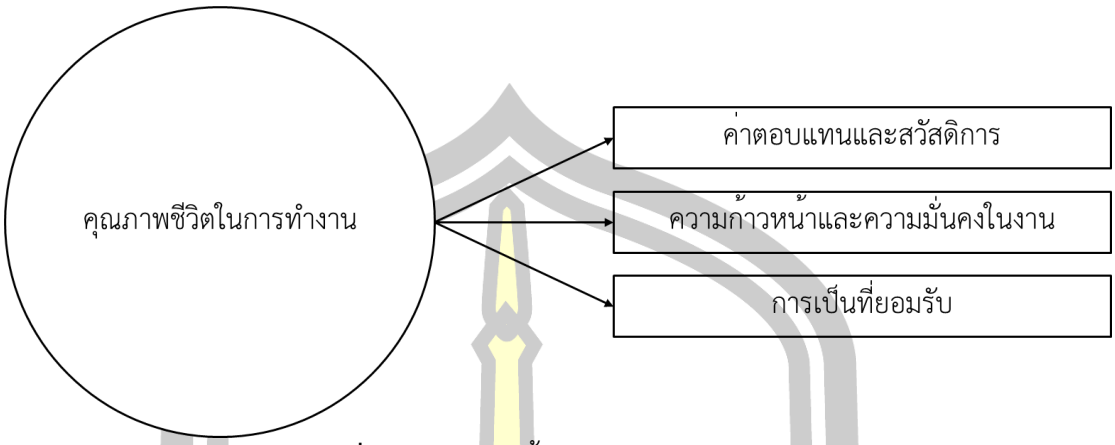
งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	การพัฒนาทักษะ/ความเชี่ยวชาญ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	การทำงานที่เป็นประโยชน์
[69] ปราณี ปาริฉัตต์กุล (2561)	✓			✓	✓	
[70] พรปวีณ์ ชยาวนิช (2561)	✓			✓	✓	
[71] ภณิดา บุญทวี (2561)				✓	✓	
[72] ภาวิน ชินะโชติ (2561)	✓		✓	✓	✓	
[73] มุจธิตา อยู่ม่วง (2561)	✓			✓	✓	
[74] ยศพร ปัญจมะวัต (2561)	✓			✓	✓	
[75] รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561)	✓			✓	✓	
[76] ลำใย เตชะแก้ว (2561)	✓			✓	✓	
[77] วรารัตน์ จอมโคกกรวด (2561)	✓	✓		✓	✓	
[78] วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	✓		✓	✓	✓	
[79] วัลยา โชติการณ์ (2561)	✓			✓	✓	
[80] วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)	✓			✓	✓	
[81] สายัน คงเจริญ (2561)	✓			✓	✓	
[82] สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561)	✓			✓	✓	
[83] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561)	✓			✓	✓	
[84] อดิศร เจริญสุข (2561)	✓			✓	✓	
[85] กนกอร ธรรมแสง (2562)	✓			✓	✓	
[86] จิระภา พันธรัตน์ (2562)	✓			✓	✓	
[87] ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	
[88] ดวงกมล กุหลาบอ่ำ (2562)	✓			✓	✓	
[89] นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562)	✓			✓	✓	
[90] ประทักษ์ อัคคะสาระกุล (2562)	✓			✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	การพัฒนาทักษะ/ความเชี่ยวชาญ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	การทำงานที่เป็นประโยชน์
[91] พิมพ์วรมน ศิริวัชรอมร (2562)	✓			✓	✓	
[92] ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์ (2562)	✓			✓	✓	
[93] มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	
[94] สมโภช บุญวัน (2562)	✓			✓	✓	
[95] สุกริน ทวีสุด (2562)	✓			✓	✓	✓
[96] สุขสันต์ สลางสิงห์ (2562)	✓			✓	✓	
[97] สุธีรา สีมา (2562)	✓		✓	✓	✓	
[98] สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562)	✓			✓	✓	
[99] หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562)	✓			✓	✓	
[100] อภิรดี ระวิโรจน์ (2562)	✓			✓	✓	
[101] กุสุมา ศรีแย้ม (2563)	✓		✓	✓	✓	
[102] ขวัญตา มูลเจริญ (2563)	✓			✓	✓	
[103] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563)	✓	✓		✓	✓	
[104] ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563)	✓			✓	✓	
[105] ชัยวัฒน์ รื่นภาคศาสตร์ (2563)	✓			✓	✓	
[106] ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563)	✓			✓	✓	
[107] ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563)	✓	✓		✓	✓	
[108] เบญจมาศ ดวงเด่น (2563)	✓			✓	✓	
[109] พันชัย เม่นฉาย (2563)	✓		✓	✓	✓	✓
[110] พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563)	✓			✓	✓	
[111] วดี นิลเปลี่ยน (2563)	✓			✓	✓	
[112] ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล (2563)	✓			✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	การพัฒนาศักยภาพ/ความเชี่ยวชาญ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	การทำงานที่เป็นประโยชน์
[113] กนกนันท์ ยศหนัก (2564)	✓	✓		✓	✓	
[114] ขวัญตา ดำสว่าง (2564)				✓	✓	
[115] ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564)	✓			✓	✓	
[116] ฐปกร รัศมี (2564)	✓	✓		✓	✓	
[117] เบญจรัตน์ อายุรไชย (2564)	✓			✓	✓	
[118] ปรียา เพ็ชรแต้มทอง (2564)	✓			✓	✓	
[119] ภูมินทร์ อุกาวงษ์ (2564)	✓			✓	✓	
[120] สัชฌกร พิทาคำ (2564)	✓			✓	✓	
[121] อัญมณี ศรีปลาด (2564)	✓			✓	✓	
[122] อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564)	✓	✓	✓	✓	✓	
[123] เอื้องคำ จันทะพรม (2564)	✓		✓	✓	✓	✓
[124] กชกร สุวรรณะ (2565)	✓			✓	✓	
[125] กาญจนา จันต๊ะมงคล (2565)	✓			✓	✓	
[126] กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	✓			✓	✓	
[127] จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565)	✓			✓	✓	
[128] จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565)	✓		✓	✓	✓	
[129] ชุติกาญน์ วัลลา (2565)	✓	✓		✓	✓	
[130] ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)	✓	✓		✓	✓	
[131] ธัญจิรา บุญบันดล (2565)	✓			✓	✓	
[132] ธัญวรัตน์ วัดนก (2565)	✓		✓	✓	✓	
[133] ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565)	✓		✓	✓	✓	
[134] ปริณาห์ ยิกุสังข์ (2565)				✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	การพัฒนาทักษะ/ความเชี่ยวชาญ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	การทำงานที่เป็นประโยชน์
[135] พรทิพย์ บุญแดง (2565)	✓		✓	✓	✓	
[136] พุธธิดา ตัวตน (2565)	✓			✓	✓	
[137] ภคกมล สงวนวงค์ (2565)	✓		✓	✓	✓	
[138] รัชนีกร เล็กโสภี (2565)	✓			✓	✓	✓
[139] ศศิมล เกอร์เลย์ (2565)	✓			✓	✓	
[140] ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565)	✓					
[141] อรรถพล วงศ์เมือง (2565)	✓			✓	✓	
[142] ทรายขวัญ นาคงสี (2566)	✓			✓	✓	✓
[143] พิชยดนย์ ชายมะ (2566)	✓			✓	✓	
[144] วรุตม์ ยุททา (2566)	✓			✓	✓	
[145] วริศรา อิ่นแก้ว (2566)	✓			✓	✓	
[146] สโรชา วงศ์วิชิต (2566)	✓			✓	✓	
[147] สาลินีย์ ธีรเนตร (2566)	✓			✓	✓	
รวม	**144**	**20**	**18**	**145**	**145**	**8**

จากตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 3) การเป็นที่ยอมรับ ดังภาพ



ภาพที่ 3 แสดงตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้วยแนวคิดที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สภาวะแวดล้อมทางกายภาพและสภาวะแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553) และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในที่ทำงานคือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบการทำงาน สภาพแวดล้อมในด้านเวลาในการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่มีผลในการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อม (สิรินอร วิชชาวุธ, 2554) พบว่าแนวคิดของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแบ่งเป็น 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน คือ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคมในการทำงาน คือ ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน (Schultz & Schultz, 2001)

Moos (1994) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1976 โยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (relationship dimension)

2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (personal development dimension)

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (system maintenance and system change dimension)

จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขของพนักงาน ทั้ง ด้านกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน เวลา การพักผ่อน และ ด้านจิตใจ/สังคม เช่น บรรยากาศ ความสัมพันธ์ และการ

สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (บุญมั่น, 2553; สิรินอร, 2554) โดย Moos (1994) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมมี 3 มิติสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, การส่งเสริมการพัฒนาตัวเอง, และ การดูแลหรือปรับปรุงระบบงาน ซึ่งทั้งหมดช่วยให้คนทำงานรู้สึกสบายใจ พึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน

1) ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน

James and Jones (1974) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจหมายรวมถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพทสังคม หรือวัฒนธรรมสิ่งเหล่านี้ที่ไปมีผลต่อการทำงานของพนักงาน

ชลธิชา สว่างเนตร (2542) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และสามารถมองเห็นหรือไม่เห็น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วย

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานหมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในขณะที่ทำงาน ซึ่งรวมถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน

ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวในขณะที่กำลังปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต สามารถมองเห็นหรือไม่เห็น รวมไปถึงแนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล อาจจะเป็นการส่งเสริมการทำงานหรือเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

2) ตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Glimer (1967) ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบดังนี้

(1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ที่พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความยุติธรรมในงาน

(2) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) คือ การที่พนักงานมีโอกาสในการเสื่อนตำแหน่ง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง โดยส่งไปฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ

(3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร

(4) ค่าจ้าง (Wages)ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และมีความเสมอภาคในกระบวนการพิจารรณาการจ่ายเงิน

(5) ลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน (Intrinsic Aspects of the Job) คือ การที่พนักงานเห็นคุณค่าในงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ งานมีความท้าทายได้รับการยอมรับและได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง

(6) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับคำชี้แนะเกี่ยวกับงานจากหัวหน้างาน

(7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) คือ การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีหน้าที่ในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน

(8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การที่พนักงานรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน

(9) สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สถานที่ที่ใช้ในการทำงานต้องมีความสะอาดเป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณเพียงพอและปลอดภัย มีสถานที่จอตรถเพียงพอ แสงสว่าง คววามดังเสียง ความถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

(10) สวัสดิการ (Benefit) คือ สิ่งที่นอกเหนือจากเงินค่าจ้าง ที่พนักงานควรได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน ารักษาพยาบาล เงินโบนัส เป็นต้น

Moos (1994) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้น โดยที่ Moos ได้แบ่ง มิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

(1) มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) หมายถึงการรับรู้ในการมีส่วนร่วมและมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับเช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาสเสียสละเพื่อองค์กร

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส ถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง

3. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดี หัวหน้างานให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงานเหล่านี้และกระตุ้นให้พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

(2) มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้นได้

2. ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task orientation) หมายถึง การรับรู้ในการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ องค์กรให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้และงานมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมไปถึง กฎ ระเบียบข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการทำงาน อาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร

(3) มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมายขององค์กร นโยบาย อีกทั้ง การสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ควรมีความชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

2. ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์ แนวทาง ในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนด

3. ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน ให้งานดีขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ อากาศถ่ายเทสะดวก เรื่องของกลิ่น อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วิสัย พฤกษะวัน (2529) ได้อธิบายว่าสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (Biological factors) ได้แก่ บุคคลที่ทำงานร่วมกัน เช่น หัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical factors)ได้แก่ อุณหภูมิสภาพอากาศ ความชื้น แสงสว่าง สี และเสียง

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์การทำงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ

(2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน การบังคบบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ

Schultz and Schultz (2001) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Working Condition) ได้แก่ ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ ความสะดวกในการเดินทาง รวมไปถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ที่เหมาะสมในการทำงาน

(2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal Working Condition) คือ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก ลักษณะการทำงาน เช่น การทำงานเต็มเวลา ทำงานเป็นกะ และทำงานแบบไม่เต็มเวลา ขึ้นอยู่กับการจ้าง มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

(3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Working Condition) คือ ลักษณะของงานที่มีผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดความอ่อนล้าทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน มีความผิดพลาดในการทำงานสูง ทำให้เกิดอัตราการขาดงานและการลาออกสูงขึ้น

ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานหรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

(2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนกและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

(3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปการแบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำของนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ดังนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวคิดของ Glimer (1967) ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน 3) องค์กรและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) ลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน 6) การนิเทศงาน 7) ลักษณะทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน และ 10) สวัสดิการ แนวคิดของ Schultz and Schultz (2001) ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา และ 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม และแนวคิดของศิวพร โปรยานนท์ (2554) 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม และ 3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ดังนั้นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน 3) องค์กรและการจัดการ 4) การนิเทศงาน 5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 6) สภาพแวดล้อมทางสังคม และ 7) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อความสุขในการทำงาน

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

สุกริน ทวีสุด (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่าคุณลักษณะทางสังคมของงานและสภาพการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานและพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สุธีรา สีมา (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการำทงานของครู มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

วดี นิลเปลี่ยน (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อ

ความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ (2559) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในเขตอำเภอเมืองยะลา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

วรางคณา คงศีล (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข และเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสุข มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัญมณี ศรีปลาด (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ภณิดา บุญทวี (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรรมสรรพากร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อ

ความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานสท. กทม.7 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ชินานาง กิจเกียรติ์ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลเมืองหนองคาย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน

สโรชา วงศ์วิชิต (2566) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศึกษาความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

จินดาวรรณ รามทอง (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านครอบครัว และด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สิรินันท์ ขุนเพ็ชร (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว กับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้

โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สัมพันธภาพในการทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ภาวิน ชินะโชติ (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน

พันชัย เม่นฉาย (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

เบญจมาศ ดวงเด่น (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำบางส่วนที่ทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด

สมุทรปราการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดี

ดวงกมล กุหลาบอ่ำ (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท ลอสคัม (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในบริษัทฯ จำนวน 146 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานผู้ปฏิบัติงานเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 254 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนได้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 278 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลต่อความสุขลดลงหลังสถานการณ์ COVID-19

จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระกับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ธัญวรัตน์ วัดนก (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีประชากรในการศึกษาจำนวน 97 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ภคกมล สงวนวงค์ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในอุตสาหกรรม จำนวน 235 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและระบุตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	สภาพแวดล้อมทางเคมี	สภาพแวดล้อมทางสังคม	สภาพแวดล้อมทางจิตใจ
[1] กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558)	✓	✓	✓	
[6] พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)	✓	✓	✓	✓
[8] ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558)	✓	✓	✓	
[10] วนศิลป์ แววรวีวงศ์ (2558)	✓	✓	✓	
[11] วิษณุ โนวิชัย (2558)	✓	✓	✓	
[13] ศิริญญา สุวัฒ (2558)	✓	✓	✓	
[14] สุทินี จงจิตต์ (2558)	✓	✓	✓	✓
[16] อารยา ขำสกุล (2558)	✓	✓	✓	
[19] กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ (2559)	✓	✓	✓	
[21] ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน (2559)	✓	✓	✓	
[22] ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559)	✓	✓	✓	
[23] ณัฏยา ผลบุญ (2559)	✓	✓	✓	
[24] ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559)	✓	✓	✓	
[25] ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)	✓	✓	✓	
[27] ทิพวัลย์ สมิธ (2559)	✓	✓	✓	
[28] นวพรรษ พงษ์เผือก (2559)	✓	✓	✓	
[29] ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)	✓	✓	✓	
[30] ภาวินี พลายน้อย (2559)	✓	✓	✓	
[34] อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	✓	✓	✓	✓
[37] กฤษณา บุณโยประการ (2560)	✓	✓	✓	
[38] กัลยา ด้วงลา (2560)	✓	✓	✓	✓
[41] จินดาวรรณ รามทอง (2560)	✓	✓		

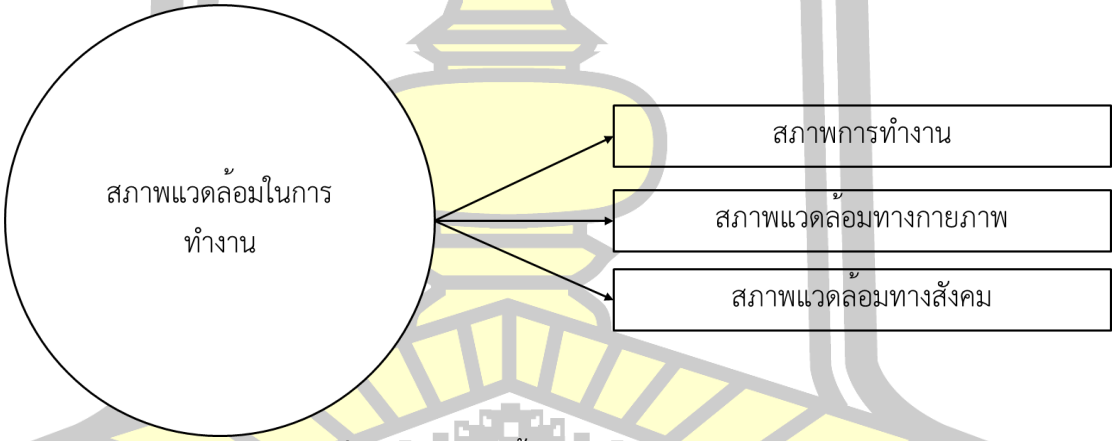
งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	ความบกพร่องทางสติปัญญา	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	สภาพแวดล้อมทางสังคม	สภาพแวดล้อมทางจิตใจ
[43] ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)	✓	✓	✓	
[44] ธารินทร์ ระศร (2560)	✓	✓	✓	✓
[45] นิภาวรรณ ใหคำ (2560)	✓	✓	✓	
[46] ปณมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2560)	✓	✓	✓	
[48] พนมพร บำรุงบุญ (2560)	✓	✓	✓	✓
[49] พิมสิริ โตกะคุณะ (2560)	✓	✓	✓	✓
[50] มลทิรา จีนามูล (2560)	✓	✓	✓	
[51] ฤติมา บุญบำรุง (2560)	✓	✓	✓	
[52] ลักษณา สุระมรรคา (2560)	✓	✓	✓	✓
[54] วิไล จันทร์เปรียง (2560)	✓	✓	✓	
[58] สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)	✓	✓	✓	
[59] กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561)	✓	✓	✓	✓
[60] จตุพร ไชยราช (2561)	✓	✓	✓	
[62] ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561)	✓	✓	✓	
[64] ทศพล ชาติรัมย์ (2561)	✓	✓	✓	
[67] โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561)	✓	✓	✓	
[70] พรปวีณ์ ชยาวนิช (2561)	✓	✓	✓	✓
[72] ภาวิน ชินะโชติ (2561)	✓	✓	✓	
[74] ยศพร ปัญจมะวัต (2561)	✓	✓	✓	✓
[75] รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561)	✓	✓	✓	
[76] ลำใย เตชะแก้ว (2561)	✓	✓	✓	
[77] วรารัตน์ จอมโคกกรวด (2561)	✓	✓	✓	
[78] วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	✓	✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	ความบันเทิง	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	สภาพแวดล้อมทางสังคม	สภาพแวดล้อมทางจิตใจ
[80] วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)	✓	✓	✓	
[81] สายัน คงเจริญ (2561)	✓	✓	✓	
[82] สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561)	✓	✓	✓	✓
[83] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561)	✓	✓	✓	
[86] จิระภา พันธรัตน์ (2562)	✓	✓	✓	
[87] ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562)	✓	✓	✓	
[90] ประทักษ์ อัคคะสาระกุล (2562)	✓	✓	✓	
[92] ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์ (2562)	✓	✓	✓	
[93] มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562)	✓	✓	✓	
[94] สมโภช บุญวัน (2562)	✓	✓	✓	
[95] สุกริน ทวีสุด (2562)	✓	✓	✓	
[96] สุขสันต์ สลางสิงห์ (2562)	✓	✓	✓	
[97] สุธีรา สีมา (2562)	✓	✓	✓	
[98] สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562)	✓	✓	✓	
[101] กุสุมา ศรีแย้ม (2563)	✓	✓	✓	✓
[102] ขวัญตา มูลเจริญ (2563)	✓	✓	✓	
[103] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563)	✓	✓	✓	
[104] ชณารัศม์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563)	✓	✓	✓	
[106] ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563)	✓	✓	✓	
[108] เบญจมาศ ดวงเด่น (2563)	✓	✓	✓	
[109] พันชัย เม่นฉาย (2563)	✓	✓	✓	✓
[111] วดี นิลเปลี่ยน (2563)	✓	✓	✓	
[113] กนกนันท์ ยศหนัก (2564)	✓	✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	ความรู้ความเข้าใจ	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	สภาพแวดล้อมทางสังคม	สภาพแวดล้อมทางจิตใจ
[116] ฐปกร รัศมี (2564)	✓	✓	✓	
[117] เบญจรัตน์ อายุรไชย (2564)	✓	✓	✓	
[120] สัชฌกร พิทาคำ (2564)	✓	✓	✓	
[121] อัญมณี ศรีปลาด (2564)		✓	✓	
[122] อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564)	✓	✓	✓	✓
[123] เอื้องคำ จันทะพรม (2564)	✓	✓	✓	
[124] กชกร สุวรรณะ (2565)	✓	✓	✓	
[125] กาญจนา จันต๊ะมงคล (2565)	✓	✓	✓	
[126] กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	✓	✓	✓	
[128] จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565)	✓	✓	✓	
[129] ชุติกาญน์ วัลลา (2565)	✓	✓	✓	
[130] ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)	✓	✓	✓	
[131] ธัญจิรา บุญบันดล (2565)	✓	✓	✓	
[132] ธัญวรัตน์ วัดนก (2565)	✓	✓	✓	
[133] ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565)	✓	✓	✓	
[135] พรทิพย์ บุญแดง (2565)	✓	✓	✓	
[136] พุธธิดา ตัวตน (2565)	✓	✓	✓	✓
[137] ภคกมล สงวนวงค์ (2565)	✓	✓	✓	
[139] ศศิมล เกอร์เลย์ (2565)	✓	✓	✓	
[140] ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565)	✓	✓		
[143] พิชยดนย์ ชายมะ (2566)	✓	✓	✓	✓
[144] วรุตม์ ยุททา (2566)	✓	✓	✓	
[145] วริศรา อิ่นแก้ว (2566)	✓	✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	สภาพการทำงาน	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	สภาพแวดล้อมทางสังคม	สภาพแวดล้อมทางจิตใจ
[146] สโรชา วงศ์วิชิต (2566)	✓	✓		
[147] สาลินีย์ ธีรเนตร (2566)	✓	✓	✓	
รวม	**92**	**93**	**90**	**18**

จากตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 3) สภาพแวดล้อมทางสังคม ดังภาพ



ภาพที่ 4 แสดงตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้วยแนวคิดที่ว่า มนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับผู้อื่นตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดีก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา (Sullivan, 2014) เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัว เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยแต่ละบุคคลมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเริ่มได้จากการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อเกิดทัศนคติที่ดีความรู้สึกที่ดีก็ตามมาและพร้อมที่จะมองบุคคลอื่น

ด้วยความมีไมตรีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ (Chickering & Reisser, 1993) เพื่อนร่วมงานคือบุคคลที่ทำงานด้วยกันในบทบาทฐานะคนงาน เพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของตน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังสามารถส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ในการจัดการปัญหาและความเครียดในแต่ละวัน (Deery et al., 2010) การที่มีความรู้สึกที่ดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) โดยกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (รวมศิริ เมนะโพธิ์, 2550)

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน (Interpersonal Relationship Theory of Harry Stack Sulivan) กล่าวว่า "บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลพวงมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล" และมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับผู้อื่นตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งจากที่กล่าวมา จึงทำให้สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นโครงสร้างที่สำคัญของบุคลิกภาพ และซัลลิแวนยังเน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมเนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาเป็นผลมาจากการขาดความพึงพอใจ (Sullivan, 2014)

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชุทซ์ (Schultz's Interpersonal Relationship Theory) ได้สร้างทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมระหว่างบุคคลในบริบท ของความเข้ากันได้ของบุคคล ชื่อว่า ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation; FIRO) ที่กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ในการติดต่อและ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งความต้องการนี้ถือเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับความต้องการทางสรีระดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Schutz, 1958)

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะมนุษย์ต้องการการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อความพึงพอใจและลดปัญหาความเครียด (Sullivan, 2014; Schutz, 1958) ความสัมพันธ์ที่ดีเริ่มจากทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การช่วยเหลือกัน การสื่อสารที่เข้าใจ และความสบายใจในการทำงานร่วมกัน (Chickering & Reisser, 1993; Deery et al., 2010) ส่งผลให้เกิดแรงสนับสนุนเชิงบวกต่อการทำงานและความสุขโดยรวม

1) ความหมายความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

Sullivan (2014) กล่าวว่า “บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลพวงมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล” และ มนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับผู้อื่นตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นโครงสร้างที่สำคัญของบุคลิกภาพ

Chickering and Reisser (1993) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัว เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นต้องพึงระลึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเริ่มได้จากการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อเกิดทัศนคติที่ดี ความรู้สึกที่ดีก็ตามมาและพร้อมที่จะมองบุคคลอื่นด้วยความมีไมตรีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

Alderfer (1972) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Sias (2005) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันโดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง

Deery et al. (2010) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานคือบุคคลที่ทำงานด้วยกันในบทบาทฐานะคนงาน เพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของตน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังสามารถส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนรวมงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ในการจัดการปัญหาและความเครียดในแต่ละวัน

มุจลินท์ สิงห์สาครเดชา (2557) ให้ความหมายไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ยอมรับการกระจายงานอย่างยุติธรรม เต็มใจให้ความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นการร้องขอหรือการประสงค์ที่จะช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎขององค์กร ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้จะไม่ชอบกัน แต่ก็ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ หลีกเสี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี และ ดูถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวถึงความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันกันอย่างเหนี่ยวแน่นภายในกลุ่ม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สบายใจเป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานในระดับเดียวกัน ไม่ว่าจะมาจากที่แตกต่างกันก็ตาม เป็นความสัมพันธ์ที่มีไมตรีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะร้องขอหรือไม่ แสดงพฤติกรรมต่อกันด้วยความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน เพื่อให้อีกฝ่ายนั้นดูด้อยค่ากว่า

2) ตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

Edelman and Crain (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การยอมรับในการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม
2. การสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การให้ความร่วมมือในการรักษากฎของส่วนรวม
4. การร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยก็ตาม
5. เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน
6. ไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย
7. ไม่ว่าร้ายเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน

Beyer and Marshall (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานว่าประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้ใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความตรงไปตรงมาซื่อตรงต่อกัน เชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกัน การเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น และความรู้สึกของตนเองต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนงาน
2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) หมายถึง ความเต็มใจ ที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน สมัครใจในการช่วยทำงาน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน
3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) หมายถึง การให้การยอมรับนับถือและเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องงาน การเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีและมีการแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การให้ความสนใจและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานซึ่ง

อาจจะแสดงออกโดยการสังสรรค์กันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้ม มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) หมายถึง ความร่วมมือกันในการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันในกลุ่ม ยอมรับในความแตกต่าง และยอมรับในความสามารถของบุคคล การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการรวมกลุ่มและกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน มีการทบทวนและประเมินรวมถึงแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุน และตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของบุคคลอื่นที่แสดงออกโดยการร่วมมือต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์ผลงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากพบวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างตรงไปตรงมา มีอิสระและมีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกัน มีการแบ่งปันข้อมูลและมีความเต็มใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถสื่อสารแบบตัวต่อตัว เป็นกันเองได้ สมาชิกในกลุ่มสามารถรับข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง รวมถึงมีการประสานงานที่ดีสม่ำเสมอ ทั้งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตหน้าที่ของสมาชิกด้วยความจริงใจปราศจากอคติ การสร้างความรู้สึกยอมรับสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกในทีมได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิชอบของตนเอง มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

Schultz (1960) ได้กล่าวถึงความต้องการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในแง่ของระดับพฤติกรรมมี 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง ความต้องการ ในด้านนี้เป็นแรงขับจากภายในที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจไว้เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับเป็นคนในกลุ่มและต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น บุคคลจะแสดงตัวเป็นที่ดึงดูด ความสนใจ พยายามสร้างชื่อเสียง ทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือและมีเกียรติ

2. ความต้องการมีอำนาจควบคุม เป็นกระบวนการ ตัดสินใจของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลจะพยายามแสดงความสามารถของตนเองพร้อมทั้งแสดงการต่อต้านและปฏิเสธการคุกคามเพื่อเป็นการแสดงความต้องการควบคุมผู้อื่น

3. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ เป็นความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์โดยจะแสดงออกด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความปรารถนาดีต่อกันสร้างความผูกพันทางอารมณ์เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและได้รับความรู้สึกเดียวกันกลับมา ความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึกประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสำคัญ (Significance) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญกับบุคคลอื่น และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับบุคคลอื่น

มิติที่ 2 ความสามารถ (Competence) เป็นความรู้สึกรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความรู้ความสามารถของตนเองได้

มิติที่ 3 ความน่าคบ (Likability) เป็นความอยากรู้จักอย่างใกล้ชิด อยากเป็นเพื่อนกับบุคคลในบางกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปการแบ่งองค์ประกอบของความสัมพันธ์ในที่ทำงานของนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ดังนี้ องค์ประกอบของความสัมพันธ์ในที่ทำงานมี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับในการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม 2) การสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ 3) การให้ความร่วมมือในการรักษากฎของส่วนรวม 4) การร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน 5) เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน 6) ไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย และ 7) ไม่ว่าร้ายเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน (Edelman, 1993) และได้แบ่งองค์ประกอบของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ 1) ความมั่นใจและความไว้ใจ 2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน 4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ 5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ 7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และ 8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Beyer and Marshall, 1981) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) การติดต่อสัมพันธ์ 3) การทำงานร่วมกัน และ 4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์

มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร

สังกัดกระทรวงแรงงาน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

พิชยดนย์ ชายมะ (2566) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขใยการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การติดต่อสัมพันธ์มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สุกริน ทวีสุด (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การติดต่อสื่อสารส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สุธีรา สีมา (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการำทงานของครู มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สัมพันธภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

วดี นิลเปลี่ยน (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้

โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยผ่านการตอบ

แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า เพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก

วรางคณา คงศีล (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข และเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสุข มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ภณิดา บุญทวี (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรรมสรรพากร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานสท. กทม.7 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การติดต่อสัมพันธ์มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ชินานาง กิจเกียรติ์ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลเมืองหนองคาย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

จินดาวรรณ รามทอง (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านครอบครัว และด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์และการยอมรับในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

สิรินันท์ ขุนเพ็ชร (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว กับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สัมพันธภาพในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563)ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงาน ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานและพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

พันชัย เม่นฉาย (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562 ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลค่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริการส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

เบญจมาศ ดวงเด่น (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำบางส่วนที่ทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคามสุขส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 328 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานผู้ปฏิบัติงานเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 254 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทรงคัน จำนวน 73 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระกับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก

ธัญวรัตน์ วัดนก (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีประชากรในการศึกษาจำนวน 97 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ภคกมล สงวนวงค์ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก

ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในอุตสาหกรรม จำนวน 235 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า การติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

กนกนันท์ ยศหนัก (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู และศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและระบุตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	การให้ความช่วยเหลือ	การติดต่อสัมพันธ์	การทำงานร่วมกัน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
[2] ขวัญลดา สุรินทร์ (2558)		✓	✓	
[3] ธนัชพร เลขวัต (2558)		✓	✓	
[4] นฤมล ล้อประเสริฐ (2558)	✓	✓	✓	
[6] พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)		✓	✓	
[8] ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558)		✓	✓	
[9] มณทิรา ศรีวงศ์ (2558)		✓	✓	
[10] วนศิลป์ แววรวีวงศ์ (2558)		✓	✓	
[11] วิษณุ โนวิชัย (2558)		✓	✓	
[12] วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท (2558)		✓	✓	
[13] ศิริญญา สุวัฒ (2558)		✓	✓	
[14] สุทินี จงจิตต์ (2558)		✓	✓	✓
[15] สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558)		✓	✓	
[18] กนกวรรณ ศรีทองสุก (2559)		✓	✓	
[20] จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559)		✓	✓	
[21] ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน (2559)		✓	✓	
[22] ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559)		✓	✓	
[23] ณัฏยา ผลบุญ (2559)		✓	✓	
[24] ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559)		✓	✓	
[25] ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)		✓	✓	
[27] ทิพวัลย์ สมิธ (2559)		✓	✓	
[28] นวพรรษ พงษ์เผือก (2559)		✓	✓	
[29] ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)		✓	✓	
[30] ภาวินี พลายน้อย (2559)		✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	การให้ความช่วยเหลือ	การติดต่อสื่อสาร	การทำงานร่วมกัน	ความเป็นมิตรต่อผู้ใช้
[31] เมธาพร ผังลักษณ์ (2559)		✓	✓	
[33] สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559)		✓	✓	
[34] อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	✓	✓	✓	✓
[35] เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ (2559)	✓	✓	✓	
[36] กรรณิการ์ บุญมาก (2560)		✓	✓	
[37] กฤษณา บุณโยประการ (2560)		✓	✓	
[38] กัลยา ด้วงลา (2560)		✓	✓	
[40] ครรชิต ชำนิประโคน (2560)		✓	✓	
[41] จินดาวรรณ รามทอง (2560)		✓	✓	
[42] จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)		✓	✓	
[43] ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)		✓	✓	
[44] ธารินทร์ ระศร (2560)		✓	✓	
[45] นิภาวรรณ ใหคำ (2560)		✓	✓	
[46] ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2560)		✓	✓	
[47] ผกาวรรณ ติยัพเสน (2560)		✓	✓	
[48] พนมพร บำรุงบุญ (2560)		✓	✓	
[49] พิมสิริ โตกะคุณะ (2560)	✓	✓	✓	
[50] มลทิรา จีนามูล (2560)		✓	✓	
[51] ฤติมา บุญบำรุง (2560)		✓	✓	
[52] ลักษณา สุระมรรคา (2560)		✓	✓	
[53] วิภาวี สุขหร่อง (2560)		✓	✓	
[54] วิไล จันทร์เปรียง (2560)		✓	✓	
[55] ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)		✓	✓	
[56] สิรินันท์ ขุนเพ็ชร (2560)		✓	✓	

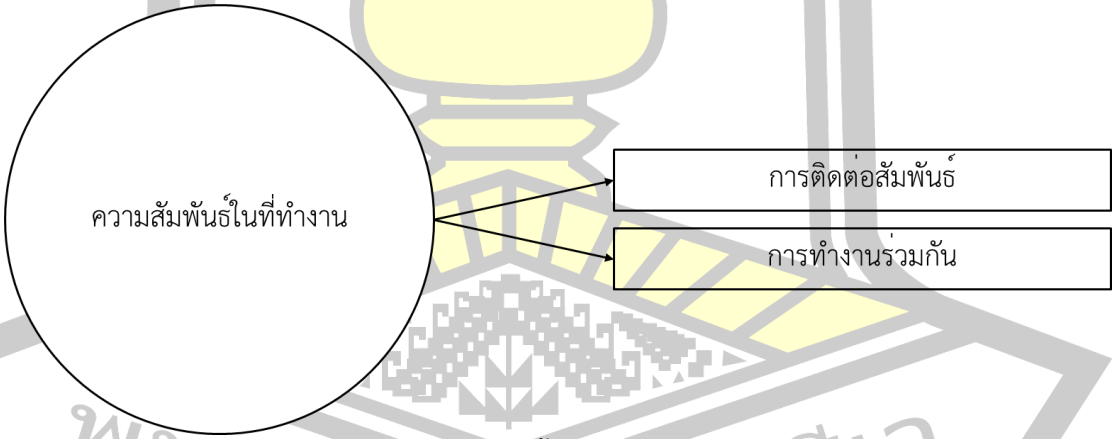
งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	การให้ความช่วยเหลือ	การติดต่อสื่อสาร	การทำงานร่วมกัน	ความเป็นมิตรต่อผู้ใช้
[57] สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560)	✓	✓	✓	
[58] สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)		✓	✓	
[59] กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561)		✓	✓	
[60] จตุพร ไชยราช (2561)		✓	✓	
[61] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2561)		✓	✓	✓
[62] ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561)		✓	✓	
[63] ดวงดาว ชัยต้นเทือก (2561)		✓	✓	
[64] ทศพล ชาติรัมย์ (2561)		✓	✓	
[65] เทพรัตน์ เหมโลหะ (2561)		✓	✓	
[67] โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561)		✓	✓	
[69] ปราณี ปาริฉัตต์กุล (2561)		✓	✓	
[70] พรปวีณ์ ชยาวนิช (2561)		✓	✓	
[71] ภณิดา บุญทวี (2561)		✓	✓	
[72] ภาวิน ชินะโชติ (2561)	✓	✓	✓	✓
[73] มุจธิตา อยู่ม่วง (2561)		✓	✓	
[74] ยศพร ปัญจมะวัต (2561)		✓	✓	
[75] รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561)		✓	✓	
[77] วรารัตน์ จอมโคกกรวด (2561)	✓	✓	✓	
[78] วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	✓	✓	✓	
[79] วัลยา โชติการณ์ (2561)		✓	✓	
[80] วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)		✓	✓	
[81] สายัน คงเจริญ (2561)		✓	✓	
[83] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561)		✓	✓	
[84] อดิศร เจริญสุข (2561)		✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	การให้ความช่วยเหลือ	การติดต่อสัมพันธ์	การทำงานร่วมกัน	ความเป็นมิตรต่อกัน
[85] กนกอร ธรรมแสง (2562)		✓	✓	
[86] จิระภา พันธรัตน์ (2562)		✓	✓	
[87] ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562)	✓	✓	✓	✓
[88] ดวงกมล กุหลาบอ่ำ (2562)		✓	✓	
[89] นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562)		✓	✓	
[90] ประทักษ์ อัคคะสาระกุล (2562)		✓	✓	
[91] พิมพ์วรมน ศิริวัชรอมร (2562)		✓	✓	
[92] ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์ (2562)		✓	✓	
[94] สมโภช บุญวัน (2562)		✓	✓	
[95] สุกริน ทวีสุด (2562)	✓	✓	✓	
[96] สุขสันต์ สลางสิงห์ (2562)		✓	✓	
[97] สุธีรา สีมา (2562)	✓	✓	✓	
[98] สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562)		✓	✓	
[100] อภิรดี ระวิโรจน์ (2562)		✓	✓	
[101] กุสุมา ศรีแย้ม (2563)		✓	✓	
[102] ขวัญตา มูลเจริญ (2563)		✓	✓	
[103] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563)		✓	✓	✓
[104] ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563)		✓	✓	
[105] ชัยวัฒน์ รื่นภาคศาสตร์ (2563)	✓	✓	✓	
[106] ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563)		✓	✓	
[107] ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563)	✓	✓	✓	✓
[108] เบญจมาศ ดวงเด่น (2563)		✓	✓	
[109] พันชัย เม่นฉาย (2563)	✓	✓	✓	
[110] พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563)		✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	การให้ความช่วยเหลือ	การติดตามผลสัมฤทธิ์	การทำงานร่วมกัน	ความเป็นวิชาชีพครู
[111] วดี นิลเปลี่ยน (2563)		✓	✓	
[113] กนกนันท์ ยศหนัก (2564)	✓	✓	✓	
[114] ขวัญตา ดำสว่าง (2564)		✓	✓	
[115] ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564)		✓	✓	
[116] ฐปกร รัศมี (2564)		✓	✓	
[117] เบญจรัตน์ อายุรไชย (2564)		✓	✓	
[118] ปรียา เพ็ชรแต้มทอง (2564)	✓	✓	✓	
[119] ภูมินทร์ อุกาวงษ์ (2564)		✓	✓	
[120] สัชฌกร พิทาคำ (2564)		✓	✓	
[121] อัญมณี ศรีปลาด (2564)		✓	✓	
[123] เอื้องคำ จันทะพรม (2564)	✓	✓	✓	✓
[124] กชกร สุวรรณะ (2565)		✓	✓	
[125] กาญจนา จันต๊ะมงคล (2565)		✓	✓	
[126] กิตติมา ใจปลื้ม (2565)		✓	✓	
[127] จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565)		✓	✓	
[128] จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565)		✓	✓	
[129] ชุติกาญน์ วัลลา (2565)		✓	✓	
[130] ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)		✓	✓	
[132] ธัญวรัตน์ วัดนก (2565)		✓	✓	
[133] ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565)		✓	✓	
[135] พรทิพย์ บุญแดง (2565)		✓	✓	
[137] ภคกมล สงวนวงค์ (2565)		✓	✓	
[138] รัชนีกร เล็กโสภี (2565)		✓	✓	✓
[139] ศศิมล เกอร์เลย์ (2565)		✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	การให้ความช่วยเหลือ	การติดต่อสัมพันธ์	การทำงานร่วมกัน	ความเป็นมิตรต่อกัน
[140] ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565)		✓	✓	
[141] อรรถพล วงศ์เมือง (2565)		✓	✓	
[143] พิชยดนย์ ชายมะ (2566)		✓	✓	
[144] วรุตม์ ยุททา (2566)		✓	✓	
[145] วริศรา อิ่นแก้ว (2566)		✓	✓	
[146] สโรชา วงศ์วิชิต (2566)		✓	✓	
รวม	18	125	125	9

จากตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ และ 2) การทำงานร่วมกัน ดังภาพ



ภาพที่ 5 แสดงตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

2.2.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้วยความหมายที่ว่า ค่านิยมความเชื่อหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์กรและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมการจัดการ หลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะมีความหมายต่อ

สมาชิกองค์กรเป็นตัวแทนสำหรับการอยู่รอดขององค์กร (Fondas & Denison, 1991) รูปแบบการตระหนักรู้ร่วมกันของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ คือชุดค่านิยมความเชื่อฐานคติที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์กรที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์กร สมาชิกมีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้อง (Chatman & Caldwell, 1991) เป็นแบบแผนของคติพื้นฐานร่วมซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร (Schein, 2004) การสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่มีอยู่ในองค์กรที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนตลอดจนรวมถึงสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษขององค์กร (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) นั้นคือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ และกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์กรมักเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

องค์กรต่าง ๆ ย่อมมีแบบแผนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสูงสุดตามที่มุ่งหวัง ซึ่งถือเป็นข้อดีและจุดแข็งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แบบแผนความคิดและแนวทางปฏิบัตินั้นผ่านกระบวนการยอมรับและปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนการปฏิบัติที่สมาชิกยึดถือร่วมกันเพื่อการอยู่รอดและการปรับตัวขององค์กร (Fondas & Denison, 1991; Schein, 2004) เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดต่อเนื่อง สร้างความแตกต่างจากองค์กรอื่น (Chatman & Caldwell, 1991; รัตติกรณ์, 2560) วัฒนธรรมที่ดีช่วยให้สมาชิกมีส่วนร่วม เกิดความผูกพันภาคภูมิใจ และความสุขในการทำงาน ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1) ความหมายวัฒนธรรมองค์กร

Fondas and Denison (1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมความเชื่อหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์กรและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมการจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้นหลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์กรเป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับ

การอยู่รอดขององค์กรซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์กรเชื่อว่าจะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Robbins (2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทาง ในการดำเนินงานขององค์กรและเปรียบเสมือนบุคสิกลักษณะขององค์กร

Schein (2004) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วมซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กรเมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์กรในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้การคิดการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

Robbins (2005) ได้กล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2550) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร คือการสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่มีอยู่ในองศ์การที่สามารถคันพบได้โดยการเรียนรู้ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษขององค์กร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างมาก

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554) กล่าวว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลังความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดี มีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานที่มุ่งเน้นความมีคุณภาพมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ย่อมให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้าการที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกัน และเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยมความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกัน

ไป ซึ่งองค์กรมีความคาดหวังและสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์กรและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

จากกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

2) ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กร

Daft and Lengel (1986) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ชุดของค่านิยม ความเชื่อ และความเข้าใจที่สมาชิกในองค์กรมีร่วมกัน

Hofstede (1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน การรับรู้และการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน

Robbins (2001) มีคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการด้วยกันที่ประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) เป็นระดับที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการทำสิ่งใหม่และยอมรับความเสี่ยง

2. การใส่ใจต่อรายละเอียด (Attention of Detail) เป็นระดับที่พนักงานได้รับความคาดหวังให้แสดงถึงความแม่นยำ การวิเคราะห์ และการใส่ใจต่อรายละเอียด

3. การมุ่งผลลัพธ์ (Outcome Orientation) เป็นระดับที่การจัดการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลที่ตามมามากกว่ากระบวนการหรือเทคนิคที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น

4. การมุ่งคน (People Orientation) เป็นระดับที่การจัดการใช้ในการตัดสินใจโดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่จะมีต่อคนในองค์กร

5. การมุ่งทีม (Team Orientation) เป็นระดับที่กิจกรรมในงานถูกกำหนดขึ้นในระดับทีมมากกว่าในระดับบุคคล

6. ความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นระดับที่คนจะมีความก้าวร้าวและแข่งขันกันมากกว่าการทำตัวแบบสบาย ๆ

7. ความมั่นคง (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมขององค์กรเน้นที่การดำรงไว้ซึ่งสภาพที่เป็นอยู่แทนที่จะเน้นการเจริญเติบโต

ชาติชาย จันทรศรี (2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ ความเข้าใจการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลในองค์กร

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญมีอยู่ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observed behavioral regulations) เมื่อสมาชิกองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กันจะใช้ภาษา คำศัพท์ และพิธีกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการยอมทำตามและการแสดงออกร่วมกัน

2. มีปทัสถาน (Norms) ซึ่งเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมที่วิวัฒน์ขึ้นในกลุ่มทำงาน เช่นทำงานยุติธรรมและจ่ายค่าแรงยุติธรรม ผลกระทบของพฤติกรรมกลุ่มทำงานซึ่งมีปทัสถานของกลุ่มเป็นตัวกำหนด ส่งผลต่อมาตรฐานและตัวชี้วัด

3. มีค่านิยมโดดเด่น (Dominant values) องค์กรผลักดันและคาดหวังให้สมาชิกองค์กรมีค่านิยมสำคัญร่วมกัน ตัวอย่างที่เห็นชัดในสถานศึกษา คือการปฏิบัติงานในระดับสูงของครูและนักเรียน อัตราการขาดเรียนต่ำและการออกกลางคันต่ำ และประสิทธิภาพสูง เป็นต้น

4. มีปรัชญา (Philosophy) เป็นนโยบายในการนำความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติต่อพนักงานและลูกค้า ตัวอย่างเช่น เขตพื้นที่การศึกษามีคำกล่าวปรัชญาหรือคำกล่าวพันธกิจสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

5. มีกฎ (Rules) แนวทางสำหรับการดำเนินไปในองค์กร หรือ เงื่อนไขที่ผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อให้เป็นสมาชิกซึ่งเป็นที่ยอมรับ

6. มีความรู้สึก (Feelings) ความรู้สึกคือบรรยากาศโดยรวมที่มีการสื่อในองค์กรโดยโครงสร้างทางกายภาพ และวิธีการซึ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อลูกค้าหรือบุคคลภายนอก

กุลบัณฑิต บัวเทศ (2553) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance) เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์กรคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมหนึ่งรู้สึกถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือไม่มีใครรู้

3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) หมายถึง บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความสนใจของตนเอง มากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่มเป็นอิสระจากกลุ่มรับผิดชอบดูแลตัวเองและครอบครัวของตัวเอง

4. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับโชคชะตาและเป้าหมายของกลุ่มก่อนที่จะคำนึงถึงเป้าหมายของตนเองสมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกันและหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง

สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) โดยความหมายจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคมวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ค่านิยมร่วมกัน ปรัชญา ความเชื่อ คติฐาน การรับรู้ปทัสถาน สิ่งที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดขึ้น และรูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะขององค์กร ซึ่งชี้นำนโยบายขององค์กรไปยังผู้ปฏิบัติ ในแต่ละองค์กรอาจจะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ เป็นวัฒนธรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ในองค์กรนั้นอีกด้วย

เนตรชนก คัมภ์ทวี (2555) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจ การปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปการแบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่ทำของนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ดังนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวคิดของ Daft and Lengel (1986) Hofstede (1991) และ สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ที่ได้กล่าวถึงค่านิยมขององค์กรและพฤติกรรมที่สังเกตได้ แนวคิดของ ชาติชาย จันทรศรี (2546) และเนตรชนก คัมภ์ทวี (2555) ได้กล่าวถึงความเป็นปัจเจกนิยมและการใส่ใจรายละเอียด ดังนั้นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) มาตรฐานพฤติกรรม 2) ความนิยมร่วมขององค์กร 3) ความเป็นปัจเจกนิยม และ 4) การใส่ใจต่อรายละเอียด

มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า นโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สุกริน ทวีสุด (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า องค์กรและการจัดการ และ การนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานและพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความสุขในการทำงาน

สุธีรา สีมา (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการำทงานของครู มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของครู

วดี นิลเปลี่ยน (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า นโยบายและการบริหารงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการจัดการมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในกรทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศของการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมในเขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า บรรยากาศองค์กรมีต่อความสุขในการทำงาน

วรางคณา คงศีล (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข และเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสุข มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ภณิดา บุญทวี (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรรมสรรพากร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานสท. กทม.7 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า นโยบายและการบริหารมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ชินานาง กิจเกียรติ์ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลเมืองหนองคาย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า นโยบายและการบริหารมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านครอบครัว และด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงาน ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านนโยบายการบริหารงานมระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้นำและการบริหารสามารถร่วมพยาการณ์ความสุขในการทำงานได้

เบญจมาศ ดวงเด่น (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำบางส่วนที่ทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านบังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงาน และพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างเจนเนอร์เรชั่นวายที่เกิดในช่วงปี 2524 – 2543 ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนได้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 278 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนเชิงนโยบายของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง จำนวน 392 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร

จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระกับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก

ธัญวรัตน์ วัดนก (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีประชากรในการศึกษาจำนวน 97 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1 มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ภคกมล สงวนวงค์ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก

วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท (2558) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ จำนวน 120 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและระบุตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กร

งานวิจัย	**ตัวบ่งชี้**			
	ความเป็นปัจเจกนิยม	ค่านิยมร่วมขององค์กร	ความเป็นปัจเจกนิยม	การใส่ใจรายละเอียด
[2] ขวัญลดา สุรินทร์ (2558)		✓	✓	
[3] ธนัชพร เลขวัต (2558)		✓	✓	
[4] นฤมล ล้อประเสริฐ (2558)	✓	✓	✓	
[5] ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558)		✓	✓	
[6] พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)		✓	✓	
[7] เพชรรัตน์ เรือนทอง (2558)		✓	✓	
[9] มณทิรา ศรีวงศ์ (2558)		✓	✓	

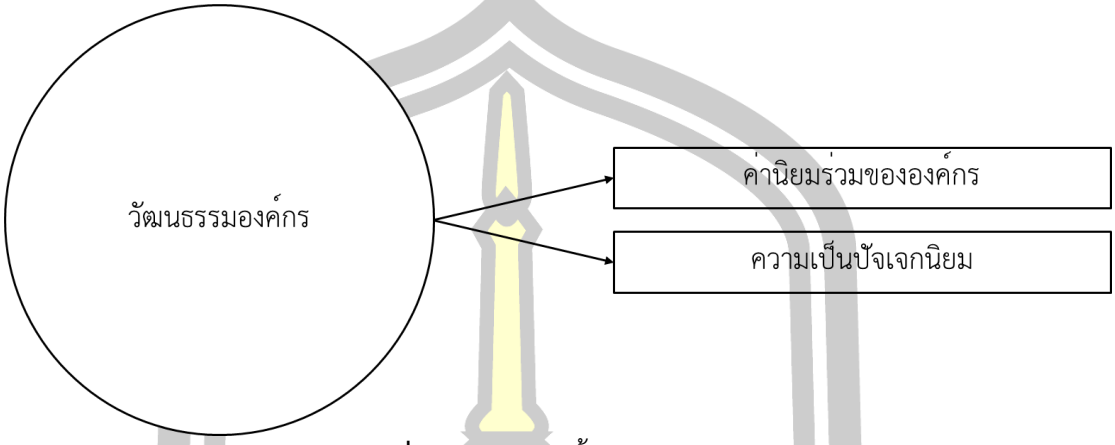
งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	ความเชื่อมั่นในตนเอง	ความเป็นปัจเจกนิยม	การใส่ใจรายละเอียด	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
[10] วนศิลป์ แววรวีวงศ์ (2558)		✓	✓	
[11] วิษณุ โนวิชัย (2558)		✓	✓	
[12] วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท (2558)		✓	✓	
[13] ศิริญญา สุวัฒ (2558)		✓	✓	
[14] สุทินี จงจิตต์ (2558)		✓	✓	✓
[15] สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558)		✓	✓	
[18] กนกวรรณ ศรีทองสุก (2559)		✓	✓	
[20] จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559)	✓	✓	✓	✓
[22] ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559)		✓	✓	
[23] ณัฏยา ผลบุญ (2559)		✓	✓	
[24] ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559)		✓	✓	
[25] ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)		✓	✓	
[26] ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559)	✓	✓	✓	✓
[28] นวพรรษ พงษ์เผือก (2559)		✓	✓	
[29] ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)		✓	✓	✓
[30] ภาวินี พลายน้อย (2559)		✓	✓	
[33] สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559)		✓	✓	
[34] อุไรพร เสียงล้ำ (2559)		✓	✓	
[35] เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ (2559)	✓	✓	✓	
[36] กรรณิการ์ บุญมาก (2560)		✓	✓	
[37] กฤษณา บุณโยประการ (2560)		✓	✓	
[38] กัลยา ด้วงลา (2560)		✓	✓	
[39] กิจจา อ่วมแก้ว (2560)		✓	✓	
[40] ครรชิต ชำนิประโคน (2560)		✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	ความรู้ทางบัญชี	ค่านิยมและทัศนคติส่วนบุคคล	ความเป็นปัจเจกนิยม	การใส่ใจรายละเอียด
[43] ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)	✓	✓	✓	
[45] นิภาวรรณ ใหคำ (2560)		✓	✓	
[46] ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2560)		✓	✓	
[47] ผกาวรรณ ติยัพเสน (2560)		✓	✓	
[48] พนมพร บำรุงบุญ (2560)	✓	✓	✓	
[50] มลทิรา จีนามูล (2560)		✓	✓	
[51] ฤติมา บุญบำรุง (2560)		✓	✓	
[52] ลักษณา สุระมรรคา (2560)		✓	✓	
[54] วิไล จันทร์เปรียง (2560)		✓	✓	
[55] ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)		✓	✓	
[57] สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560)	✓	✓	✓	✓
[58] สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)		✓	✓	
[59] กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561)	✓	✓	✓	
[61] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2561)		✓	✓	
[62] ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561)		✓	✓	
[63] ดวงดาว ชัยต้นเทือก (2561)		✓	✓	
[64] ทศพล ชาติรัมย์ (2561)		✓	✓	
[65] เทพรัตน์ เหมโลหะ (2561)	✓	✓	✓	
[66] ธัญนันท์ บุญอยู่ (2561)	✓	✓	✓	
[67] โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561)		✓	✓	
[70] พรปวีณ์ ชยาวนิช (2561)		✓	✓	
[72] ภาวิน ชินะโชติ (2561)	✓	✓	✓	✓
[74] ยศพร ปัญจมะวัต (2561)		✓	✓	
[75] รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561)		✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	กระบวนทัศน์	ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	ความเป็นปัจเจกนิยม	การใส่ใจรายละเอียด
[76] ลำใย เตชะแก้ว (2561)		✓	✓	
[77] วรารัตน์ จอมโคกกรวด (2561)		✓	✓	✓
[80] วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)		✓	✓	
[81] สายัน คงเจริญ (2561)		✓	✓	
[82] สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561)	✓	✓	✓	
[83] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561)		✓	✓	
[87] ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562)	✓	✓	✓	
[92] ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์ (2562)		✓	✓	
[94] สมโภช บุญวัน (2562)		✓	✓	
[95] สุกริน ทวีสุด (2562)	✓	✓	✓	
[96] สุขสันต์ สลางสิงห์ (2562)		✓	✓	
[97] สุธีรา สีมา (2562)	✓	✓	✓	
[98] สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562)		✓	✓	
[101] กุสุมา ศรีแย้ม (2563)		✓	✓	
[102] ขวัญตา มูลเจริญ (2563)		✓	✓	
[103] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563)		✓	✓	
[106] ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563)	✓	✓	✓	
[107] ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563)		✓	✓	
[108] เบญจมาศ ดวงเด่น (2563)		✓	✓	
[109] พันชัย เม่นฉาย (2563)		✓	✓	
[111] วดี นิลเปลี่ยน (2563)		✓	✓	
[112] ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล (2563)		✓	✓	
[113] กนกนันท์ ยศหนัก (2564)		✓	✓	✓
[116] ฐปกร รัศมี (2564)		✓	✓	

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้			
	ความซื่อสัตย์สุจริต	ค่านิยมและทัศนคติของผู้ประกอบการ	ความเป็นปัจเจกนิยม	การใส่ใจรายละเอียด
[117] เบญจรัตน์ อายุรไชย (2564)		✓	✓	
[118] ปรียา เพ็ชรแต้มทอง (2564)		✓	✓	
[120] สัชฌกร พิทาคำ (2564)		✓	✓	
[121] อัญมณี ศรีปลาด (2564)	✓	✓	✓	
[122] อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564)	✓	✓	✓	✓
[123] เอื้องคำ จันทะพรม (2564)	✓	✓	✓	✓
[125] กาญจนา จันต๊ะมงคล (2565)		✓	✓	
[126] กิตติมา ใจปลื้ม (2565)		✓	✓	
[128] จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565)		✓	✓	
[130] ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)		✓	✓	
[132] ธัญวรัตน์ วัดนก (2565)		✓	✓	
[133] ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565)		✓	✓	
[134] ปริณาห์ ยิกุสังข์ (2565)	✓	✓	✓	✓
[135] พรทิพย์ บุญแดง (2565)		✓	✓	
[137] ภคกมล สงวนวงค์ (2565)		✓	✓	
[139] ศศิมล เกอร์เลย์ (2565)		✓	✓	
[140] ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565)	✓	✓	✓	
[141] อรรถพล วงศ์เมือง (2565)		✓	✓	
[142] ทรายขวัญ นาคงสี (2566)		✓	✓	
[143] พิชยดนย์ ชายมะ (2566)		✓	✓	
[144] วรุตม์ ยุททา (2566)		✓	✓	
[145] วริศรา อิ่นแก้ว (2566)		✓	✓	
รวม	**22**	**101**	**101**	**11**

จากตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ค่านิยมร่วมขององค์กร และ 2) ความเป็นปัจเจกนิยม ดังภาพ



ภาพที่ 6 แสดงตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กร

2.2.5 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้วยแนวคิดที่ว่าลักษณะของงานที่ทำ คือ งานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบข่าย มีความยากง่าย มีลักษณะกว้างขวาง เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความกระตือรือร้นหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน (Mottaz, 1987) ซึ่งการรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่บุคคลได้ใช้ความสามารถของตนเองในงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความสุขในการทำงาน (สมชาย เรืองวงษ์, 2552)

Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมเช่นนั้นต่อไป

จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ ใช้ความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและอิสระในการตัดสินใจ ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานมีคุณค่า ภาคภูมิใจ และเกิดความสุขในการทำงาน (Mottaz, 1987; สมชาย, 2552) โดยทฤษฎีของ Hackman และ Oldham (1975) อธิบายว่าลักษณะงานที่เหมาะสมจะกระตุ้นแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีและยั่งยืน

1) ความหมายของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1975) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของงานไว้ว่า ลักษณะของงานที่ทำให้พลังงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน

Steers (1977) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อองค์กร

Mottaz (1987) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานหมายถึง งานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบข่ายมีความยากง่าย มีลักษณะกว้างขวาง เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความกระตือรือร้นหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

สมคิด บางโม (2558) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ ความท้าทายในงานที่ปฏิบัติ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และความสุขในงานที่ปฏิบัติ

วธู สวนานนท์ (2560) ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน หมานถึง การออกแบบงานเพื่อให้ตรงความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน และทำให้ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

2) ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของงาน

Thomas Willard Harrell (1972) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของลักษณะงานประกอบด้วย ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

Steers (1977) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และความก้าวหน้าในงาน

Hackman and Oldham (1985) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงานทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกันหรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึงระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า ลักษณะของงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปการแบ่งองค์ประกอบของคุณลักษณะของงานของนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ดังนี้ ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาแนวคิดของ Thomas Willard Harrell (1972) มี 1) ความน่าสนใจของงาน 2) ความท้าทายของงาน 3) ความแปลกของงาน 4) โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน 5) โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ 6) การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ และ 7) การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน และแนวคิดของ Hackman and Oldham (1985) มี 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ และ 5) ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน ดังนั้นองค์ประกอบของคุณลักษณะของงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ความท้าทายของงาน 2) ความมีอิสระในการตัดสินใจ 3) ความหลากหลายของงาน 4) ความสำคัญของงาน และ 5) ผลสะท้อนจากงาน

มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงานที่ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบ

ระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ยศพร ปัญจมะวัต (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

สุกริน ทวีสุด (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณลักษณะเฉพาะของงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

สุธีรา สีมา (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการำทงานของครู มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานผ่านความพึงพอใจในการทำงาน

วดี นิลเปลี่ยน (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยผ่าน การตอบ

แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านลักษณะงานมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในกรทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศของการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมในเขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณลักษณะของงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

วรางคณา คงศีล (2561) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข และเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสุข มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

อัญมณี ศรีปลาด (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณลักษณะของงานสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้

ชินานาง กิจเกียรติ์ (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลเมืองหนองคาย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

จินดาวรรณ รามทอง (2560) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ลักษณะงานสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงาน ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข มีกลุ่มตัวอย่างเป็นของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ตำแหน่งงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานและพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานผ่านความพึงพอใจในการทำงาน

พันชัย เม่นฉาย (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลค่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริการส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสุขในการทำงาน

เบญจมาศ ดวงเด่น (2563) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำบางส่วนที่ทำงานในธุรกิจผู้

ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระกับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 200 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก

ธัญวรัตน์ วัดนก (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีประชากรในการศึกษาจำนวน 97 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ภคกมล สงวนวงค์ (2565) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก

กนกนันท์ ยศหนัก (2564) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู และศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน โดยผ่านการตอบแบบสอบถาม พบว่า ลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและระบุตัวบ่งชี้ลักษณะงานที่ทำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ลักษณะงานที่ทำ

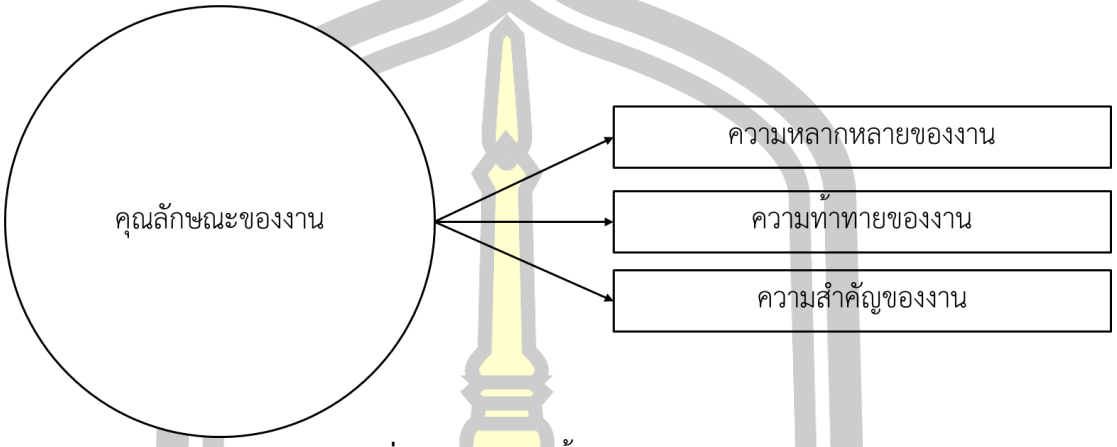
งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ความหลากหลายของงาน	ความมีอิสระในการตัดสินใจ	ความเกี่ยวข้องกันของงาน	ความสำคัญของงาน	ผลสะท้อนกลับจากงาน	ความเชี่ยวชาญพิเศษในวิชาชีพ
[2] ขวัญลดา สุรินทร์ (2558)	✓		✓	✓		
[5] ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558)	✓		✓	✓	✓	
[6] พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)	✓		✓	✓		
[7] เพชรรัตน์ เรือนทอง (2558)	✓		✓	✓	✓	
[8] ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558)	✓		✓	✓		
[10] วนศิลป์ แววรวีวงศ์ (2558)	✓		✓	✓		
[11] วิษณุ โนวิชัย (2558)	✓		✓	✓		
[13] ศิริญญา สุวัฒ (2558)	✓		✓	✓		
[14] สุทินี จงจิตต์ (2558)	✓		✓	✓		
[15] สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558)	✓		✓	✓		
[16] อารยา ขำสกุล (2558)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
[17] อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล (2558)	✓		✓	✓	✓	
[22] ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559)	✓		✓	✓		
[25] ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)	✓		✓	✓		
[26] ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559)		✓	✓	✓	✓	
[28] นวพรรษ พงษ์เผือก (2559)	✓		✓	✓		
[29] ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)	✓		✓	✓		✓
[30] ภาวินี พลายน้อย (2559)	✓		✓	✓		
[34] อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	✓		✓	✓	✓	
[38] กัลยา ด้วงลา (2560)	✓		✓	✓		
[39] กิจจา อ่วมแก้ว (2560)	✓		✓	✓		
[41] จินดาวรรณ รามทอง (2560)	✓		✓	✓		

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ความท้าทายของงาน	ความมีอิสระในการตัดสินใจ	ความหลากหลายของงาน	ความสำคัญของงาน	ผลสะท้อนกลับจากงาน	ความตระหนักในวิชาชีพ
[42] จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)	✓	✓	✓	✓		
[45] นิภาวรรณ ใหคำ (2560)	✓		✓	✓		
[46] ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2560)	✓		✓	✓		
[47] ผกาวรรณ ติยัพเสน (2560)	✓		✓	✓		
[48] พนมพร บำรุงบุญ (2560)	✓		✓	✓		
[51] ฤติมา บุญบำรุง (2560)	✓		✓	✓		
[52] ลักษณา สุระมรรคา (2560)	✓		✓	✓	✓	✓
[54] วิไล จันทร์เปรียง (2560)	✓		✓	✓		
[55] ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)	✓		✓	✓		
[58] สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)	✓		✓	✓		
[59] กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561)	✓		✓	✓		✓
[60] จตุพร ไชยราช (2561)			✓	✓		
[61] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2561)	✓	✓	✓	✓		
[62] ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561)	✓		✓	✓		
[64] ทศพล ชาติรัมย์ (2561)	✓		✓	✓		
[65] เทพรัตน์ เหมโลหะ (2561)	✓		✓	✓		
[67] โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561)	✓		✓	✓		
[68] เบญจมาศ บรรเจิดพัฒนกุล (2561)	✓		✓	✓		
[70] พรปวีณ์ ชยาวนิช (2561)	✓		✓	✓		
[72] ภาวิน ชินะโชติ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	
[74] ยศพร ปัญจมะวัต (2561)	✓		✓	✓	✓	
[75] รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561)	✓		✓	✓		

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ความท้าทายของงาน	ความมีอิสระในการตัดสินใจ	ความหลากหลายของงาน	ความสำคัญของงาน	ผลสะท้อนกลับจากงาน	ความตระหนักในวิชาชีพ
[79] วัลยา โชติการณ์ (2561)	✓		✓	✓		
[80] วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)	✓		✓	✓		
[81] สายัน คงเจริญ (2561)	✓		✓	✓		
[83] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561)	✓		✓	✓		
[87] ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	
[89] นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562)	✓		✓	✓		
[90] ประทักษ์ อัคคะสาระกุล (2562)	✓		✓	✓		
[94] สมโภช บุญวัน (2562)	✓		✓	✓		
[95] สุกริน ทวีสุด (2562)	✓		✓	✓		
[96] สุขสันต์ สลางสิงห์ (2562)	✓		✓	✓		
[97] สุธีรา สีมา (2562)	✓		✓	✓		
[98] สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562)	✓		✓	✓		
[99] หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562)	✓		✓	✓		
[101] กุสุมา ศรีแย้ม (2563)	✓		✓	✓		
[102] ขวัญตา มูลเจริญ (2563)	✓		✓	✓		
[103] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563)	✓		✓	✓		✓
[106] ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563)	✓		✓	✓		
[107] ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563)	✓		✓	✓		
[108] เบญจมาศ ดวงเด่น (2563)	✓		✓	✓		
[109] พันชัย เม่นฉาย (2563)	✓		✓	✓		
[111] วดี นิลเปลี่ยน (2563)	✓		✓	✓		
[112] ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล (2563)			✓	✓		
[113] กนกนันท์ ยศหนัก (2564)	✓		✓	✓		

งานวิจัย	ตัวบ่งชี้					
	ความท้าทายของงาน	ความมีอิสระในการตัดสินใจ	ความหลากหลายของงาน	ความสำคัญของงาน	ผลสะท้อนกลับจากงาน	ความตระหนักในวิชาชีพ
[116] ฐปกร รัศมี (2564)	✓		✓	✓		
[117] เบญจรัตน์ อายุรไชย (2564)	✓		✓	✓		
[118] ปรียา เพ็ชรแต้มทอง (2564)	✓	✓	✓	✓		
[120] สัชฌกร พิทาคำ (2564)	✓		✓	✓		
[121] อัญมณี ศรีปลาด (2564)	✓		✓	✓		
[125] กาญจนา จันต๊ะมงคล (2565)	✓		✓	✓		
[126] กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	✓		✓	✓		
[128] จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565)	✓	✓	✓	✓		
[130] ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)	✓		✓	✓		
[131] ธัญจิรา บุญบันดล (2565)	✓		✓	✓		
[132] ธัญวรัตน์ วัดนก (2565)	✓	✓	✓	✓		
[133] ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565)	✓	✓	✓	✓		
[137] ภคกมล สงวนวงค์ (2565)	✓	✓	✓	✓		
[139] ศศิมล เกอร์เลย์ (2565)	✓		✓	✓		
[141] อรรถพล วงศ์เมือง (2565)	✓		✓	✓		
[142] ทรายขวัญ นาคงสี (2566)	✓		✓	✓		
[143] พิชยดนย์ ชายมะ (2566)	✓	✓	✓	✓	✓	
[144] วรุตม์ ยุททา (2566)	✓		✓	✓		
[145] วริศรา อิ่นแก้ว (2566)	✓		✓	✓		
รวม	**84**	**12**	**86**	**86**	**11**	**5**

จากตารางที่ 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ลักษณะงานที่ทำ ทำให้ผู้วิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความท้าทายของงาน และ 3) ความสำคัญของงาน ดังภาพ



ภาพที่ 7 แสดงตัวบ่งชี้คุณลักษณะของงาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในที่ส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในที่ส่งอิทธิผลต่อความสุขในการทำงาน

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน		
		ความผูกพันในงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความสุขในการทำงาน
[1] กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
[2] ขวัญลดา สุรินทร์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน		
		คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	วัฒนธรรมองค์กร
[3] ธนัชพร เลขวัต (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[4] นฤมล ล้อประเสริฐ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[5] ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[6] พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	
	คุณลักษณะของงาน	✓	✓	
[7] เพชรรัตน์ เรือนทอง (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	
	คุณลักษณะของงาน	✓	✓	
[8] ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[9] มณทิรา ศรีวงศ์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวแปรแฝงภายใน: ความพึงพอใจในงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลการปฏิบัติงาน
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[10] วนศิลป์ แววรวีวงศ์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[11] วิษณุ โนวิชัย (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓	✓	
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓	✓	✓
[12] วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[13] ศิริญญา สุวัฒ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[14] สุทินี จงจิตต์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันต่องาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความพึงพอใจในงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลการปฏิบัติงาน
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[15] สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓	✓	
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[16] อารยา ขำสกุล (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[17] อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[18] กนกวรรณ ศรีทองสุก (2559)	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	
[19] กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
[20] จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[21] ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[22] ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวแปรแฝงภายใน: ความตั้งใจลาออก
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[23] ณัฏยา ผลบุญ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[24] ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[25] ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[26] ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[27] ทิพวัลย์ สมิธ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[28] นวพรรษ พงษ์เผือก (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน		
		คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการปฏิบัติงาน
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[29] ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	
	คุณลักษณะของงาน	✓	✓	✓
[30] ภาวินี พลายน้อย (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[31] เมธาพร ผังลักษณ์ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[32] วรพรรณ คงเสรี (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
[33] สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[34] อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันในองค์กร	ผลการปฏิบัติงาน
[35] เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[36] กรรณิการ์ บุญมาก (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[37] กฤษณา บุณโยประการ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[38] กัลยา ด้วงลา (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[39] กิจจา อ่วมแก้ว (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[40] ครรชิต ชำนิประโคน (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[41] จินดาวรรณ รามทอง (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในองค์กร	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลการปฏิบัติงาน
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[42] จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[43] ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[44] ธารินทร์ ระศร (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[45] นิภาวรรณ ใหคำ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[46] ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[47] ผกาวรรณ ติยัพเสน (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันต่องาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลสัมฤทธิ์ของงาน
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[48] พนมพร บำรุงบุญ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[49] พิมสิริ โตกะคุณะ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[50] มลทิรา จีนามูล (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[51] ฤติมา บุญบำรุง (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[52] ลักษณา สุระมรรคา (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: วัฒนธรรมองค์กร
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[53] วิภาวี สุขหร่อง (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[54] วิไล จันทร์เปรียง (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[55] ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[56] สิรินันท์ ขุนเพ็ชร (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[57] สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[58] สุพัตรา เทพเฉลิม (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณลักษณะของงานที่ใช้เป็นเกณฑ์	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณลักษณะของงานที่ใช้เป็นเกณฑ์	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรม
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[59] กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[60] จตุพร ไชยราช (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[61] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	
[62] ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[63] ดวงดาว ชัยต้นเทือก (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[64] ทศพล ชาติรัมย์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน		
		ความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจในงาน	ความตั้งใจลาออก
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[65] เทพรัตน์ เหมโลหะ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[66] ธัญนันท์ บุญอยู่ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	
[67] โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[68] เบญจมาศ บรรเจิดพัฒนกุล (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓	✓	
[69] ปราณี ปาริฉัตต์กุล (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[70] พรปวีณ์ ชยาวนิช (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[71] ภณิดา บุญทวี (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในองค์กร	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลการปฏิบัติงาน
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[72] ภาวิน ชินะโชติ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[73] มุจธิตา อยู่ม่วง (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[74] ยศพร ปัญจมะวัต (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[75] รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[76] ลำใย เตชะแก้ว (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[77] วรารัตน์ จอมโคกกรวด (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลการปฏิบัติงาน
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[78] วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[79] วัลยา โชติการณ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[80] วิไลวรรณ วนไทยสงค์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[81] สายัน คงเจริญ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[82] สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[83] ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: การยอมรับการใช้งาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความพึงพอใจ	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลการดำเนินงาน
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[84] อดิศร เจริญสุข (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[85] กนกอร ธรรมแสง (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[86] จิระภา พันธรัตน์ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[87] ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[88] ดวงกมล กุหลาบอ่ำ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[89] นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[90] ประทักษ์ อัคคะสาระกุล (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: วัฒนธรรมองค์กร
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[91] พิมพ์วรมน ศิริวัชรอมร (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[92] ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[93] มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[94] สมโภช บุญวัน (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[95] สุกริน ทวีสุด (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[96] สุขสันต์ สลางสิงห์ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในองค์กร	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในวิชาชีพ
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[97] สุธีรา สีมา (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[98] สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[99] หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[100] อภิรดี ระวิโรจน์ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[101] กุสุมา ศรีแย้ม (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: วัฒนธรรมองค์กร
[102] ขวัญตา มูลเจริญ (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[103] จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	
[104] ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[105] ชัยวัฒน์ รื่นภาคศาสตร์ (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[106] ธนพร สุวรรณวรบุญ (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[107] ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: วัฒนธรรมองค์กร
[108] เบญจมาศ ดวงเด่น (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[109] พันชัย เม่นฉาย (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[110] พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[111] วดี นิลเปลี่ยน (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[112] ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล (2563)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[113] กนกนันท์ ยศหนัก (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: วัฒนธรรมองค์กร
	คุณลักษณะของงาน	✓	✓	✓
[114] ขวัญตา ดำสว่าง (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[115] ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์ (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[116] ฐปกร รัศมี (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[117] เบญจรัตน์ อายุรไชย (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[118] ปรียา เพ็ชรแต้มทอง (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[119] ภูมินทร์ อุกาวงษ์ (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[120] สัชฌกร พิทาคำ (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความสัมพันธ์ในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: วัฒนธรรมองค์กร
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[121] อัญมณี ศรีปลาด (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[122] อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[123] เอื้องคำ จันทะพรม (2564)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[124] กชกร สุวรรณะ (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[125] กาญจนา จันต๊ะมงคล (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[126] กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: วัฒนธรรมองค์กร
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[127] จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[128] จิรวรรณ นันชัยอุดม (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[129] ชุติกาญน์ วัลลา (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[130] ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[131] ธัญจิรา บุญบันดล (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[132] ธัญวรัตน์ วัดนก (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในองค์กร	ตัวแปรแฝงภายใน: ผลการปฏิบัติงาน
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[133] ปรัชภรณ์ สายโปธิ (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[134] ปริณาห์ ยิกุสังข์ (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[135] พรทิพย์ บุญแดง (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[136] พุธธิดา ตัวตน (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
[137] ภคกมล สงวนวงค์ (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[138] รัชนีกร เล็กโสภี (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในองค์กร	ตัวแปรแฝงภายใน: ความพึงพอใจในงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความตั้งใจลาออก
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
[139] ศศิมล เกอร์เลย์ (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[140] ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
[141] อรรถพล วงศ์เมือง (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[142] ทรายขวัญ นาคงสี (2566)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[143] พิชยดนย์ ชายมะ (2566)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[144] วรุตม์ ยุททา (2566)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		

งานวิจัย	ตัวแปรแฝงภายนอก	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในงาน	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในวิชาชีพ	ตัวแปรแฝงภายใน: ความผูกพันในองค์กร
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[145] วริศรา อิ่นแก้ว (2566)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓		
	วัฒนธรรมองค์กร	✓		
	คุณลักษณะของงาน	✓		
[146] สโรชา วงศ์วิชิต (2566)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
[147] สาลินีย์ ธีรเนตร (2566)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
รวม		549	24	7

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์อภิมาน (Meta Analysis) และ 2) การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Meta-Analytic Structural Equation Modeling: MASEM)

3.1 การวิเคราะห์อภิมาน (Meta Analysis)

การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) เป็นวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน และได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการที่มีความก้าวหน้าที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยประเภทอื่น ๆ หลักการของการวิเคราะห์อภิมานมีความคล้ายคลึงกับการสังเคราะห์งานวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ โดยมุ่งเน้นการสรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยแต่ละชิ้นในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ช่วยอธิบายว่าความแตกต่างของผลการวิจัยที่เกิดขึ้นนั้นสามารถอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของงานวิจัย เช่น วิธีการวิจัย กลุ่ม

ตัวอย่าง หรือเครื่องมือที่ใช้ อย่างไรก็ตาม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์อภิมานแตกต่างจากวิธีการวิเคราะห์ในงานวิจัยเชิงปริมาณทั่วไป เนื่องจากการวิเคราะห์อภิมานได้รับการพัฒนาเพื่อแก้ไขจุดอ่อนของวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่มีอยู่เดิม โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากนักสถิติเพื่อให้ได้วิธีการที่มีความแม่นยำและมีระบบมากขึ้น การพัฒนาเหล่านี้ทำให้การวิเคราะห์อภิมานเป็นเครื่องมือที่มีความทันสมัย มีความถูกต้องสูง และสามารถใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยลักษณะการพัฒนาที่ต่อเนื่องและการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การวิเคราะห์อภิมานกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในงานวิจัยในปัจจุบัน ซึ่งช่วยให้การสังเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้นเป็นไปอย่างมีระเบียบและถูกต้องมากยิ่งขึ้น และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การสรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยที่มีความหลากหลายสามารถทำได้ในรูปแบบที่ชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือสูง

ดังนั้นในตอนนี้ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระเกี่ยวกับการวิเคราะห์อภิมานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ความเป็นมาของการวิเคราะห์อภิมาน (Meta - Analysis)

ในปี ค.ศ. 1904 การเผยแพร่ในวารสารแพทย์อังกฤษ (British Medical Journal) ได้แสดงถึงประสิทธิภาพของวัคซีนไข้รากสาดน้อย โดยการรวบรวมงานวิจัยที่มีแนวคิดเดียวกันเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นวิจัยเดียวกัน เพื่อทำให้การตอบคำถามวิจัยซับซ้อนขึ้น โดยในภายหลัง Pearson ได้รวบรวมค่าสหสัมพันธ์จากงานวิจัยต่าง ๆ เช่น งานของ O'rourke (2007) รวมทั้งงานศึกษาที่มีแนวคิดเดียวกัน ดร.โจเว็ฟ แพร็ตต์ และคณะยังได้รวบรวมงานวิจัย 145 ชิ้นเพื่อประเมินอิทธิผลของงานที่ไม่ได้เผยแพร่ (Bösch, 1940)

ต่อมาในปี 1969 Cohen ได้นำเสนอการคำนวณขนาดอิทธิพล (effect size) เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างและคำนวณค่าอำนาจ (power) ในการวิเคราะห์อภิมาน ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์อภิมาน

ในปี 1976 Glass ได้ให้คำจำกัดความคำว่า "Meta-Analysis" ว่าเป็น “การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (analysis of analysis)” ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อสังเคราะห์งานวิจัย โดยใช้ขนาดอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นค่าดัชนีมาตรฐานในการสังเคราะห์ โดยการวิเคราะห์นี้มุ่งเน้นที่การเปรียบเทียบความแตกต่างของขนาดอิทธิพลในงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อหาความแตกต่างที่อาจอธิบายได้ด้วยลักษณะของงานวิจัย ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์อภิมานสามารถให้ค่าดัชนีมาตรฐานที่แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ขนาดอิทธิพล (effect size : d), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation : rxy), และความน่าจะเป็นของสถิติ (p-value of statistics) การวิเคราะห์อภิมานได้รับความนิยมในประเทศตะวันตกมานานกว่า 3 ทศวรรษ และในประเทศไทยเริ่มมีการใช้วิธีนี้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์มากว่า 2 ทศวรรษ โดยได้รับความนิยมมากขึ้นในหลายสาขาวิชา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ในประเทศไทย ยังไม่ได้มีคำนิยามที่เป็นที่ยอมรับสำหรับคำว่า "Meta-Analysis" แต่มีการแปลคำศัพท์นี้ในหลายรูปแบบ เช่น "การวิเคราะห์แบบเมทต้า" "การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์" หรือ "การวิเคราะห์อภิมาน" ซึ่งคำว่า "การวิเคราะห์อภิมาน" ได้รับการยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการวิจัยการศึกษา (กัตติกา ธนะขว้าง, 2555)

3.1.2 ความหมายของการวิเคราะห์อภิมาน

การวิเคราะห์อภิมานเป็นส่วนหนึ่งของการสังเคราะห์งานวิจัย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติในการรวบรวมผลของการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในแต่ละเรื่องมาสรุปรวมกัน โดยมีการให้ค่าเชิงปริมาณที่แน่นอน และมักจะใช้กับงานวิจัยเชิงปริมาณที่มีเนื้อหาเดียวกัน ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์อภิมาน ดังนี้

Glass (1981) ให้ความหมายของการวิเคราะห์อภิมานว่าเป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (the analysis of analysis) ซึ่งเป็นการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวนหลาย ๆ เรื่อง ที่ศึกษาในปัญหาการวิจัยเดียวกันทั้งการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และการวิจัยเชิงทดลองมาใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการวิเคราะห์โดยใช้สูตรการคำนวณทางสถิติ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของผลการสังเคราะห์งานวิจัยในรูปขนาดอิทธิพลและคุณลักษณะงานวิจัย

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์อภิมานเป็นการวิจัยประเภทการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่นำงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง ที่ศึกษาปัญหาเดียวกันมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อค้นพบใหม่ที่มีความกว้างขวาง ความลุ่มลึก กว่าผลงานวิจัยแต่ละเรื่อง

Gliner (2003) ได้ให้ความหมายของกาวรวิเคราะห์อภิมานว่า เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยใช้สถิติในการคำนวณค่าอิทธิพล (effect size) เพื่อประมาณค่าความสัมพันธ์หรือค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรจัดกระทำหรือวิธีการจัดกรระทำบางอย่าง (treatment) ต่อตัวแปรตามที่เป็นผลของการจัดกระทำนั้น ๆ

สุตตัน และ คณะ (2551) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์อภิมานว่า เป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบจากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน (systematic review) และใช้เทคนิควิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ โดยมีค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละงานวิจัย แล้วนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยรวมของงานวิจัยทั้งหมดโดยใช้วิธีการถ่วงน้ำหนัก

Borenstein (2009) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์อภิมานว่า เป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญในการออกแบบการวิจัยแบบใหม่ที่ใช้กระบวนการค้นคว้า รวบรวม และประเมินงานวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ของการศึกษาจำนวนหนึ่งที่ศึกษาประเด็นหรือปัญหาเดียวกันอย่างเป็นระบบ แล้วทำการวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพลโดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับชุดข้อมูลเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์แม่นยำและบ่งบอกความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง การนำผลการวิจัยที่ศึกษาปัญหาและตัวแปรในเรื่องเดียวกันมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนด้วยการยืนยันทางสถิติโดยคำนึงถึงการประเมินการผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นกับงานวิจัยในแต่ละงาน โดยมีงานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นหน่วยในการวิเคราะห์เพื่อหาผลสรุปเกี่ยวกับขนาดอิทธิพล (effect size) และข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยที่ทำให้ขนาดอิทธิพลมีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์อภิมานสามารให้คำตอบในการสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สนใจศึกษาที่มีความกว้างขวาง ลุ่มลึก เที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ

3.1.3 ลักษณะของการวิเคราะห์อภิมาน

Glass (1981) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ศิริยุภา พูลสุวรรณ (2555) และ รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ (2557) ให้รายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องพิจารณาในการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมาน ผู้วิจัยสรุปประเด็นลักษณะเด่นไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์อภิมานต้องใช้วิธีการค้นคว้างานวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน แม้จะมีความแตกต่างกันในด้านระเบียบวิธีวิจัย ตัวแปร เครื่องมือวัด กลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูล จุดสำคัญอยู่ที่การนิยาม "ปัญหาวิจัยตรงกัน" ซึ่งหากนิยามแคบเกินไปจะทำให้ได้งานวิจัยมาน้อย ส่งผลให้ข้อสรุปไม่ครอบคลุม แต่หากนิยามกว้างเกินไปจะได้งานวิจัยมาก แต่การวิเคราะห์จะซับซ้อนขึ้น ทั้งนี้จำเป็นต้องพิจารณาความสมดุลระหว่างขอบเขตนิยามกับคุณภาพของการสังเคราะห์

2. การวิเคราะห์อภิมานใช้สถิติเป็นเครื่องมือในการสรุปผลจากงานวิจัยหลายเรื่อง โดยไม่ใช้ข้อมูลดิบเดิม แต่นำค่าสถิติที่รายงานไว้ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าสหสัมพันธ์ หรือค่าทดสอบ มาปรับให้อยู่ในรูปดัชนีมาตรฐานที่ไม่มีหน่วย เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบและสังเคราะห์ร่วมกันได้ แม้งานวิจัยแต่ละเรื่องจะศึกษาตัวแปรหรือใช้เครื่องมือวัดต่างกัน การแปลงค่าสถิติเหล่านี้ให้เป็นมาตรฐานจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาและอ้างอิงได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

3. การวิเคราะห์อภิมานมุ่งศึกษาผลของตัวแปรอิสระต่อผลลัพธ์ หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากงานวิจัยทั้งเชิงทดลองและเชิงสหสัมพันธ์ โดยให้ความสำคัญกับค่าสถิติที่สามารถนำมาคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน เช่น ขนาดอิทธิพลหรือค่าสหสัมพันธ์ มากกว่าการพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยที่ไม่สามารถระบุหรือคำนวณค่าดัชนีเหล่านี้ได้ จะไม่เหมาะสมสำหรับการนำมาสังเคราะห์ในกระบวนการอภิมาน

4. ในการวิเคราะห์อภิมาน หน่วยการวิเคราะห์จะแตกต่างจากการวิจัยทั่วไปในสังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ที่มักใช้บุคคลหรือกลุ่มคนเป็นหน่วยหลัก โดยในอภิมาน หน่วยการวิเคราะห์คือ “งานวิจัยแต่ละเรื่อง” หรือ “ชุดการทดสอบสมมติฐาน” ที่รายงานไว้ในแต่ละงานวิจัย ไม่ว่าจะเป็น

ระดับบุคคล องค์กร หรือโรงเรียน จุดมุ่งหมายคือการนำผลลัพธ์ของแต่ละงานวิจัยมาเปรียบเทียบและสังเคราะห์เพื่อสรุปแนวโน้มของความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร

5. การวิเคราะห์อภิมานมีเป้าหมายเพื่อศึกษาความแตกต่างของผลวิจัยจากหลายแหล่ง และอธิบายความแตกต่างเหล่านั้นโดยพิจารณาตัวแปรลักษณะของงานวิจัย เช่น รูปแบบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง หรือวิธีการวัด นักวิจัยจึงต้องวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจส่งผลต่อผลลัพธ์ เพื่อทำความเข้าใจว่าเหตุใดผลวิจัยจึงอาจขัดแย้งหรือแตกต่างกัน และสามารถสรุปภาพรวมที่มีความแม่นยำและครอบคลุมมากขึ้น

6. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยมีลักษณะโดดเด่นที่สามารถให้ความรู้ที่ลึกและกว้างขวางกว่างานวิจัยแต่ละเรื่อง เพราะเป็นการรวบรวม วิเคราะห์ และเปรียบเทียบผลจากหลายแหล่ง ทำให้สามารถเห็นแนวโน้ม ความคล้ายคลึง และความแตกต่างระหว่างงานวิจัย รวมถึงระบุปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความแตกต่างของผลวิจัยได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ การวิเคราะห์อภิมานไม่ได้มุ่งตัดสินคุณภาพของข้อค้นพบแต่ละงานวิจัย แต่เน้นการสังเคราะห์เพื่อสร้างองค์ความรู้โดยรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ลักษณะของการวิเคราะห์อภิมานเป็นวิธีสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาประเด็นเดียวกันอย่างเป็นระบบ โดยใช้ค่าสถิติที่รายงานไว้แปลงเป็นดัชนีมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ร่วมกัน แม้งานวิจัยจะต่างวิธีการหรือตัวแปรก็ยังสามารถสังเคราะห์ได้ จุดสำคัญคือการนิยามปัญหาวิจัยให้สมดุลไม่แคบหรือกว้างเกินไป หน่วยการวิเคราะห์คือ “งานวิจัยแต่ละเรื่อง” ไม่ใช่บุคคลหรือกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ช่วยอธิบายความแตกต่างของงานวิจัยจากหลายแหล่ง โดยพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อผลลัพธ์ ทำให้เห็นแนวโน้ม ความเหมือนและความต่างของผลวิจัยอย่างครอบคลุม และสร้างองค์ความรู้ที่ลึกและแม่นยำมากขึ้นโดยไม่มุ่งตัดสินคุณภาพงานวิจัยรายเรื่อง

3.1.4 ดัชนีมาตรฐานในการวิเคราะห์อภิมาน

ในการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมาน งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มักมีความแตกต่างกัน เช่น แบบแผนการวิจัย เครื่องมือวัด และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น จำเป็นต้องแปลงผลการวิจัยให้เป็นดัชนีมาตรฐานเดียวกัน โดยมี 2 ประเภทหลัก คือ ขนาดอิทธิพล (Effect Sizes) สำหรับงานวิจัยเชิงทดลอง และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients) สำหรับงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ การประมาณค่าดังกล่าวสามารถทำได้ 2 วิธี คือ การคำนวณจากค่าสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง และการคำนวณจากค่าสถิติที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช, 2552)

วิธีที่ 1 วิธีการประมาณค่าจากการคำนวณโดยตรง

การประมาณค่าขนาดอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยที่มีแบบแผนการทดลองซึ่งมีตัวแปรตาม Y เป็นตัวแปรต่อเนื่องและตัวแปรไม่ต่อเนื่อง และการประมาณค่าจาก

งานวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยการคำนวณโดยตรงจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยสูตรมีสัญลักษณ์ดังตาราง

ตารางที่ 9 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการคำนวณค่าขนาดอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากวิธีการคำนวณโดยตรง

สัญลักษณ์	ตัวแปรที่อ้างถึง
$\overline{y_E}$, $\overline{y_C}$	ค่าเฉลี่ยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
S	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
G	คะแนนการเปลี่ยนแปลง (Change Score)
g	คะแนนการเปลี่ยนแปลงเศษเหลือ (Residual Gain Score)
ay	คะแนนปรับแก้ตัวร่วม (Score Adjusted for Covariate)
SS	ผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Square)
MS	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Square)
df	องศาเสรี (Degree of Freedom)
A, B	ตัวแปรต้นหรือตัวแปรจัดกระทำ
d	ขนาดอิทธิพล (Effect Size)
R	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)
r_{pb}	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล (Point Biserial Correlation Coefficient)
P	สัดส่วน (Proportion)
n	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 10 สูตรที่ใช้ในการประเมาณค่าขนาดอิทธิพลจากวิธีการคำนวณโดยตรง จำแนกตามแบบแผนการวิจัย

แบบแผนการวิจัย	สูตรที่ใช้ในการประมาณค่าขนาดอิทธิพล
1) แบบแผนการวิจัยแบบสองกลุ่มวัดครั้งหลัง (two-group posttest only design)	
กรณีที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ใช้สูตรประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากค่าเฉลี่ย	$d = \frac{(\overline{y_E} - \overline{y_C})}{S_y}$
กรณีที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรไม่ต่อเนื่องมีการหาสัดส่วน (proportion = p) ในกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน	$d = \frac{P_E - P_C}{\sqrt{P_C(1-P_C)}}$

แบบแผนการวิจัย	สูตรที่ใช้ในการประมาณค่าขนาดอิทธิพล
การประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากค่าขนาดอิทธิพล	$r=d\sqrt{\frac{n}{nd^2+4n-8}}$; $n=n_E+n_C$
2) แบบแผนการวิจัยแบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลัง (Two-Group, Pretest Posttest Design)	
กรณีที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง และใช้คะแนนการเปลี่ยนแปลง (G)	$d=(\overline{G_E}-\overline{G_C})/S_y;$ $S_y=S_G/\sqrt{2(1-r_{EC})}$
กรณีที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง และใช้คะแนนการเปลี่ยนแปลงเป็นเศษเหลือ (g)	$d=(\overline{g_E}-\overline{g_C})/S_y;$ $S_y=S_g/\sqrt{2(1-r^2{}_{EC})}$
กรณีที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง และใช้คะแนนเมื่อปรับแก้ตัวแปรร่วม (ay)	$d=(\overline{ay_E}-\overline{ay_C})/S_y;$ $S_y=S_{ay}/\sqrt{2(1-r^2{}_{EC})}$
3) แบบแผนการวิจัยแบบแฟคตอเรียล (Factorial Design) กรณีที่มีตัวแปรจัดกระทำสองตัวแปร คือ A และ B	
การประมาณค่าขนาดอิทธิพลสำหรับตัวแปรจัดกระทำ	$d=(\overline{y_E}-\overline{y_C})/S_y;$ $S_y=\sqrt{\frac{SS_B+SS_{AB}+SS_W}{df_B+df_{AB}+df_W}}$

วิธีที่ 2 วิธีการประมาณค่าสถิติ

ค่าสถิติที่ใช้ในการประมาณค่าขนาดอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หมายถึง ค่าสถิติที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ได้แก่ t, F, χ^2 มีสูตรการประมาณค่าดังตาราง

ตารางที่ 11 สูตรที่ใช้ประมาณค่าขนาดอิทธิพล จากวิธีการประมาณค่าจากสถิติ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ	สูตรที่ใช้ในการประมาณค่าขนาดอิทธิพล
1) การประมาณค่าจากสถิติ t ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย	
กรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน	$d=t\sqrt{1/n_E+1/n_C}$
กรณีกลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กัน	$r=t\sqrt{\frac{2}{n(1-r^2{}_{EC})}}$
2) การประมาณค่าจากค่าสถิติ t ในการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
เมื่อทราบค่าสถิติ t ในการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	$r=\sqrt{\frac{1}{t^2+n-2}}$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญ	สูตรที่ใช้ในการประมาณค่าขนาดอิทธิพล
ประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	$d = \sqrt{\frac{n-2}{n}}[\frac{2r}{\sqrt{1-r^2}}]$
3) การประมาณค่าจากสถิติไคสแควร์	$r = \frac{\chi^2}{\chi^2 + n}$
4) การประมาณค่าจากสถิติ F	
เมื่อมีการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และทราบค่าสถิติ F จะประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าขนาดอิทธิพล	$r^r = \frac{SS_B}{SS_r}$ $r^r = \frac{SS_B}{SS_W + SS_B}$ $r^r = \sqrt{\frac{F(df_B)}{F[(df_w + df_B)]}}$
เมื่อการทดสอบมีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	$d = 2\sqrt{\frac{F(1-r^2{}_{EC})(df-1)}{(n_E + n_C)(df_w - 2)}}$
กรณีที่มีการวิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อมีกลุ่มตัวอย่าง k กลุ่ม	$d = 2f\sqrt{\frac{3(k-1)}{k+1}}$ $f = \frac{\eta^2}{1-\eta^2}$ $\eta^2 = \frac{F(k-1)}{F(k-1) + (n-k)}$
5) การประมาณค่าจากสถิติ Mann-Whitney U	
ประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พ็อยท์ไบซีเรียล (r_{pb}) จากค่าสถิติ U	$r_{pb} = 1\frac{2U}{n_1 n_2}$; U = ค่าสถิติ Mann-Whitney
ประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	$r = r_{pb}\sqrt{\frac{n_1 n_2}{Un}}$

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จึงสรุปได้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมานจำเป็นต้องแปลงผลการวิจัยให้อยู่ในรูปดัชนีมาตรฐานเพื่อให้เปรียบเทียบได้ โดยมี 2 ดัชนีหลัก คือ

ขนาดอิทธิพล (Effect Size) สำหรับงานวิจัยเชิงทดลอง และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) สำหรับงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ การประมาณค่าแบ่งเป็น 2 วิธี ได้แก่ การคำนวณโดยตรงจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง และ การคำนวณจากค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญ เช่น t, F, χ^2, Mann-Whitney U โดยสูตรการคำนวณจะแตกต่างกันตามแบบแผนการวิจัย ซึ่งช่วยให้สามารถเปลี่ยนผลการวิจัยที่หลากหลายให้เปรียบเทียบได้ในมาตรฐานเดียวเพื่อการสังเคราะห์อภิมานอย่างเป็นระบบ

3.1.5 วิธีการวิเคราะห์อภิมานและการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน

ในการวิเคราะห์อภิมาน นักวิจัยจะให้ความสำคัญกับการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยแต่ละเรื่องก่อน จากนั้นจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าดัชนีเหล่านั้น หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะศึกษาต่อว่าความแปรปรวนดังกล่าวเกิดจากตัวแปรกำกับ (Moderator Variable) ใดบ้าง โดยตัวแปรกำกับมักเป็นลักษณะเฉพาะของงานวิจัย เช่น รูปแบบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง หรือเครื่องมือวัด ซึ่งถือเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อค่าดัชนีมาตรฐานในฐานะตัวแปรตาม โดยทั่วไป การวิเคราะห์อภิมานจะใช้กับงานวิจัยเชิงทดลองหรือเชิงสหสัมพันธ์เท่านั้น และใช้ค่าดัชนีมาตรฐาน 3 ประเภท ได้แก่ ขนาดอิทธิพล (Effect Size: d), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (p-value) ปัจจุบันมีวิธีวิเคราะห์อภิมานและการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐานให้เลือกใช้ตามความเหมาะสมถึง 6 วิธี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542; นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช, 2552; ศิริยุภา พูลสุวรรณ, 2555)

1) การประมาณค่าขนาดอิทธิพลตามแนวทางของ Glass (1981) เป็นวิธีที่ใช้กับงานวิจัยเชิงทดลอง โดยคิดค่าขนาดอิทธิพลจากส่วนต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แล้วหารด้วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ Glass ยังเสนอวิธีแปลงค่าขนาดอิทธิพลให้เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และมีสูตรในการปรับค่าสหสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson’s r) ได้ จุดเด่นของวิธีนี้คือความยืดหยุ่นในการประเมินค่าจากงานวิจัยที่มีรูปแบบการทดลองหลากหลาย อีกทั้งยังเน้นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการถดถอย โดยใช้ลักษณะของงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดส่งผลต่อความแปรปรวนของผลการวิจัย

2. วิธีของ Rosenthal and DiMatteo (2001) เป็นแนวทางการวิเคราะห์อภิมานที่ใช้ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติในการประมาณขนาดอิทธิพล โดยมี 2 วิธีหลัก ได้แก่ การคำนวณจากขนาดกลุ่มตัวอย่างร่วมกับค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน และการคำนวณจากขนาดกลุ่มตัวอย่างร่วมกับระดับนัยสำคัญ วิธีนี้อ้างอิงแนวคิดของ Cohen (1969) โดยใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (pooled SD) เป็นตัวหาร เพื่อแปลงผลการวิจัยให้อยู่ในรูปดัชนีมาตรฐานเดียวกัน

3. วิธีของ Hunter and Schmidt (1990) ใช้แนวคิดเดียวกับ Cohen และ Rosenthal ในการประมาณขนาดอิทธิพล แต่เน้นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เป็นหลัก จุดเด่นคือการปรับแก้ความคลาดเคลื่อน 3 ประเภท ได้แก่ ความคลาดเคลื่อนจากการวัด การสุ่มตัวอย่าง และการจำกัดของพิสัย (range restriction) ก่อนการสังเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐาน จากนั้นจึงทำการตรวจสอบว่าค่าดัชนีมาตรฐานมีความแปรปรวนหรือไม่ และหากมีความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐาน ขั้นตอนต่อไปจึงเป็นขั้นตอนในการหาตัวแปรกำกับ เพื่อแยกกลุ่มงานวิจัยก่อนการสังเคราะห์ต่อไป เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการวิจัยอย่างถูกต้อง

4. วิธีของ Hedges (1985) ใช้แนวคิดการประมาณค่าขนาดอิทธิพลโดยอิงจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ตามแนวของ Cohen เช่นเดียวกับ Rosenthal แต่เน้นความถูกต้องทางสถิติของค่าดัชนีมาตรฐาน โดยเฉพาะค่าขนาดอิทธิพล วิธีนี้มีการปรับแก้ความคลาดเคลื่อนบางประเภทเหมือนกับวิธีของ Hunter แต่ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง Hedges และ Olkin ยังได้เสนอสูตรการถ่วงน้ำหนักค่าเฉลี่ย และใช้ค่าสถิติ Q เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของขนาดอิทธิพลระหว่างกลุ่ม ซึ่งถือเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนก่อนทำการสังเคราะห์

5. วิธีของ Slavin (1986) มุ่งเน้นที่การคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงมาทำการสังเคราะห์ จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินคุณภาพของงานวิจัยอย่างมาก อย่างไรก็ตาม วิธีนี้มีข้อจำกัดคือจำนวนงานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพอาจมีน้อย ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างในขั้นวิเคราะห์มีขนาดเล็ก อีกทั้งอาจทำให้เกิดความเอนเอียงจากการเลือกเฉพาะงานที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อความหลากหลายของข้อมูลและความครอบคลุมของผลการสังเคราะห์

6. วิธีของ Mullen et al. (1985) เป็นการวิเคราะห์อภิมานที่ยังยึดแนวคิดของ Cohen ในการประมาณขนาดอิทธิพล โดยเฉพาะการใช้คะแนน Fisher’s Z ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักในการหาค่าดัชนีมาตรฐาน จุดเด่นของวิธีนี้คือการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ ซึ่งสามารถตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของค่าดัชนีมาตรฐาน และวิเคราะห์ว่าตัวแปรกำกับใดมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนของผลการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์อภิมานให้ความสำคัญกับการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัย เช่น ขนาดอิทธิพล (d), สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ p-value จากนั้นตรวจสอบความแปรปรวนและหาตัวแปรกำกับ (Moderator) เช่น รูปแบบการวิจัยหรือกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อค่าดัชนี ปัจจุบันมี 6 วิธีสำคัญ ได้แก่ Glass (1981) เน้นความยืดหยุ่นและวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วย ANOVA/Regression, Rosenthal & DiMatteo (2001) ใช้ระดับนัยสำคัญและ pooled SD, Hunter & Schmidt (1990) เน้นงานสหสัมพันธ์และปรับแก้ความคลาดเคลื่อน, Hedges (1985) เน้นความถูกต้องทางสถิติและใช้ค่าสถิติ Q ตรวจสอบความต่าง, Slavin (1986) เลือกเฉพาะงานวิจัย

คุณภาพสูงแต่ลดความหลากหลาย, และ Mullen et al. (1985) ใช้ Fisher's Z และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ตัวแปรกำกับและความแปรปรวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์อภิมาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้เสนอขั้นตอนกระบวนการวิเคราะห์อภิมาน (Meta Analytic Process) ที่ดำเนินการตั้งแต่ปี 1976 เป็นต้นมา สรุปได้ว่ามีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน เช่นเดียวกับการดำเนินการวิจัยทั่วไป ดังนี้

1) การกำหนดปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย

ปัญหาวิจัยในการวิเคราะห์อภิมานงานวิจัย มีปัญหาหลัก 3 ข้อ ปัญหา วิจัยข้อแรก คือ ปัญหาขนาดของค่าแนวโน้มสู่ส่วนกลางของดัชนีมาตรฐาน ปัญหาวิจัยข้อที่สอง คือ ปัญหาปริมาณความแปรปรวนของดัชนีมาตรฐาน และปัญหาวิจัยข้อที่สาม คือ ปัญหาความ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์กับดัชนีมาตรฐานอันเป็นผลการวิจัย

การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน มีวิธีการ เป็นแบบเดียวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยที่ยังมีข้อขัดแย้ง หรือมีจำนวนมากให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่เป็นข้อสรุป เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ทางวิชาการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ และเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็น ความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไขที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติจริงได้ ต่อไป

2) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์อภิมาน โดยเน้นเฉพาะงานที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน การสังเคราะห์ข้อมูลอาจใช้การบรรยายทั่วไปหรือรายงานลักษณะของงานวิจัยที่พบ เช่น จำนวนและประเภทของงานวิจัย ทั้งนี้นักวิจัยมักไม่ใช้วิธีวิเคราะห์อภิมานกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซ้ำอีกครั้ง เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน ส่วนมากจะรายงานเพียงค่าดัชนีมาตรฐานจากแต่ละงานวิจัยเท่านั้น

3) การรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยประกอบด้วยข้อมูลสองส่วน ส่วน แรก เป็นข้อมูลจากผลการวิจัยแต่ละเรื่อง วัดในรูปดัชนีมาตรฐาน (Standard Index) บอกความสำคัญ ของขนาดและทิศทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ดัชนีที่นิยมใช้กันมากมี 2 ชนิด ได้แก่ ขนาดอิทธิพล (Effect Size) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ข้อมูลส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะ การพิมพ์ เช่น ปีที่พิมพ์ จำนวนหน้า คุณภาพการพิมพ์ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย กลุ่มที่ 2 ตัวแปรเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ (Substance) เช่น ประเภททฤษฎีที่ใช้ การตั้งสมมติฐานวิจัย ลักษณะกรอบความคิดในการวิจัย จำนวนเอกสารอ้างอิง ประเภทของตัวแปรต้น ประเภทของตัวแปรตาม จำนวน

ตัว แปร กลุ่มที่ 3 ตัวแปรเกี่ยวกับวิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology) เช่น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ลักษณะแบบแผนการวิจัย วิธีการเลือกลุ่มตัวอย่าง วิธีการควบคุมตัว แปรแทรกซ้อน ระยะเวลาการทลอง ลักษณะผู้ทำการทดลอง ประเภทสถิติวิเคราะห์ที่ใช้การ ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการสังเคราะห์งานวิจัยประกอบด้วย 4 งานหลัก ดังนี้

1. การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ หลังจากบันทึกข้อมูลจากรายงานการวิจัยและตรวจสอบความถูกต้องของการลงรหัสตัวแปรแล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการเตรียมไฟล์ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ โดยต้องตรวจสอบว่ามีค่าขาดหาย (Missing Data) หรือไม่ หากเกิดจากการสุ่มสามารถแทนค่าที่ขาดด้วยค่าเฉลี่ย หรือใช้เทคนิคการถดถอยจากตัวแปรที่สัมพันธ์กันเพื่อประเมินค่าทดแทน (Hair Jr et al., 1995)

2.การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ต้องทำตารางแจกแจงความถี่ หาค่าสถิติบรรยาย เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และทดสอบความเป็นโค้งปกติของตัวแปร รวมถึงตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ เช่น การใช้ตัวแปรดัมมี่เมื่อมีตัวแปรกำกับเป็นระดับนามบัญญัติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช, 2552)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เบื้องต้นโดยการทำตารางไขว้ (Cross Tabulation) การนำเสนอข้อมูลด้วยกราฟ เช่น แผนภูมิต้น-ใบ (Stem-and-Leaf Plot) หรือแผนภูมิกล่อง (Box Plot) เพื่อแสดงลักษณะการกระจายและเปรียบเทียบค่าดัชนีมาตรฐานระหว่างกลุ่ม แม้ว่าการวิเคราะห์เบื้องต้นจะเป็นขั้นตอนที่นักวิจัยดำเนินการจริง แต่ในวารสารวิชาการมักไม่ได้เสนอรายงานในส่วนนี้เนื่องจากข้อจำกัดด้านพื้นที่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

4. การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย เป็นขั้นตอนที่วิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยทั้งหมด เพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ หากไม่แตกต่างสามารถสังเคราะห์ผลได้ทันที แต่หากมีความแตกต่าง จะต้องตรวจสอบว่าความแปรปรวนนั้นเกิดจากลักษณะของงานวิจัยด้านใด โดยใช้ตัวแปรกำกับในการวิเคราะห์แบบถดถอย หรือใช้วิธีทดสอบแบบโมเดลเชิงสาเหตุ (Hunter & Schmidt, 1990; ศิริยุภา พูลสุวรรณ, 2555)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่นำผลจากงานวิจัยหลายเรื่องซึ่งศึกษาประเด็นเดียวกัน มาสังเคราะห์ร่วมกันโดยใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อสรุปข้อค้นพบอย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) ผลการวิจัยในรูปดัชนีมาตรฐาน เช่น ขนาดอิทธิพล (Effect Size) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานวิจัยแต่ละเรื่อง และจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์

อภิมานมี 2 ประการหลัก คือ 1) เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยให้ได้ข้อสรุปภาพรวมจากค่าดัชนีมาตรฐาน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรกำกับกับค่าดัชนีมาตรฐาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ลุ่มลึกและครอบคลุมมากกว่าผลงานวิจัยแต่ละชิ้น

3.2 การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการโครงสร้าง (Meta-Analysis Structural Equation Modeling: MASEM)

ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) แนวคิดการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง และ 2) วิธีการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 แนวคิดการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์อภิมานสมการโครงสร้าง หรือ MASEM (Meta-Analytic Structural Equation Modeling) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อรวมข้อดีของการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการสังเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาในหัวข้อเดียวกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่กำหนดไว้ (Cheung & Chan, 2005)

แนวคิดของ MASEM มีพื้นฐานจากการวิเคราะห์อภิมานแบบดั้งเดิม ซึ่งเน้นการสังเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เช่น ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักหรือค่าสหสัมพันธ์จากงานวิจัยแต่ละเรื่อง (Hunter & Schmidt, 2004; Lipsey & Wilson, 2001) และนำมารวมกันเพื่อประเมินภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาสร้างโมเดลเชิงโครงสร้างเพื่อทดสอบความสอดคล้องของทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดกับข้อมูลจริง

MASEM สามารถดำเนินการได้สองวิธีหลัก ได้แก่ วิธีแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Approach) และวิธีแบบเต็มรูปแบบ (One-Stage Approach) โดยวิธีแบบสองขั้นตอนจะเริ่มจากการสังเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยก่อน แล้วจึงใช้เมทริกซ์นี้ในการสร้างและวิเคราะห์ SEM ส่วนวิธีแบบเต็มรูปแบบจะผสมกระบวนการสังเคราะห์และการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างเข้าด้วยกันภายในขั้นตอนเดียว (Cheung, 2015)

เทคนิคนี้ได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายสาขา เช่น การศึกษา จิตวิทยา และสังคมศาสตร์ โดยตัวอย่างการประยุกต์ใช้ เช่น งานวิจัยของ Mathieu and Zajac (1990) ที่ใช้ MASEM ในการพัฒนาโมเดลความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) จากการสังเคราะห์งานวิจัย 48 เรื่อง และงานวิจัยของ Roesch and Weiner (2001) ที่ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทางจิตวิทยาต่อการปรับตัวของบุคคล

การวิเคราะห์แบบ MASEM ช่วยให้นักวิจัยสามารถตรวจสอบและพัฒนาทฤษฎีได้อย่างมีระบบโดยอิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์จากหลายแหล่ง อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรได้ดียิ่งขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์อภิมานสมการโครงสร้าง (MASEM) เป็นเทคนิคที่ผสาน **การ**วิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) กับ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยหลายเรื่องแล้วทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามกรอบทฤษฎีที่กำหนด โดยเริ่มจากการรวมค่าขนาดอิทธิพลหรือเมทริกซ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัย แล้วนำมาสร้างโมเดล SEM ซึ่งเทคนิคนี้ช่วยตรวจสอบและพัฒนาทฤษฎีอย่างเป็นระบบ เพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือ และถูกใช้ในหลายสาขา เช่น การศึกษา จิตวิทยา และสังคมศาสตร์

3.2.2 วิธีการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดในการวิเคราะห์อภิมานสมการโครงสร้างไว้หลายคน ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร (2551) สรุปไว้ว่า กระบวนการสังเคราะห์งานวิจัยแบบ MASEM มีสามขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การสร้างกรอบความคิดสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือการสังเคราะห์รวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ ตามกรอบความคิดสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัย ตามวิธีของ Hunter and Schmidt (1990) แล้วสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทุกเรื่องขั้นตอนที่สาม คือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นตามกรอบความคิดสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัย โดยใช้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเคราะห์ให้เป็นข้อมูล

Cheung and Chan (2005) สรุปว่า การสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้วิธี MASEM ของ Viswesvaran and Ones (1995) ประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรก ทำการรวมเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของงานวิจัยปฐมภูมิต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และทำการทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Homogeneity) ขั้นตอนต่อมา คือ การสังเคราะห์เมทริกซ์เหล่านี้ด้วยเทคนิค SEM ปัจจุบันมีงานวิจัยจำนวนมากที่ใช้เทคนิคนี้ โดยส่วนมากใช้ในงานวิจัยทางด้านธุรกิจมากกว่างานวิจัยทางสังคมศึกษา และวิธีการนี้นิยมใช้มากที่สุดในโมเดลวิเคราะห์เส้นทาง

Viswesvaran and Ones (1995) เขียนบทความเรื่อง การทดสอบทฤษฎีโดยการผสมผสานเทคนิควิธีการวิเคราะห์อภิมานกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยอธิบายว่า ประโยชน์ที่สำคัญของการรวมการวิเคราะห์อภิมานเข้ากับโมเดลสมการโครงสร้าง (Combining Meta-analysis with Structural Modeling) คือ การทดสอบทฤษฎี เนื่องจากงานวิจัยฉบับใดฉบับหนึ่งเพียงฉบับเดียวไม่สามารถทำการศึกษาหรือทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ครบถ้วนทุกตัวตามที่ระบุไว้ในทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอนใหญ่ ได้แก่ 1) โมเดลการวัด 2) โมเดลเชิงสาเหตุ มีขั้นตอนย่อย ๆ

7 ขั้น ได้แก่ 1) ระบุโครงสร้างที่สำคัญและความสัมพันธ์ 2) ระบุการวัดที่แตกต่างกันที่ใช้งานได้ในแต่ละโครงสร้าง 3) ระบุตัวแปรสถิติที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญทั้งหมดในการศึกษา 4) ดำเนินการวิเคราะห์อภิมานและประมาณค่าคะแนนจริงของความสัมพันธ์ระหว่างการวัด 5) ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อทดสอบโมเดลการวัด 6) ประมาณค่าความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างจากคะแนนหลาย ๆ ส่วนที่มีโครงสร้างแตกต่างกัน และ 7) ใช้การวิเคราะห์เส้นทางด้วยการประมาณค่าคะแนนจริงของความสัมพันธ์เพื่อทดสอบทฤษฎีที่นำเสนอ

1) โมเดลการวัด (Measurement Model) ประกอบด้วย

1.1) ระบุตัวแปรที่สำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รวมถึงสมมติฐานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กันของตัวแปรเหล่านี้ เป็นการรวบรวมตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุไว้ตามทฤษฎีที่ต้องการทดสอบ

1.2) ระบุวิธีการวัดเชิงปฏิบัติการที่แตกต่างกันของแต่ละตัวแปร เป็นการระบุถึงความแตกต่างของนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ได้ให้นิยามไว้ในงานวิจัยต่าง ๆ โดยระบุให้ชัดเจนว่าเป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างตัวแปรแตกต่างกัน หรือเป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างตัวแปรเหมือนกันแต่มีวิธีการวัดตัวแปรแต่ละตัวแปรที่แตกต่างกัน

1.3) รวบรวมงานวิจัยที่รายงานค่าความสัมพันธ์ระหว่างการวัดเชิงปฏิบัติการของตัวแปรตามกรอบแนวคิดที่นักวิจัยสนใจศึกษา และข้อมูลที่มนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น (Artifact Information) ของการวัดเชิงปฏิบัติการที่แตกต่างตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

1.4) ดำเนินการตามวิธีวิเคราะห์อภิมานและประมาณค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนจริงที่ได้จากการวัดที่แตกต่างกัน ในการสังเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Univariate การถ่วงน้ำหนักด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละงานวิจัยเป็นวิธีการที่ใช้มากที่สุดในการสังเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อแก้ไขการลำเอียงทางสถิติ (Statistical Artifact) (Hunter & Schmidt, 2004)

1.5) วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อทดสอบโมเดลการวัด โดยใช้สหสัมพันธ์ของคะแนนจริงของตัวแปรที่ได้จากการวัดที่แตกต่างกัน

2) โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) ประกอบด้วย:

2.1) ประมาณค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สำหรับตัวแปรที่มีนิยามเชิงปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ใช้วิธีการประมาณค่าแบบสหสัมพันธ์องค์ประกอบเชิงเส้น (Composite Linear Correlation))

2.2) นำค่าคะแนนจริงของสหสัมพันธ์มาดำเนินการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทดสอบทฤษฎีตามที่กำหนดไว้ รายละเอียดในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนมีดังนี้:

ระบุโครงสร้างของตัวแปรและวิธีการวัดตัวแปร (ขั้นตอนที่ 1 และ 2)

(1) เป็นการระบุตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดทฤษฎี รวมถึงสมมติฐานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของตัวแปรเหล่านี้ แม้ว่ากระบวนการในขั้นตอนนี้อาจคล้ายกับวิธีในการทดสอบทฤษฎีที่มี

การใช้กันอยู่ในปัจจุบัน แต่การใช้การวิเคราะห์อภิมานในการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยหลาย ๆ ฉบับ ทำให้นักวิจัยสามารถรวบรวมโครงสร้างของตัวแปรได้มากกว่าที่ได้จากงานวิจัยเพียงชิ้นเดียว และทำให้สามารถทดสอบทฤษฎีที่มีความซับซ้อนหรือทฤษฎีที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองได้ ก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงปรากฏการณ์ที่นักวิจัยสนใจศึกษา

(2) คือการระบุตัวแปรที่มีการวัดเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันจากงานวิจัยที่ได้ทำการรวบรวม โดยระบุให้ชัดเจนว่าเป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างตัวแปรแตกต่างกัน หรือเป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างตัวแปรเหมือนกันแต่มีวิธีการวัดตัวแปรแต่ละตัวแปรที่แตกต่างกัน ระบุให้ชัดเจนถึงตัวแปรที่แตกต่างกันและวิธีการวัดที่แตกต่างกันในการวัดตัวแปรแต่ละตัว เนื่องจากทฤษฎีหนึ่งอาจมีโครงสร้างตัวแปรเหมือนกันกับอีกทฤษฎีหนึ่ง แต่แตกต่างกันตรงวิธีการวัดตัวแปรเหล่านี้เท่านั้น ดังนั้นตัวแปรสองตัวที่เหมือนกันอาจมาจากแนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ของนักวิจัย

รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ขั้นตอนที่ 3)

ในขั้นตอนนี้จะทำการรวบรวมงานวิจัยที่แสดงรายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างการวัดเชิงปฏิบัติการที่นักวิจัยสนใจศึกษาตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยจะระบุข้อมูลที่มนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น (Artifact Information) เกี่ยวกับการวัดเชิงปฏิบัติการเหล่านี้ และควรพิจารณางานวิจัยที่มีสมมติฐานทฤษฎี และวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้วิจัยในการศึกษา

การประมาณค่าคะแนนจริงของสหสัมพันธ์ที่ได้จากการวัดที่แตกต่างกันภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัย (ขั้นตอนที่ 4)

เมื่อรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ขั้นตอนต่อมาได้แก่ การประมาณค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนจริงจากตัวแปรที่มีการวัดที่เหมือนกันและการวัดที่ต่างกัน Viswesvaran and Ones (1995 กล่าวว่า การรวมผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามกรอบแนวคิดนั้น การวิเคราะห์อภิมานควรรวมโดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบองค์ประกอบเชิงเส้น (Linear Composite Correlation) ซึ่งมีความตรงเชิงโครงสร้างและไม่เกิดการผิดรูปของค่าประมาณของความแปรปรวนคลาดเคลื่อนสุ่ม (Sampling Error Variance) (Hunter & Schmidt, 2004) ขณะที่การใช้การรวมค่า สหสัมพันธ์แต่ละตัวเข้าด้วยกันแบบ Component แล้วใช้ค่าเฉลี่ยที่ได้ทำการวิเคราะห์อภิมาน จะก่อให้เกิดการผิดรูปของค่าประมาณของความแปรปรวนคลาดเคลื่อนสุ่มในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกรอบแนวคิด มีความเป็นไปได้ที่จะพบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรบางคู่ถูกศึกษาในงานวิจัยจำนวนไม่มากนัก การคำนวณสหสัมพันธ์แบบองค์ประกอบเชิงเส้นสามารถคำนวณค่า สหสัมพันธ์องค์ประกอบเชิงเส้นได้แม้ว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรบางคู่ถูกศึกษาในงานวิจัยจำนวนไม่มากนัก หรืออาจใช้สัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง (Generalizability Coefficients) ที่สามารถคำนวณได้จากค่าเฉลี่ยของ Intercorrelation

การทดสอบโมเดลการวัด (ขั้นตอนที่ 5)

เมื่อได้คำสหสัมพันธ์ของคะแนนจริงแล้ว จะนำมาวิเคราะห์เส้นทางเพื่อทดสอบโมเดลการวัด อย่างไรก็ตาม Viswesvaran and Ones (1995) กล่าวว่าการวิเคราะห์อภิมานร่วมกับวิธีโมเดลสมการโครงสร้างมุ่งเน้นการวิเคราะห์เส้นทางและไม่ให้ความสำคัญกับการทดสอบโมเดลการวัดที่ชัดเจน โดยในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลเพื่อให้แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในทฤษฎีที่ศึกษา

การวิเคราะห์เส้นทาง (ขั้นตอนที่ 6 และ 7)

การประเมินคำสหสัมพันธ์ของคะแนนจริงระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีที่นักวิจัยต้องการทดสอบจะทำการรวมเชิงเส้น (Linear Composite) โดยสามารถสร้างได้จากนิยามการวัดที่แตกต่างกันของแต่ละตัวแปร และสามารถประเมินค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนจริงระหว่างตัวแปรนั้น ๆ การวิเคราะห์เส้นทางจึงสามารถประเมินได้จากค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนจริงระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีที่นักวิจัยสนใจทดสอบ

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (SEM) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การรวมค่าขนาดอิทธิพลในรูปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจากงานวิจัยต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ต้องการทดสอบ และการสังเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ตามกระบวนการสังเคราะห์ที่ถูกต้อง ต่อมานำเมทริกซ์สหสัมพันธ์รวมที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบทฤษฎีตามที่กำหนดไว้

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านคุณลักษณะของงาน

ผู้วิจัยนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย 2 กรอบแนวคิด คือ 1) กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อภิมาน และ 2) กรอบแนวคิด MASEM โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานจำนวน 147 เรื่อง มีนักวิจัยหลายท่านได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าว แล้วทำตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่ามี 5 ปัจจัย คือ 1) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 5) ด้านคุณลักษณะของงาน มีความหมายดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจมั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย (Bernardin, 1993; Huse, 1985; Umstot, 1984; Walton, 1973; กนกวรรณ ครุฑปักษี, 2552; นาวี อุดร, 2561; ปิยะวัฒน์ เคแสง, 2559; ยุภา อรุณสวัสดิ์, 2559; วิชาญ สุวรรณรัตน์, 2543) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 3) การเป็นที่ยอมรับ

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวในขณะที่กำลังปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต สามารถมองเห็นหรือไม่เห็น รวมไปถึงแนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล อาจจะเป็นการส่งเสริมการทำงานหรือเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน (Glimer, 1967; Schultz & Schultz, 2016; ศิวพร โปรยานนท์, 2554) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สภาพการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 3) สภาพแวดล้อมทางสังคม

3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานในระดับเดียวกัน ไม่ว่าจะมาจากที่แตกต่างกันก็ตาม เป็นความสัมพันธ์ที่มีไมตรีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะร้องขอหรือไม่ แสดงพฤติกรรมต่อกันด้วยความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน เพื่อให้อีกฝ่ายนั้นดูด้อยค่ากว่า (Beyer & Marshall, 1981; Edelman & Crain, 1993) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ และ 2) การทำงานร่วมกัน

4) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน(Daft & Lengel, 1986; Hofstede, 1991; Robbins, 2001; กุลบัณฑิต บัวเทศ, 2553; ชาติชาย จันทรศรี, 2546; เนตรชนก คัมภ์ทวี, 2555; สมชาย โภคสวัสดิ์, 2553; สุนทร โคตรบรรเทา, 2551) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ค่านิยมร่วมขององค์กร และ 2) ความเป็นปัจเจกนิยม

5) คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ (Hackman & Oldham, 1975; Thomas Willard Harrell, 1972) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความท้าทายของงาน และ 3) ความสำคัญของงาน

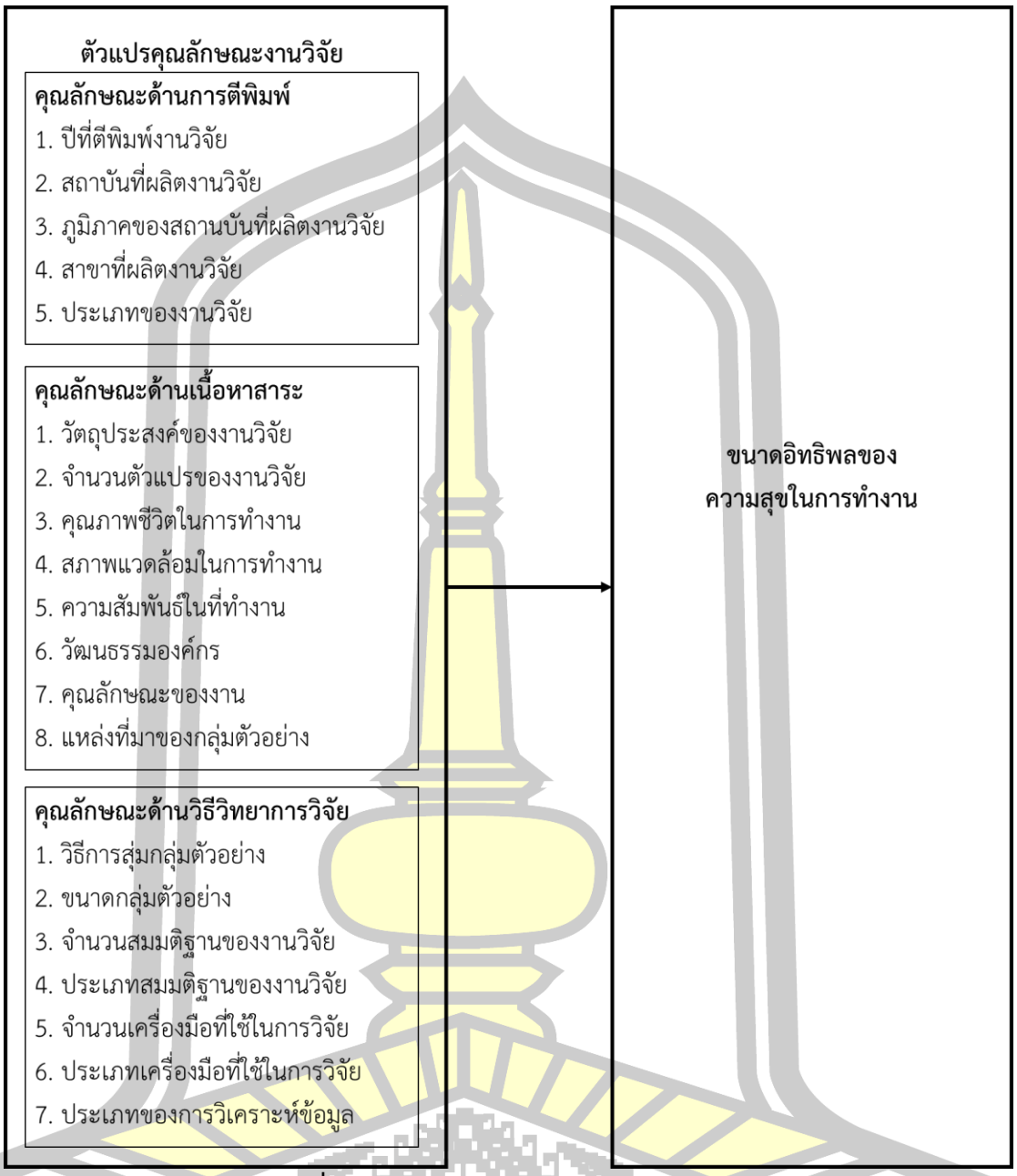
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน สามารถแสดงตารางการสังเคราะห์จำนวนงานวิจัยที่มีตัวแปรตามกรอบแนวคิด MASEM ได้ดังตาราง

ตารางที่ 12 แสดงการสังเคราะห์จำนวนงานวิจัยที่มีตัวแปรตามกรอบแนวคิด MASEM

ตัวแปรตาม / ตัวแปรต้น	ความสุขในการทำงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน		สภาพแวดล้อมในการทำงาน		ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน		วัฒนธรรมองค์กร		คุณลักษณะของงาน	
	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	147	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	92	6	4	-	-	-	-	-	2	-	-	-
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	124	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วัฒนธรรมองค์กร	101	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คุณลักษณะของงาน	85	13	8	-	-	-	-	-	5	-	-	-

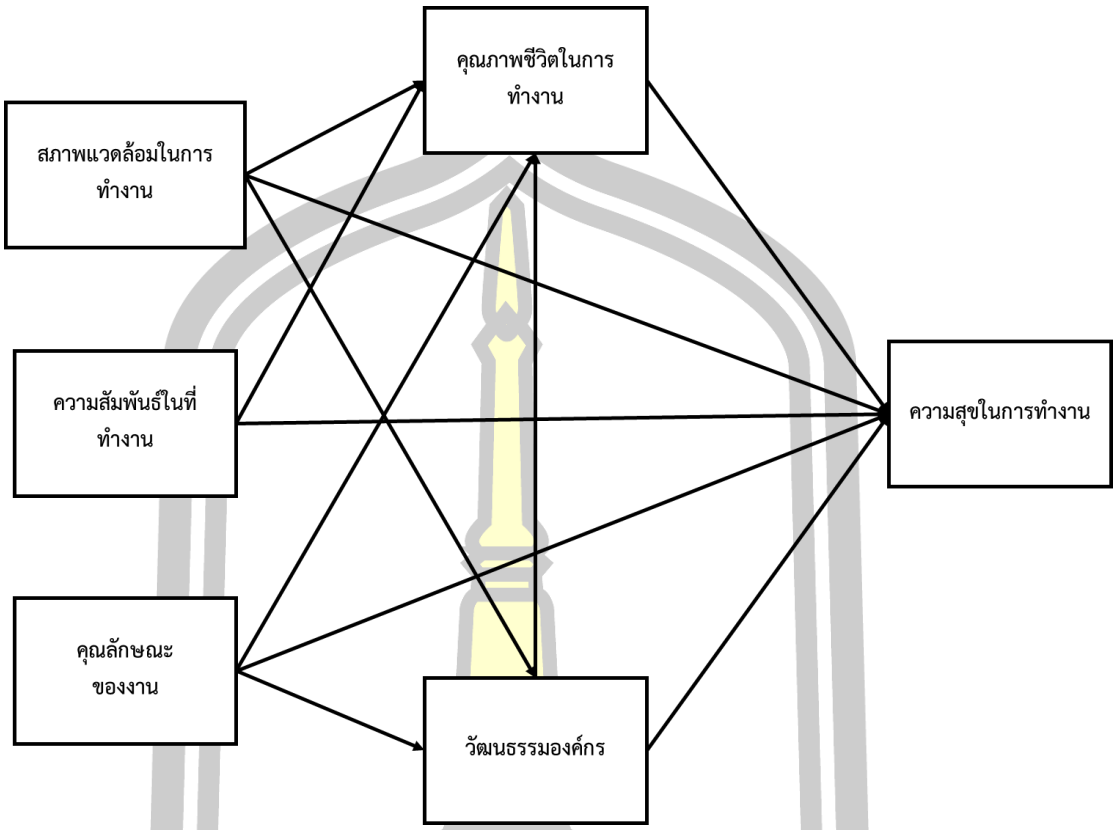
หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง (direct effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์อภิมาน และการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ศึกษาและปรับจากงานวิจัยของ นัฏฐิกา เจริญตะคุ (2562) โชติชนะ โพธินิล (2562) รัฐพงศ์ สีแสด (2563) พรพิมล ประดิษฐ์ (2558) กุลธิดา กุลประฑีปัญญา (2552) ชัชรีย์ วงศนิ้ว (2564) ปรัชญา จีระยา (2565) และ ปิยะฉัตร ลีลาศิลปศาสน์ (2565) จากนั้นผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์อภิมานครั้งนี้ คือ ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย สถาบันที่ผลิตงานวิจัย ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย สาขาที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของงานวิจัย วัตถุประสงค์ของงานวิจัย จำนวนตัวแปรของงานวิจัย แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำคุณลักษณะงานวิจัยมาพิจารณาว่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร



ภาพที่ 8 แสดงกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อภิมาน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย และศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างทำให้ได้กรอบแนวคิด MASEM ดังภาพ



ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้างในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และงานวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566 (ค.ศ. 2015 - ค.ศ. 2023) ซึ่งสืบค้นได้จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม (Thai Digital Collection: TDC) มีงานวิจัยจำนวน 285 เรื่อง โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้น คือ

1) ความสุขในการทำงาน
2) การทำงานอย่างมีความสุข
3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และงานวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566 (ค.ศ. 2015 - ค.ศ. 2023) ซึ่งสืบค้นได้จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม (Thai Digital Collection: TDC) มีงานวิจัยจำนวน 147 เรื่อง โดยมีขั้นตอนการได้มาดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1) สืบค้นรายชื่องานวิจัยซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และงานวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566

(ค.ศ. 2015 - ค.ศ. 2023) ซึ่งสืบค้นได้จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม (Thai Digital Collection: TDC)

2) คัดเลือกงานวิจัยที่สืบค้นได้โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

2.1 งานวิจัยที่สืบค้นได้มีจำนวน 285 เรื่อง ตัดงานวิจัยที่ซ้ำซ้อนแล้วเหลือจำนวนทั้งหมด 220 เรื่อง

2.2 คัดกรองงานวิจัยตามเกณฑ์ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.2.1 เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน

2.2.2 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่มีการศึกษาตัวแปรตามข้อ (1) ที่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ที่มีตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.2.3 เป็นงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

2.2.4 เป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566

จากเกณฑ์การคัดเลือกดังกล่าว ผู้วิจัยได้คัดเลือกงานวิจัยที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 147 เรื่อง

2.3 คัดเลือกงานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและการประเมินคุณภาพจำนวนได้ทั้งสิ้น 147 เรื่อง จึงนำงานวิจัยนั้นไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือจำนวน 2 ชุด ประกอบด้วย 1) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และ 2) แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับจากเครื่องมือจากงานวิจัยของ

1. แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับ 0 – 4 ดังนี้ (ประยูรศรี บุตรแสนคม, 2558)

4 หมายถึง คุณภาพงานวิจัยสูง

3 หมายถึง คุณภาพงานวิจัยค่อนข้างสูง

2 หมายถึง คุณภาพงานวิจัยปานกลาง

1 หมายถึง คุณภาพงานวิจัยค่อนข้างต่ำ

0 หมายถึง คุณภาพงานวิจัยต่ำ

มีการสร้างและการหาคุณภาพของแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพงานวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดหัวข้อในการประเมินงานวิจัย

1.2 ศึกษาและประยุกต์แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยจากแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดหัวข้อที่จำเป็นในการนำมาประเมินคุณภาพงานวิจัย

1.3 ดำเนินการสร้างแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยตามกรอบที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 โครงสร้างของแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	ร้อยละ	ข้อที่
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	3	30	1-3
2. วิธีดำเนินการวิจัย	3	30	4-6
3. การวิเคราะห์ข้อมูล	1	10	7
4. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	3	30	8-10
รวม	10	100	

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมินคุณภาพงานวิจัย (ประยูรศรี บุตรแสนคม, 2558)

คะแนนประเมินอยู่ระหว่าง 3.21 – 4.00 หมายถึง คุณภาพดีมาก

คะแนนประเมินอยู่ระหว่าง 2.41 – 3.20 หมายถึง คุณภาพดี

คะแนนประเมินอยู่ระหว่าง 1.61 – 2.40 หมายถึง คุณภาพปานกลาง

คะแนนประเมินอยู่ระหว่าง 0.81 – 1.60 หมายถึง คุณภาพค่อนข้างต่ำ

คะแนนประเมินต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.80 หมายถึง คุณภาพต่ำ

1.4 นำแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่สร้างขึ้นปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและความครอบคลุมประเด็นที่จะประเมินรวมทั้งเกณฑ์ในการให้คะแนนการประเมินในระดับต่าง ๆ สำหรับการประเมินคุณภาพงานวิจัยในแต่ละประเด็นด้วย ได้จำนวน 10 ข้อ

1.6 นำแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเนื้อหาแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพ

งานวิจัย พิจารณาความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และเกณฑ์ในการพิจารณาคือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ายอมรับได้ และค่าที่อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในระดับดีถึงดีมาก (Rovinelli & Hambleton, 1976; บุญธรรม กิจปรีดา, 2553) ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 14 ค่าดัชนีความตรงของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

ข้อที่	ประเด็นในการประเมิน	ค่า IOC
1	ชื่อเรื่อง ปัญหา และวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกันถูกต้องตามหลักการวิจัย	1
2	นิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน	1
3	กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความชัดเจนและถูกต้องตามหลักการวิจัย	1
4	การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้อง	0.67
5	ระเบียบวิธีวิจัยมีความเหมาะสม	1
6	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ	1
7	สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล	1
8	สรุปผลการวิจัยอย่างถูกต้อง	1
9	การอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน	1
10	เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ	1

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า แบบสอบถามทั้ง 10 ข้อมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแต่ละข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในระดับที่เหมาะสม และสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 นำแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแล้วมาทดลองฝึกร่วมประเมินระหว่างผู้วิจัยกับผู้ประเมินอีก 2 ท่าน ซึ่งคุณสมบัติของผู้ประเมินทั้ง 2 ท่าน เป็นผู้ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เนื่องจากต้องการให้คุณสมบัติของผู้ประเมินไม่ต่างกันมากนักในด้านความรู้และประสบการณ์เรื่องการประเมินงานวิจัย เพื่อป้องกันตัวแปรแทรกซ้อนอันอาจจะเกิดขึ้น

จากการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัย โดยสูตรในการคำนวณค่าความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยและเกณฑ์ในการแปลผลค่าความสอดคล้องในการประเมิน Cooper and Hedges (1993) ดังนี้

สูตรในการคำนวณค่าความสอดคล้องในการประเมิน (Agreement rate: AR)

$$\text{ค่าความสอดคล้องในการประเมิน} = \frac{\text{จำนวนข้อในการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่สอดคล้องกัน}}{\text{จำนวนข้อของการประเมินคุณภาพงานวิจัยทั้งหมด}}$$

เกณฑ์ในการแปลผลค่าความสอดคล้องในการประเมิน

AR	มีค่าน้อยกว่า	0.40	หมายถึง	ความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยไม่สอดคล้องกัน
AR	มีค่าตั้งแต่	0.41 – 0.60	หมายถึง	ความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันปานกลาง
AR	มีค่าตั้งแต่	0.61 – 0.80	หมายถึง	ความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันดี
AR	มีค่าตั้งแต่	0.81 – 1.00	หมายถึง	ความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันดีมาก

โดยที่ผลการตรวจสอบความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยระหว่างผู้วิจัยและผู้ประเมินทั้ง 2 ท่าน มีค่าตั้งแต่ 0.61 – 1 หมายถึง ความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันดีขึ้นไป

1.10 นำแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้ไปใช้ในการประเมินงานวิจัย

2. แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย

แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย เป็นแบบบันทึกข้อมูลทั่วไปของคุณลักษณะงานวิจัยคือ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย โดยมีการสร้างและการหาคุณภาพของแบบบันทึกคุณลักษณะการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่ใช้เทคนิควิธีการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์อภิมานและเทคนิคการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง จากงานวิจัยของนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (2552); จริยา ชื่นศิริมงคล (2553); ประยูรศรี บุตรแสนคม (2558); นัฏฐิกา เจริญตะคุ (2562) และ ชลกร ชุ่มกลาง (2552) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถามในแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรโดยแบ่งตามประเภทคุณลักษณะงานวิจัย ออกเป็น 3 ด้าน

ตารางที่ 15 ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยแยกตามรายด้าน

คุณลักษณะงานวิจัย	ตัวแปร
1. ด้านการตีพิมพ์	- ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย - สถาบันที่ผลิตงานวิจัย - ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย - สาขาที่ผลิตงานวิจัย - ประเภทของงานวิจัย
2. ด้านเนื้อหาสาระ	- วัตถุประสงค์ของงานวิจัย - จำนวนตัวแปรของงานวิจัย - คุณภาพชีวิตในการทำงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน - วัฒนธรรมองค์กร - คุณลักษณะของงาน - แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง
3. ด้านวิธีวิทยาการวิจัย	- วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง - ขนาดกลุ่มตัวอย่าง - จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย - ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย - จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย - ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย - ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล
รวม	20 ตัวแปร

2.2 สร้างแบบบันทึกคุณลักษณะ เป็นแฟ้มข้อมูลคุณลักษณะของงานวิจัยและผลการวิจัยโดยใช้โปรแกรม Microsoft Office Excel พร้อมคู่มือลงรหัส (Code Book)

2.3 นำแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัยที่สร้างขึ้นและคู่มือลงรหัสเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและความครอบคลุมของตัวแปรด้านคุณลักษณะงานวิจัย

2.4 นำเสนอแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบบันทึกคุณลักษณะ โดยพิจารณาความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย พบว่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าดัชนี IOC ≥ 0.50)

2.5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัยจำนวน 5 เรื่องร่วมกับผู้ประเมินทั้ง 2 ท่าน ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับการประเมินคุณภาพงานวิจัย โดยใช้วิธีการประเมินความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-rater reliability) ตามหลักการของ Cohen (1960) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อใช้ผู้ประเมินมากกว่า 2 คนในการสังเกตสิ่งเดียวกันด้วยเครื่องมือหรือแบบบันทึกที่เหมือนกัน ผลลัพธ์ที่ได้จากการสังเกตควรมีความสอดคล้องกัน โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82 ซึ่งแสดงว่ามีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก"

สูตรการประเมินความสอดคล้อง Cohen's Kappa (Cohen, 1969)

$$Kappa = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e}$$

เมื่อ P_o = Observed percentage of agreement

P_e = Expected percentage of agreement

เกณฑ์การแปลผล Cohen's Kappa (Landis & Koch, 1977)

ค่าสถิติ Kappa	**ขนาดของความสอดคล้อง**
< 0.00	แย่ (poor)
0.00 – 0.20	น้อย (slight)
0.21 – 0.40	พอใช้ (fair)
0.41 – 0.60	ปานกลาง (moderate)
0.61 – 0.80	ดี (substantial)
0.80 – 1.00	ค่อนข้างสมบูรณ์ (almost perfect)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 โดยมีขั้นตอนในการสืบค้นและการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจสืบค้นข้อมูลในฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม (Thai Digital Collection: TDC) ซึ่งเป็นฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2558 - พ.ศ.2566 โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้นคือ “ความสุขในการทำงาน” “การทำงานอย่างมีความสุข” และ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน” จากนั้นจึงพิจารณาคุณสมบัติของงานวิจัยที่ตรงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้แล้วคัดเลือกเป็นตัวอย่าง และพิจารณาเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอที่จะนำมาสังเคราะห์งานวิจัยได้หรือไม่

2. อ่านงานวิจัยที่ค้นคว้าตามรายการที่สืบค้นได้จากฐานข้อมูล คัดเลือกบทคัดย่อของงานวิจัยและพิจารณาเนื้อหาในงานวิจัยโดยศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3. ผู้วิจัยอ่านงานวิจัยที่คัดเลือกอย่างละเอียดเพื่อเลือกไว้เป็นตัวอย่าง แล้วนำมาประเมินคุณภาพงานวิจัย และบันทึกข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย

4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากฐานข้อมูลต่าง ๆ บันทึกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และจัดเตรียมไฟล์ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Microsoft Office Excel โดยลงรหัสตัวแปรในโปรแกรมแล้วบันทึกเพื่อประมวลผล และสรุปผลการวิจัยที่อยู่ในรูปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

5. ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสและลงข้อมูลในการวิเคราะห์โดยบันทึกด้วยโปรแกรม Microsoft Office Excel ดังนี้

ตารางที่ 16 ตัวแปรลักษณะงานวิจัยแยกตามรายด้านต่าง ๆ

ลักษณะงานวิจัย	**ตัวแปรจัดประเภท**		**ตัวแปรต่อเนื่อง**	
	ตัวแปร	CODE	ตัวแปร	CODE
ข้อมูลงานวิจัย	รหัสงานวิจัย	ID		
	ชื่อ – สกุล ผู้วิจัย	NAME		
ด้านการตีพิมพ์ (5 ตัวแปร)	ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย	YEAR		
	สถาบันที่ผลิตงานวิจัย	UNI		
	ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย	LOC		

ลักษณะงานวิจัย	ตัวแปรจัดประเภท		ตัวแปรต่อเนื่อง	
	ตัวแปร	CODE	ตัวแปร	CODE
	ประเภทของงานวิจัย	TYPE		
	สาขาที่ผลิตงานวิจัย	MAJ		
ด้านเนื้อหาสาระ (8 ตัวแปร)	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	OBJ	จำนวนตัวแปรของงานวิจัย	nVAR
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	QUA		
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ENV		
	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	REL		
	วัฒนธรรมองค์กร	ORG		
	คุณลักษณะของงาน	CHA		
	แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง	SOUR		
ด้านวิธีวิทยาการวิจัย (8 ตัวแปร)	วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	SAMP	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	n
	ประเภทสมมติฐานการวิจัย	HYPO	จำนวนสมมติฐาน	nHYPO
	ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	TOOL	จำวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	nTOOL
	ประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล	STAT	ค่าขนาดอิทธิพล	d

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (MASEM)" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Meta-analytic Structural Equation Modeling: MASEM) เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างโมเดลเชิงสาเหตุที่มีความน่าเชื่อถือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ผ่านมาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นความเข้าใจในประเด็นสำคัญดังนี้:

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน: ศึกษาคำนิยาม องค์ประกอบ และทฤษฎีพื้นฐานที่อธิบายถึงความสุขในการทำงาน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขดังกล่าว ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล องค์กร และสภาพแวดล้อม

1.2 หลักการของการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) ทำความเข้าใจถึงหลักการและวิธีการในการรวบรวม สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยหลายชิ้น เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงปริมาณที่มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือมากขึ้น

1.3 เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ศึกษาหลักการพื้นฐานในการสร้างและทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ รวมถึงดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดล (Model Fit Indices)

1.4 การประยุกต์ใช้ MASEM ศึกษาแนวคิดและขั้นตอนการบูรณาการระหว่างการวิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนจากชุดข้อมูลขนาดใหญ่ การทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่แข็งแกร่ง กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และเป็นแนวทางในการกำหนดสมมติฐานการวิจัยต่อไป

2. การวางแผนและกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัย

เพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพและเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัยอย่างรัดกุม ดังนี้

2.1 ประเภทงานวิจัย ต้องเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Studies) หรือเชิงทดลอง (Experimental Studies) ที่มีการรายงานค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.2 ช่วงปีที่ตีพิมพ์ กำหนดช่วงเวลาของการตีพิมพ์งานวิจัย ระหว่าง พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2566 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความทันสมัยและสะท้อนแนวโน้มปัจจุบัน

2.3 คุณภาพของงานวิจัย พิจารณาจากความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา (เช่น วารสารวิชาการที่ผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา) ระเบียบวิธีวิจัยที่ชัดเจน และการนำเสนอผลการวิจัยที่สมบูรณ์

2.4 ตัวแปรที่ศึกษา งานวิจัยต้องมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

2.5 ข้อมูลที่รายงาน งานวิจัยต้องมีการรายงานค่าสถิติที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน เช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients), ขนาดอิทธิพล (Effect Sizes), ค่าสถิติ t-test หรือ F-test ที่สามารถแปลงเป็นขนาดอิทธิพลได้ หรือค่า p-value ที่ระบุระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3. การสืบค้นและคัดเลือกงานวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสืบค้นงานวิจัยจากฐานข้อมูลทางวิชาการชั้นนำภายในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ ThaiLIS และ Thaijo รวมถึงการสืบค้นจากวารสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และเอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์ (Gray Literature) โดยใช้คำสำคัญ (Keywords) ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หลังจากได้งานวิจัยเบื้องต้น ผู้วิจัยจะทำการคัดกรองตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากการคัดกรองจากชื่อเรื่องและบทคัดย่อ และตามด้วยการอ่านเนื้อหาฉบับเต็มของงานวิจัยที่ผ่านการคัดกรองเบื้องต้น เพื่อให้มั่นใจว่างานวิจัยแต่ละชิ้นมีข้อมูลที่ครบถ้วนและเหมาะสมสำหรับการนำมาวิเคราะห์

4. การสังเคราะห์และสร้างเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

เมื่อได้ชุดงานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการสกัดค่าดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยแต่ละชิ้น เช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) หรือค่าสถิติอื่น ๆ ที่สามารถแปลงให้อยู่ในรูปของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ (เช่น F-statistic, t-statistic) กรณีที่งานวิจัยรายงานค่าดัชนีมาตรฐานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการปรับค่าเหล่านั้นให้อยู่ในรูปมาตรฐานเดียวกัน เช่น การแปลงค่า r เป็น Fisher's Z-score เพื่อให้สามารถนำมาเปรียบเทียบและสังเคราะห์ร่วมกันได้ จากนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการคำนวณ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighted Average) ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรที่ศึกษา โดยน้ำหนักจะขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละงานวิจัย เพื่อสร้างเป็นเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (Pooled Correlation Matrix) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค MASEM

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ดำเนินการตามแนวทาง **Two-Stage MASEM** ซึ่งประกอบด้วยสองขั้นตอนหลักดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะใช้โปรแกรมสถิติเฉพาะทางสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน เพื่อสังเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ยระหว่างตัวแปรทุกคู่ที่ศึกษา ซึ่งได้จากเมทริกซ์สหสัมพันธ์รวมที่สร้างขึ้น การวิเคราะห์นี้จะช่วยลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากขนาดตัวอย่างที่แตกต่างกันในแต่ละงานวิจัย และให้ค่าประมาณความสัมพันธ์ที่มีความน่าเชื่อถือสูงขึ้น

ขั้นที่ 2 การสร้างและทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ผู้วิจัยจะนำเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ยที่ได้จากขั้นที่ 1 มาใช้ในการสร้างและทดสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมสถิติ Mplus เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ SEM นี้จะช่วยให้สามารถประเมินความสอดคล้องของโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และระบุเส้นทางอิทธิพลโดยตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน

6. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

หลังจากการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยจะดำเนินการประเมินความเหมาะสมของโมเดลที่สร้างขึ้น โดยพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนของโมเดล (Model Fit Indices) ต่าง ๆ ได้แก่:

6.1 ค่าไคกำลังสองสัมพัทธ์ (χ^2/df) อัตราส่วนระหว่างค่าไคกำลังสองกับองศาอิสระ ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3 หรือ 5 (ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้) เพื่อแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูล

6.2 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.08 หรือ 0.06 (ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้) เพื่อแสดงความกลมกลืนที่ดีของโมเดล

6.3 ดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืน (Comparative Fit Index: CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 หรือ 0.95 (ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้) เพื่อบ่งชี้ว่าโมเดลที่เสนอมีความกลมกลืนกับข้อมูลดีกว่าโมเดลฐาน

6.4 ดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) หรือ Non-Normed Fit Index (NNFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 หรือ 0.95 (ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้) เช่นเดียวกับ CFI

6.5 ดัชนีความกลมกลืนดี (Goodness-of-Fit Index: GFI) และดัชนีความกลมกลืนปรับแก้ (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 เพื่อแสดงความกลมกลืนของโมเดล

นอกจากการประเมินดัชนีความกลมกลืนแล้ว ผู้วิจัยยังทำการวิเคราะห์เส้นทางเชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อตรวจสอบขนาดและทิศทางของอิทธิพลโดยตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรในโมเดล พร้อมทั้งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) และค่านัยสำคัญทางสถิติของแต่ละเส้นทาง

7. การสรุปผลและอภิปราย

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างที่ผ่านการตรวจสอบความกลมกลืนแล้ว อภิปรายผลการวิจัยโดยเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเปรียบเทียบและให้เหตุผลถึงความสอดคล้องหรือความแตกต่างของผลการวิจัยที่พบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยที่นำมาศึกษาด้วยสถิติเบื้องต้น

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความแจกแจงข้อมูลพื้นฐานของคุณลักษณะงานวิจัย คือ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และ ความโด่ง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์อภิมาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และ ความโด่ง

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของงานวิจัย จำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย (One-way ANOVA)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลอิทธิพลส่งผ่านในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1. การแปลงค่าสหสัมพันธ์เป็นคะแนนมาตรฐานของฟิชเชอร์ (Fisher's Z scores) (Fisher, 1915)

$$z = \frac{1}{2} ln(\frac{1+r}{1-r})$$

เมื่อ z คือ ค่าคะแนนมาตรฐานที่ได้จากการแปลง

r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของงานวิจัย

ln คือ ลอการิทึมธรรมชาติ (Natural log)

และ ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนจากการเลือกตัวอย่างโดยสูตรของ Hunter and Schmidt (2004)

$$r_c = \frac{\sum N_i r_i}{\sum N_i}$$

เมื่อ r_c คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้

r_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่อง

N_i คือ ขนาดตัวอย่างของงานวิจัยแต่ละเรื่อง

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สร้างเมริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (pooled correlation matrix)

3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามกรอบแนวคิดกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม mplus ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติ χ^2, *df, p-value*, CFI, TLI, RMSEA และ SRMR โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ตารางที่ 17 ดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์
ค่าสถิติทดสอบไคสแวร์ (Chi-square)	ค่า *p-value* > .05
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	< 2
Comparative Fit Index (CFI)	> .95
Tucker-Lewis Index (TLI)	> .95
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (<.05)
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (<.05)

หมายเหตุ: เกณฑ์ตาม Schumacker and Lomax (2010)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง

x_i แทน ข้อมูล

n แทน จำนวนตัวอย่าง

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$S = \sqrt{\frac{\sum(x-\bar{x})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน ข้อมูลแต่ละตัว

n แทน จำนวนตัวอย่าง

1.3 ค่าพิสัย (Range) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$R = Max - Min$$

เมื่อ R แทน พิสัย

Max แทน ค่าสูงสุด

Min แทน ค่าต่ำสุด

1.4 ร้อยละ (Percent) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance หรือ ANOVA) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป เพื่อพิจารณาว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยสูตรหลักของ ANOVA คือการคำนวณค่าสถิติ F (F-statistic) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Between-Group Variance) ต่อความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Within-Group Variance)

2.1.1 ค่ากำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between, MS_B)

$$MS_B = \frac{SS_B}{df_B}$$

เมื่อ SS_B แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม

$$SS_B = \sum_{j=1}^{k} n_j(\bar{Y}_j - \bar{Y})^2$$

df_B แทน ระดับความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม

$$df_B = k - 1$$

$\bar{Y}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม (j)

$\bar{Y}$ แทน ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด (Grand Mean)

n_j แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่ j

k แทน จำนวนกลุ่ม

2.1.2 ค่ากำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (Mean Square Within, MS_W)

$$MS_W = \frac{SS_W}{df_W}$$

เมื่อ SS_B แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม

พหุปัญญาไตชิเว

$$SS_W = \sum_{j=1}^{k}\sum_{i=1}^{n_j}(\bar{Y}_{ij} - \bar{Y})^2$$

df_B แทน ระดับความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม

$$df_W = N - k$$

$\bar{Y}_{ij}$ แทน ค่าสังเกตแต่ละค่า (ค่าของตัวแปรตาม)

$\bar{Y}$ แทน ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด (Grand Mean)

n_j แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่ j

k แทน จำนวนกลุ่ม

2.1.3 ค่าสถิติ F (F-statistic)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ MS_B แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม

2.2 ค่าการทดสอบภายหลัง (Post hoc test) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

การทดสอบภายหลัง (Post hoc test) เป็นการวิเคราะห์เพิ่มเติมภายหลังที่ ANOVA แสดงนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อระบุว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีการปรับแก้เพื่อควบคุมอัตราความผิดพลาดสะสมจากการเปรียบเทียบหลายครั้ง

2.2.1 การทดสอบของ Scheffé

สูตรการคำนวณค่า Contrast (L):

$$L = \sum_{j=1}^{k} c_j \bar{Y}_j$$

เมื่อ c_j แทน สัมประสิทธิ์ของ Contrast (ผลรวมของ c_j ต้องเท่ากับ 0)

$\bar{Y}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ j

k แทน จำนวนกลุ่มทั้งหมด

สูตรการคำนวณค่าสถิติ $F_{Scheffe}$ สำหรับ Contrast (L):

$$F_{Scheffe} = \frac{L^2 / (\sum_{j=1}^{k} {c_j}^2 / n_j)}{MS_W}$$

เมื่อ L แทน ค่า Contrast ที่คำนวณได้

c_j แทน สัมประสิทธิ์ของ Contrast สำหรับกลุ่มที่ j

n_j แทน ขนาดกลุ่มที่ j

MS_W แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (จากผล ANOVA)

การเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต

$$F'_{Scheffe} = (k-1)F_{\alpha,df_B,df_W}$$

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่มทั้งหมด

F_{α,df_B,df_W} แทน ค่า F วิกฤตจากตาราง F ที่ระดับนัยสำคัญ α, องศาอิสระระหว่างกลุ่ม (df_B) และองศาอิสระภายในกลุ่ม (df_W)

2.2.2 การทดสอบของ Dunnett (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$t_D = \frac{\bar{Y}_j - \bar{Y}_c}{\sqrt{MS_W(\frac{1}{n_j} + \frac{1}{n_c})}}$$

เมื่อ t_D แทน ค่าสถิติ Dunnett

$\bar{Y}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองที่ j

$\bar{Y}_c$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มควบคุม

MS_W แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (จากผล ANOVA)

n_j แทน ขนาดกลุ่มทดลองที่ *j*

n_c แทน ขนาดกลุ่มควบคุม

2.3 ค่าไคสแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณจากผลคูณขององศาอิสระ (df) กับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไคแสควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือโมเดลตามสมมติฐานไม่เหมาะสมพอดีกับข้อมูล ถ้าค่าสถิติไคสแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานเหมาะสมพอดีกับข้อมูล มีสูตร ดังนี้ (Cochran, 1954)

$$\chi^2 = (n-1)F[S, \sum(\theta)]; df = \{(k)(k+1)/2\}$$

เมื่อ $F[S, \sum(\theta)]$ แทน ค่าฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ

k แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดโนโมเดล

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

t แทน จำนวนพารามิเตอร์อิสระ

2.4 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) Bentler (1990) ได้เสนอสูตรสำหรับการคำนวณดัชนี CFI ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ noncentral χ^2 distribution ซึ่งมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หากมีค่าสูงถึง 0.9 แปลได้ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูล คำนวณจากสูตรดังนี้

$$CFI = 1 - \frac{\chi_t^2 - df_t}{\chi_I^2 - df_I}$$

เมื่อ CFI แทน ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ

χ_t^2 แทน ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามเสมมติฐาน

χ_I^2 แทน ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลอิสระ

df_t แทน ค่าองศาอิสระของโมเดลตามสมมติฐาน

df_I แทน ค่าองศาอิสระของโมเดลอิสระ

2.5 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (Tucker-Lewis Index: TLI) ดัชนี TLI มีค่าตั้งแต่ 0 ขึ้นไปหากมีค่าสูงถึง 0.90 แปลได้ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (Tucker & Lewis, 1973)

$$TLI = \frac{\frac{\chi_I^2}{df_I} - \frac{\chi_t^2}{df_t}}{\frac{\chi_I^2}{df_I} - 1}$$

เมื่อ TLI แทน ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์

χ_t^2 แทน ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน

χ_I^2 แทน ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลอิสระ

df_t แทน ค่าองศาอิสระของโมเดลตามสมมติฐาน

df_I แทน ค่าองศาอิสระของโมเดลอิสระ

2.6 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นดัชนีที่บอกความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ถ้าค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูล ถ้าค่า RMSEA ไม่เกิน 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลดี มีสูตรดังนี้ (Wang & Wang, 2019)

$$RMSEA=\sqrt{\frac{\frac{\chi_s^2}{df_s}-1}{N}}$$

เมื่อ RMSEA แทน ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ

χ_s^2 แทน ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน

df_s แทน ค่าองศาอิสระของโมเดลตามสมมติฐาน

N แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมดในโนเดลตามสมมติฐาน

2.7 ดัชนีค่ารากคำเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เป็นค่าดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า.05 แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Byrne, 2013; Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

$$SRMR=\sqrt{\left\{2\sum_{i=1}^{p}\sum_{i=1}^{t}\left[\frac{S_{ij}-\hat{\sigma}_{ij}}{S_{ii}S_{jj}}\right]^2\right\}/p(p+1)}$$

เมื่อ SRMR แทน ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน

$S_{ii}S_{jj}$ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร i และ j

$\hat{\sigma}_{ij}$ แทน ค่ามาตรฐาน

p แทน จำนวนตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของขนาดอิทธิพล (effect size) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย และ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านคุณลักษณะงานวิจัยและคุณภาพงานวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยที่มีผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายสำหรับใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Range	แทน	ช่วงของผลการวิจัยระหว่างตัวแปร
Sk	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\bar{d}$	แทน	ค่าขนาดอิทธิพล (Effect size)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาเสรี
TLI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Tucker – Lewis Index)

CFI	แทน	ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	แทน	ค่ามาตรฐานดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน	ดัชนีรากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

QUA	แทน	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ENV	แทน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
REL	แทน	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ORG	แทน	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
CHA	แทน	ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน
HAP	แทน	ความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านคุณลักษณะงานวิจัยและคุณภาพงานวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้มุ่งเน้นการอธิบายลักษณะทั่วไปของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าสถิติเชิงพรรณนาเบื้องต้น เช่น ค่าร้อยละ เพื่อแสดงลักษณะการกระจายตัวของตัวแปรเชิงจัดประเภท (Categorical Variables) ของคุณลักษณะงานวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อ่านสามารถมองเห็นภาพรวมของคุณลักษณะงานวิจัยที่ใช้เป็นฐานข้อมูลในการสังเคราะห์ครั้งนี้อย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบตาราง ซึ่งแสดงค่าความถี่และร้อยละของแต่ละลักษณะอย่างชัดเจน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านคุณลักษณะงานวิจัย

การนำเสนอส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 147 เล่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ข้อมูลพื้นฐานลักษณะงานวิจัยระดับเล่มวิทยานิพนธ์ที่เป็นตัวแปรจัดประเภท ข้อมูลพื้นฐานลักษณะงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์การแจกแจงความถี่และนำเสนอ ได้แก่ ลักษณะงานวิจัยด้านการตีพิมพ์ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย สถาบันที่ผลิตงานวิจัย ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย สาขาที่ผลิตงานวิจัย และ ประเภทชองงานวิจัย 2) ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 7 ตัวแปร

ได้แก่ วัตถุประสงค์ของงานวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะของงานและ แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง และ 3) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท จำนวนงานวิจัย และร้อยละของงานวิจัย รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 18 ลักษณะงานวิจัยที่เป็นตัวแปรจัดประเภท (N=147)

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนงานวิจัย	ร้อยละ
ด้านการตีพิมพ์			
1. ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย	- พ.ศ. 2558	17	11.6
	- พ.ศ. 2559	18	12.2
	- พ.ศ. 2560	23	15.6
	- พ.ศ. 2561	26	17.7
	- พ.ศ. 2562	16	10.9
	- พ.ศ. 2563	11	7.5
	- พ.ศ. 2564	12	8.2
	- พ.ศ. 2565	18	12.2
	- พ.ศ. 2566	6	4.1
	รวม	147	100.0
2. สถาบันที่ผลิตงานวิจัย	- มหาวิทยาลัยศิลปากร	2	1.4
	- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	3	2.0
	- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	14	9.5
	- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	7	4.8
	- มหาวิทยาลัยนเรศวร	3	2.0
	- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	5	3.4
	- มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยบูรพา	26	17.7
	- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	17	11.6
	- มหาวิทยาลัยมหิดล	4	2.7
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	2	1.4

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนงานวิจัย	ร้อยละ
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	6	4.1
	- มหาวิทยาลัยศรีปทุม	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	14	9.5
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยพะเยา	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยรามคำแหง	4	2.7
	- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยแม่โจ้	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยเกริก	1	0.7
	- สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	5	3.4
	- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยรังสิต	2	1.4
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	1	0.7
	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนงานวิจัย	ร้อยละ
	- มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	1	0.7
	รวม	147	100.0
3. ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย	- ภาคเหนือ	26	17.7
	- ภาคกลาง	73	49.7
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	10	6.8
	- ภาคตะวันออก	28	19.0
	- ภาคใต้	10	6.8
	รวม	147	100.0
4. สาขาที่ผลิตงานวิจัย	- สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์	22	15.0
	- สาขาวิชาด้านจิตวิทยา	12	8.2
	- สาขาวิชาด้านการจัดการ/บริหาร/ธุรกิจ	55	37.4
	- สาขาวิชาด้านการศึกษา	28	19.0
	- สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	17	11.6
	- สาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์/การเงิน/บัญชี	1	0.7
	- สาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์	12	8.2
	รวม	147	100.0
5. ประเภทของงานวิจัย	- บทความงานวิจัย	14	9.5
	- วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท	127	86.4
	- ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก	4	2.7
	- รายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ	2	1.4
	รวม	147	100.0
ด้านเนื้อหาสาระ			
1. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	- การศึกษา	56	38.1
	- การศึกษาและการหาความสัมพันธ์	36	24.5
	- การศึกษาและการเปรียบเทียบ	39	26.5
	- การเปรียบเทียบและการหาความสัมพันธ์	3	2.0
	- การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	13	8.8

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนงานวิจัย	ร้อยละ
	รวม	147	100.0
2. แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง	- พนักงานบริษัท	45	30.6
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/ตำบล	14	9.5
	- ครูและบุคลากรทางการศึกษา	21	14.3
	- แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และบุคลากรโรงพยาบาล	23	15.6
	- พนักงานธนาคาร	10	6.8
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่/บุคลากรในหน่วยงานกอง/กรม/กระทรวง/หน่วยงานรัฐ	15	10.2
	- เจ้าหน้าที่/บุคลากรของมหาวิทยาลัย	16	10.9
	- ตำรวจ/ทหาร	2	1.4
	- นักกีฬา	1	0.7
	รวม	147	100.0
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	- มี	147	100.0
	- ไม่มี	0	0
	รวม	147	100.0
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	- มี	92	62.6
	- ไม่มี	55	37.4
	รวม	147	100.0
5. ความสัมพันธ์ในการทำงาน	- มี	124	84.3
	- ไม่มี	23	15.7
	รวม	147	100.0
6. วัฒนธรรมองค์กร	- มี	101	68.7
	- ไม่มี	46	31.3
	รวม	147	100.0
	- มี	83	56.5

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนงานวิจัย	ร้อยละ
7. คุณลักษณะของงาน	- ไม่มี	64	43.5
	รวม	147	100.0
ด้านวิธีวิทยาการวิจัย			
1. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	- การสุ่มอย่างง่าย	25	17.0
	- การสุ่มแบบแบ่งชั้น	38	25.9
	- การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม	4	2.7
	- การสุ่มแบบมีระบบ	2	1.4
	- การสุ่มแบบหลายขั้นตอน	25	17.0
	- การเลือกแบบเจาะจง	12	8.2
	- การใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง	19	12.9
	- การสุ่มแบบบังเอิญ	2	1.4
	- การสุ่มแบบสะดวก	6	4.1
	- ไม่ระบุวิธีการสุ่มตัวอย่าง	9	6.1
	- การสุ่มแบบโควตา	5	3.4
	รวม	147	100.0
2. ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย	- ไม่มีสมมติฐาน	42	28.6
	- สมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง	82	55.8
	- สมมติฐานแบบมีทิศทาง	13	8.8
	- สมมติฐานแบบมีทิศทางและไม่มีทิศทาง	10	6.8
	รวม	147	100.0
3. ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	- แบบสอบถาม	133	90.5
	- แบบสอบถามและแบบประเมิน	1	0.7
	- แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	13	8.8
	รวม	147	100.0
4. ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล	- descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA	33	22.4
	- descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression	102	69.4

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนงานวิจัย	ร้อยละ
	- descriptive statistics และ/หรือ path analysis, multilevel, factor analysis	12	8.2
	รวม	147	100.0

จากตารางที่ 18 ลักษณะงานวิจัยด้านการตีพิมพ์ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย สถาบันที่ผลิตงานวิจัย ภูมิภาคของสถานบันที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของงานวิจัย และสาขาที่ผลิตงานวิจัย พบว่า

1) ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย

งานวิจัยที่นำมาศึกษาเป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2561 มากที่สุด จำนวน 26 เล่ม (ร้อยละ 17.7) รองลงมาคือ ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนเล่มใกล้เคียงกันคือ 23 เล่ม (ร้อยละ 15.6) ส่วนในช่วงปี พ.ศ. 2566 มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 6 เล่ม (ร้อยละ 4.1) แสดงว่า หลังจากการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นักวิจัยให้ความสนใจทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก สังเกตได้จากจำนวนเล่มงานวิจัยที่พบจำนวนมากที่สุดและรองลงมา และมีการให้ความสนใจศึกษา ค้นคว้าและพัฒนางานวิจัยมาอย่างต่อเนื่องจนถึงช่วงปี พ.ศ. 2565 โดยนักวิจัยมีแนวโน้มให้ความสนใจศึกษาค้นคว้างานวิจัยน้อยลง หลังจากแผนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ยังมีแนวโน้มในการให้ความสนใจศึกษางานวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยลง หรือในช่วงปี พ.ศ. 2566

2) สถาบันที่ผลิตงานวิจัย

งานวิจัยที่นำมาศึกษามาจากสถาบันที่ผลิตงานวิจัยจำนวน 38 สถาบัน พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มาจากมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 26 เล่ม (ร้อยละ 17.7) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 18 เล่ม, 14 เล่ม และ 12 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 12.2,ร้อยละ 9.5 และร้อยละ 9.5 ตามลำดับ) ส่วนสถาบันที่เหลืออื่น ๆ พบจำนวนงานวิจัยตั้งแต่ 1 – 7 เล่ม (ร้อยละ 0.7 – 4.8) แสดงว่ามหาวิทยาลัยบูรพามีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามลำดับ

3) ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย

งานวิจัยที่นำมาศึกษามาจากภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย จำนวน 5 ภูมิภาค พบว่า สถาบันของงานวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลาง จำนวน 73 เล่ม (ร้อยละ 49.7) รองลงมา คือ ภาคตะวันออก และ ภาคเหนือ จำนวน 28 เล่ม และ 26 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 19.0 และ ร้อยละ 17.7 ตามลำดับ) ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ จำนวน 10 เล่ม (ร้อยละ 6.8) แสดงว่าภาคกลางมีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ตามลำดับ

4) สาขาวิชาที่ผลิตงานวิจัย

งานวิจัยที่นำมาศึกษามาจาก 7 ศาสตร์สาขาวิชา โดยสาขาวิชาที่นำงานวิจัยมาศึกษามากที่สุด คือ สาขาวิชาด้านการจัดการ การบริหารและธุรกิจ จำนวน 55 เล่ม (ร้อยละ 37.4) รองลงมา สาขาวิชาด้านการศึกษา และ สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ มีจำนวนเล่มใกล้เคียงกัน คือ 28 เล่ม และ 22 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 19.0 และ ร้อยละ 15.0 ตามลำดับ) ส่วนสาขาวิชาที่เหลืออื่น ๆ พบจำนวนงานวิจัยตั้งแต่ 1 – 17 เล่ม (ร้อยละ 0.7 – 11.6) แสดงว่าสาขาวิชาด้านการจัดการ การบริหารและธุรกิจ มีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือสาขาวิชาด้านการศึกษาและสาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ ตามลำดับ

งานวิจัยที่นำมาศึกษามาจาก 4 ประเภทของงานวิจัย โดยประเภทของงานวิจัยที่นำงานวิจัยมาศึกษามากที่สุดคือ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท จำนวน 127 เล่ม (ร้อยละ 86.4) รองลงมาคือ บทความงานวิจัย จำนวน 14 เล่ม (ร้อยละ 9.5) ส่วนดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก และ รายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ ที่พบจำนวนน้อยและใกล้เคียงกัน คือ 4 เล่ม และ 2 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 2.7 และ ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ) แสดงว่างานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทมีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคืองานวิจัยประเภท บทความงานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก และ รายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ ตามลำดับ

ลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระระดับเล่ม จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย และ แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยที่นำมาศึกษามาจากวัตถุประสงค์การวิจัยแตกต่างกัน 5 ประเด็น โดยวัตถุประสงค์การวิจัยที่มีมากที่สุด คือ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 56 เล่ม (ร้อยละ 38.1) รองลงมาคือ การศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ การศึกษาและการหาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 39 เล่ม และ 36 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 26.5 และ ร้อยละ 24.5 ตามลำดับ) ส่วนวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อการหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล และ การเปรียบเทียบและการหา

ความสัมพันธ์ ที่พบจำนวนน้อยและใกล้เคียงกัน คือ 13 เล่ม และ 3 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 8.8 และ 2.0 ตามลำดับ) แสดงว่างานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเป็นไปตามตัวแปรในโมเดลสมมติฐานเป็นจำนวนมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำค่าสถิตินั้นมาทำการวิเคราะห์ได้โดยมีการแปลงค่าทำให้ง่ายและสะดวกกับการวิเคราะห์

2) แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยที่นำมาศึกษามาจากงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระด้านแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน 9 แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง โดยแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ พนักงานบริษัท จำนวน 45 เล่ม (ร้อยละ 30.6) รองลงมาคือ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และบุคลากรโรงพยาบาล และครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 23 และ 21 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 15.6 และ ร้อยละ 14.3 ตามลำดับ) ส่วนแหล่งที่มาที่เหลืออื่น ๆ พบจำนวนงานวิจัยจำนวนน้อยใกล้เคียงตั้งแต่ 1 – 16 เล่ม (ร้อยละ 0.7 – 10.9) แสดงว่างานวิจัยที่มีแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทมีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

งานวิจัยที่นำมาศึกษามาจากงานวิจัยที่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวน 147 เล่ม (ร้อยละ 100.0) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีจำนวน 124 เล่ม (ร้อยละ 84.3) วัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 101 เล่ม (ร้อยละ 68.7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 92 เล่ม (ร้อยละ 62.6) และคุณลักษณะของงาน มีจำนวน 83 เล่ม (ร้อยละ 56.5) แสดงว่างานวิจัยที่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

ลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัยระดับเล่ม จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ประเภทสมมติฐานการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1) วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยที่มีวิธีวิทยาการวิจัยด้านวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน 11 วิธี โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 38 เล่ม (ร้อยละ 25.9) รองลงมาคือวิธีการสุ่มอย่างง่ายและวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 25 เล่ม (ร้อยละ 17.0) เท่ากัน และวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 19 เล่ม (ร้อยละ 12.9) ส่วนวิธีการสุ่มตัวอย่างที่เหลืออื่น ๆ พบจำนวนงานวิจัยจำนวนน้อยใกล้เคียงกัน ตั้งแต่ 2 – 12 เล่ม (ร้อยละ 1.4

– 8.2) แสดงว่างานวิจัยที่มีวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

2) ประเภทสมมติฐานการวิจัย

ประเภทสมมติฐานที่พบมากที่สุด คือ ประเภทสมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง จำนวน 82 เล่ม (ร้อยละ 55.8) รองลงมาคือ ไม่มีสมมติฐาน จำนวน 42 เล่ม (ร้อยละ 28.6) ส่วนงานวิจัยที่มีสมมติฐานแบบมีทิศทาง และ สมมติฐานแบบมีทิศทางและไม่มีทิศทาง มีจำนวนงานวิจัยใกล้เคียงกัน จำนวน 13 และ 10 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 8.8 และ ร้อยละ 6.8 ตามลำดับ) แสดงว่างานวิจัยที่ตั้งสมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง มีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

3) ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยที่นำมาศึกษาจากประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแตกต่างกัน 3 ประเภท โดยประเภทเครื่องมือที่พบมาที่สุด คือ แบบสอบถาม จำนวน 133 เล่ม (ร้อยละ 90.5) รองลงมาคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จำนวน 13 เล่ม (ร้อยละ 8.8) และ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 เล่ม (ร้อยละ 0.7) แสดงว่างานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

4) ประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยที่นำมาศึกษาจากประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน 4 ประเภท โดยประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบมากที่สุด คือ descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression จำนวน 102 เล่ม (ร้อยละ 69.4) รองลงมาคือ descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA และ descriptive statistics และ/หรือ path analysis, multilevel, factor analysis มีจำนวน 33 และ 12 เล่ม ตามลำดับ (ร้อยละ 22.4 และ ร้อยละ 8.2 ตามลำดับ) แสดงว่างานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression มีงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

1.1.2 ข้อมูลพื้นฐานลักษณะงานวิจัยระดับเล่มวิทยานิพนธ์ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง

ข้อมูลพื้นฐานลักษณะงานวิจัยระดับเล่มวิทยานิพนธ์ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง ประกอบด้วยลักษณะงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องจำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) ด้านเนื้อหาสาระ ได้แก่ จำนวนตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย และ 2) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ได้แก่ จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และ จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 19 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลพื้นฐานลักษณะงานวิจัยระดับเล่มวิทยานิพนธ์ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง

ตัวแปร (N = 147)	Mean	S.D.	Range	Min	Max	Sk	Ku
จำนวนตัวแปรของงานวิจัย	7.789	5.066	37	2	39	2.049	8.715
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	256.932	169.197	1,408	52	1,460	2.874	16.924
จำนวนสมมติฐาน	2.0612	2.469	14	0	14	2.368	7.564
จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	1.177	0.492	3	1	4	3.164	10.863

จากตารางที่ 19 งานวิจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้จำนวนตัวแปรของงานวิจัยโดยเฉลี่ยประมาณ 7 ตัวแปร โดยมีจำนวนตัวแปรของงานวิจัยที่มากที่สุดคือ 39 ตัวแปร ในขณะที่งานวิจัยบางเล่มมีตัวแปรในงานวิจัย 2 ตัวแปร โดยมีพิสัยค่อนข้างกว้าง (Range = 37) การแจกแจงของจำนวนตัวแปรงานวิจัยมีลักษณะเบ้ขวา และมีความโด่งมากกว่าปกติ (Sk = 2.049; Ku = 8.715) แสดงว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีจำนวนตัวแปรน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือ น้อยกว่า 7 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยที่นำมาศึกษา พบว่า มีขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยประมาณ 257 คน โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ 1,460 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ 52 คน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยแต่ละเรื่องค่อนข้างแตกต่างกัน โดยมีพิสัยค่อนข้างกว้าง (Range = 1,408) การแจกแจงของขนาดกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเบ้ขวา และมีความโด่งมากกว่าปกติ (Sk = 2.874; Ku = 16.924) แสดงว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือ น้อยกว่า 257 คน

จำนวนสมมติฐานของงานวิจัยที่นำมาศึกษา พบว่า มีจำนวนสมมติฐานโดยเฉลี่ยประมาณ 2 สมมติฐาน โดยมีจำนวนสมมติฐานมากที่สุด คือ 14 สมมติฐาน ในขณะที่งานวิจัยบางเล่มไม่มีสมมติฐานในการวิจัย โดยมีพิสัยค่อนข้างกว้าง คือ (Range = 14) การแจกแจงของจำนวนสมมติฐานมีลักษณะเบ้ขวา และมีความโด่งมากกว่าปกติ (Sk = 2.368; Ku = 7.564) แสดงว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีจำนวนสมมติฐานน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือ น้อยกว่า 14 สมมติฐาน

จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของงานวิจัยที่นำมาศึกษา พบว่า มีจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยเฉลี่ยประมาณ 1 ชิ้น โดยมีจำนวนเครื่องมือมากที่สุด คือ 3 ชิ้น และน้อยที่สุด คือ 1 ชิ้น การแจกแจงของจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมีลักษณะเบ้ขวา และมีความโด่งมากกว่าปกติ (Sk = 3.164; Ku = 10.863) แสดงว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประมาณค่าเฉลี่ย คือ 1 ชิ้น

1.2 ผลการประเมินคุณภาพงานวิจัย

ผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จำนวน 147 เล่ม เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัย มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยจำแนกตามประเด็นการประเมิน (n = 147)

ที่	ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมิน					ผลรวม		
		0	1	2	3	4	Mean	S.D.	แปลผล
1	ชื่อเรื่อง ปัญหาและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกันถูกต้องตามหลักการวิจัย	-	-	16 10.9%	57 38.8%	74 50.3%	3.39	0.68	ดีมาก
2	นิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน	12 8.2%		11 7.5%	64 43.5%	60 40.8%	3.08	1.11	ดี
3	กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความชัดเจนและถูกต้องตามหลักการวิจัย			17 11.6%	74 50.3%	56 38.1%	3.26	0.77	ดีมาก
4	การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้อง		1 0.7%	4 2.7%	74 50.3%	68 46.3%	3.42	0.58	ดีมาก
5	ระเบียบวิธีวิจัยมีความเหมาะสม		1 0.7%	8 5.4%	73 49.7%	65 44.2%	3.37	0.62	ดีมาก
6	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ			10 6.8%	55 37.4%	82 55.8%	3.49	0.62	ดีมาก
7	สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล		1 0.7%	6 4.1%	68 46.3%	72 49.0%	3.44	0.61	ดีมาก

ที่	ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมิน					ผลรวม		
		0	1	2	3	4	Mean	S.D.	แปลผล
	มีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล								
8	สรุปผลการวิจัยอย่างถูกต้อง			4 2.7%	69 46.9%	74 50.3%	3.48	0.55	ดีมาก
9	การอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน			8 5.5%	60 40.8%	79 53.7%	3.48	0.60	ดีมาก
10	เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ		2 1.4%	8 5.4%	64 43.5%	73 49.7%	3.41	0.66	ดีมาก
		รวม					3.38	0.71	ดีมาก

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินแต่ละข้อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (Mean = 3.38)

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อประเมิน พบว่า มีข้อประเมินจำนวน 9 ข้อ หรือคิดเป็นร้อยละ 90 ของข้อประเมินทั้งหมด ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ "ดีมาก" โดย 3 ข้อที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ (Mean = 3.49)

2) การสรุปผลการวิจัยมีความถูกต้อง (Mean = 3.48)

3) การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะมีความชัดเจน (Mean = 3.48)

และในขณะเดียวกัน มีข้อประเมินเพียง 1 ข้อ หรือ ร้อยละ 10 ของทั้งหมด ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ "ดี" ได้แก่ ข้อเกี่ยวกับ ความชัดเจนของนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = 3.08)

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาโดยภาพรวมมีคุณภาพในระดับดีมาก โดยเฉพาะในด้านของการใช้เครื่องมือวิจัย การสรุปผล และการอภิปรายผล ขณะที่ประเด็นเกี่ยวกับการนิยามศัพท์เฉพาะยังควรได้รับการปรับปรุงให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยที่มีผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) ที่รายงานในแต่ละงานวิจัย ตลอดจนตรวจสอบความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างงานวิจัยแต่ละเรื่อง โดยมุ่งพิจารณาความแปรปรวนที่อาจเกิดขึ้นจากลักษณะเฉพาะของงานวิจัย เพื่อให้เข้าใจแนวโน้มและรูปแบบของค่าขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในกลุ่มข้อมูลทั้งหมดอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงดำเนินการเปรียบเทียบค่าขนาดอิทธิพลระหว่างกลุ่มของตัวแปรคุณลักษณะต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อพิจารณาว่าค่าขนาดอิทธิพลที่ได้จากแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ซึ่งในการสังเคราะห์ครั้งนี้ ได้รวบรวมค่าขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 147 เรื่อง รวมเป็นจำนวน 696 ค่า โดยทั้งหมดเป็นค่าที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของคุณลักษณะงานวิจัย

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เป็นตัวแปรจัดประเภท

ข้อมูลพื้นฐานคุณลักษณะงานวิจัยระดับชุดการทดสอบสมมติฐานที่นำมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และนำเสนอการวิเคราะห์ประกอบด้วยคุณลักษณะการวิจัยที่เป็นตัวแปรจัดประเภทที่คัดสรรมา จำนวน 12 ตัวแปร ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความถี่และร้อยละของค่าขนาดอิทธิพล จำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนค่าขนาดอิทธิพล	ร้อยละ
1. ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย	- พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2560	199	28.6
	- พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2563	323	45.9
	- พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566	174	25.5
	รวม	696	100.0
	- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	561	80.6

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนค่าขนาดอิทธิพล	ร้อยละ
2. สถาบันที่ผลิตงานวิจัย	- มหาวิทยาลัยราชภัฏ	71	10.9
	- มหาวิทยาลัยเอกชน	64	9.2
	รวม	696	100.0
3. ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย	- ภาคเหนือ	134	19.3
	- ภาคกลาง	336	48.8
	- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49	7.0
	- ภาคตะวันออก	135	18.8
	- ภาคใต้	42	6.0
	รวม	696	100.0
4. สาขาที่ผลิตงานวิจัย	- สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์	106	15.2
	- สาขาวิชาด้านจิตวิทยา	54	7.8
	- สาขาวิชาด้านการจัดการ/บริหาร/ธุรกิจ	268	38.5
	- สาขาวิชาด้านการศึกษา	128	18.4
	- สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	80	11.5
	- สาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์/การเงิน/บัญชี	6	0.9
	- สาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์	54	7.8
	รวม	696	100.0
5. ประเภทของงานวิจัย	- บทความงานวิจัย	66	9.5
	- วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท	597	85.8
	- ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก	24	3.4
	- รายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ	9	1.3
	รวม	696	100.0
6. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	- การศึกษา	271	39.0
	- การศึกษาและการหาความสัมพันธ์	154	22.1
	- การศึกษาและการเปรียบเทียบ	196	28.2
	- การเปรียบเทียบและการหาความสัมพันธ์	11	1.6
	- การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	64	9.2

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนค่าขนาดอิทธิพล	ร้อยละ
	รวม	696	100.0
7. แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง	- พนักงานบริษัท	207	29.7
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/ตำบล	62	8.9
	- ครูและบุคลากรทางการศึกษา	96	13.8
	- แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และบุคลากรโรงพยาบาล	117	16.8
	- พนักงานธนาคาร	43	6.2
	- พนักงาน/เจ้าหน้าที่/บุคลากรในหน่วยงานกอง/กรม/กระทรวง/หน่วยงานรัฐ	76	10.9
	- เจ้าหน้าที่/บุคลากรของมหาวิทยาลัย	84	12.1
	- ตำรวจ/ทหาร	8	1.1
	- นักกีฬา	3	0.4
	รวม	696	100.0
8. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	- คุณภาพชีวิตในการทำงาน	177	25.4
	- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	122	17.5
	- ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	154	22.1
	- วัฒนธรรมองค์กร	131	18.8
	- คุณลักษณะของงาน	112	16.1
	รวม	696	100.0
9. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	- การสุ่มอย่างง่าย	108	15.5
	- การสุ่มแบบแบ่งชั้น	178	25.6
	- การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม	18	2.6
	- การสุ่มแบบมีระบบ	12	1.7
	- การสุ่มแบบหลายขั้นตอน	112	16.1
	- การเลือกแบบเจาะจง	61	8.8
	- การใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง	98	14.1
	- การสุ่มแบบบังเอิญ	11	1.6

ตัวแปร	ค่าของตัวแปรที่เป็นตัวแปรจัดประเภท	จำนวนค่าขนาดอิทธิพล	ร้อยละ
	- การสุ่มแบบสะดวก	31	4.5
	- ไม่ระบุวิธีการสุ่มตัวอย่าง	44	6.3
	- การสุ่มแบบโควตา	23	3.3
	รวม	696	100.0
10. ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย	- ไม่มีสมมติฐาน	214	30.7
	- สมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง	383	55.0
	- สมมติฐานแบบมีทิศทาง	53	7.6
	- สมมติฐานแบบมีทิศทางและไม่มีทิศทาง	46	6.6
	รวม	696	100.0
11. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	- แบบสอบถาม	622	89.4
	- แบบสอบถามและแบบประเมิน	6	0.9
	- แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	68	9.8
	รวม	696	100.0
12. ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล	- descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA	157	22.6
	- descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression	472	67.8
	- descriptive statistics และ/หรือ path analysis, multilevel, factor analysis	67	9.6
	รวม	696	100.0

จากตารางที่ 21 ความถี่และร้อยละของค่าขนาดอิทธิพล จำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัยที่เป็นตัวแปรจัดประเภท จำนวน 12 ตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย พบว่า งานวิจัยที่ศึกษาเผยแพร่มากที่สุดในระหว่างปี พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2563 (ร้อยละ 46.6) รองลงมา คือ พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566 (ร้อยละ 28.6 และ ร้อยละ 24.8 ตามลำดับ) แสดงว่าในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2563 มากที่สุด นักวิจัยให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

สถาบันที่ผลิตงานวิจัย พบว่า งานวิจัยที่ศึกษามาจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากที่สุด (ร้อยละ 80.6) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ มหาวิทยาลัยเอกชน (ร้อยละ 10.2 และ ร้อยละ 9.2 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย พบว่า งานวิจัยที่ศึกษามาจากภาคกลางมากที่สุด (ร้อยละ 48.1) รองลงมา คือ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ (ร้อยละ 19.5 ร้อยละ 19.3, ร้อยละ 7.0 และ ร้อยละ 6.0 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่านักวิจัยที่อยู่ภาคกลางให้ความสนใจและผลิตงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

สาขาที่ผลิตงานวิจัย พบว่า งานวิจัยที่ศึกษามีสาขาที่ผลิตงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาด้านการจัดการ/บริหาร/ธุรกิจ (ร้อยละ 38.5) รองลงมา คือ สาขาวิชาด้านการศึกษา สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิชาด้านจิตวิทยา สาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์ และ สาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์/การเงิน/บัญชี (ร้อยละ 18.4 ร้อยละ 15.2, ร้อยละ 11.5, ร้อยละ 7.8, ร้อยละ 7.8 และ ร้อยละ 0.9 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่านักวิจัยสาขาด้านการจัดการ/บริหาร/ธุรกิจ ให้ความสนใจศึกษาและผลิตงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

ประเภทของงานวิจัย พบว่า งานวิจัยที่ศึกษามีประเภทของงานวิจัยส่วนใหญ่ คือ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 85.8) รองลงมา คือ บทความงานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก และรายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ (ร้อยละ 9.5, ร้อยละ 3.4 และ ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าในระดับปริญญาโทสนใจศึกษาและผลิตงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย พบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 39.0) รองลงมา คือ การศึกษาและการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การศึกษาและการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และการเปรียบเทียบและการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ร้อยละ 28.8, ร้อยละ 22.1, ร้อยละ 9.2 ร้อยละ 1.6 และ ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยที่นำมาศึกษาทำการศึกษาจากพนักงานบริษัทมากที่สุด (ร้อยละ 29.7) โดยมีสัดส่วนในการศึกษาประมาณหนึ่งในสามของการศึกษาทั้งหมด และมีการศึกษาจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และบุคลากรโรงพยาบาล และ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ร้อยละ 16.8 และ 13.8 ตามลำดับ) และรองลงมา คือ เจ้าหน้าที่/บุคลากรของมหาวิทยาลัย พนักงาน/เจ้าหน้าที่/บุคลากรในหน่วยงานกอง/กรม/กระทรวง/หน่วยงานรัฐ พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/ตำบล พนักงานธนาคาร ตำรวจ/ทหาร และ นักกีฬา (ร้อยละ 12.1, ร้อยละ 10.9, ร้อยละ 8.9, ร้อยละ 6.2, ร้อยละ 1.1 และ ร้อยละ 0.4 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเป็นงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ร้อยละ 25.4) โดยมีสัดส่วนในการศึกษาประมาณหนึ่งในสี่ของการศึกษาทั้งหมด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ร้อยละ 22.1) และมีการศึกษาจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน (ร้อยละ 17.5, ร้อยละ 18.8 และ ร้อยละ 16.1) แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่มีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง พบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยพบจำนวนมากกว่าแบบอื่นคิดเป็นสัดส่วนประมาณหนึ่งในสี่ของงานวิจัยทั้งหมด (ร้อยละ 25.6) และมีการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน การสุ่มอย่างง่าย และ การใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 16.1, ร้อยละ 15.5 และ ร้อยละ 14.1 ตามลำดับ) ส่วนวิธีการอื่นๆพบจำนวนเล็กน้อยเท่า ๆ กัน แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเป็นงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย พบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่มีการทดสอบสมมติฐานแบบไม่มีทิศทางเป็นจำนวนมากที่สุดและมีจำนวนมากกว่าอย่างชัดเจน (ร้อยละ 55.0) รองลงมา คือ งานวิจัยที่ไม่มีสมมติฐาน สมมติฐานแบบมีทิศทาง และ สมมติฐานแบบมีทิศทางและไม่มีทิศทาง (ร้อยละ 30.7, ร้อยละ 7.6 และ ร้อยละ 6.6 ตามลำดับ) แสดงว่างานวิจัยที่มีสมมติฐานแบบไม่มีทิศทางเป็นงานวิจัยที่ให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษามีการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นจำนวนมากที่สุดและมีจำนวนมากอย่างชัดเจน (ร้อยละ 89.4) รองลงมา คือ

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และ แบบสอบถามและแบบประเมิน (ร้อยละ 9.8 และ 0.9 ตามลำดับ) แสดงว่างานวิจัยที่ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้ค่าสถิติผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด

ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression มากที่สุด โดยมีสัดส่วนประมาณเจ็ดในสิบของงานวิจัยทั้งหมด (ร้อยละ 67.8) รองลงมา คือ descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA และ descriptive statistics และ/หรือ path analysis, multilevel, factor analysis (ร้อยละ 22.6 และ ร้อยละ 9.6 ตามลำดับ) งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในแขนงการวิเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์มากกว่าแขนงการเปรียบเทียบ

2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานค่าขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง

ข้อมูลพื้นฐานลักษณะงานวิจัยระดับชุดการทดสอบสมมติฐานที่นำเสนอในตอนนี้ประกอบด้วยลักษณะงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องจำนวน 5 ตัวแปร คือ ขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียง จำนวนตัวแปรของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสมมติฐาน และจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังตาราง

ตารางที่ 22 ลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพื้นฐานคุณลักษณะงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง และขนาดอิทธิพลของงานวิจัย

ตัวแปร	Mean	S.D.	C.V.	Range	Min	Max	Sk	Ku
ขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียง	0.704	0.232	64.2	1.318	0.108	1.427	0.089	-0.272
จำนวนตัวแปรของงานวิจัย	8.21	5.271	63.1	38	1	39	2.010	8.314
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	254.09	160.316	123.6	1408	52	1460	2.432	13.445
จำนวนสมมติฐาน	2.03	2.508	41.7	14	0	14	2.320	6.855
จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	1.19	0.496	32.894	3	1	4	2.909	8.969

จากตารางที่ 22 ข้อมูลพื้นฐานคุณลักษณะงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่และนำเสนอผล ประกอบด้วยคุณลักษณะงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องที่คัดมาจำนวน 5 ตัวแปร คือ

ขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียง จำนวนตัวแปรของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสมมติฐาน และจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียงโดยเฉลี่ย เท่ากับ 0.704 โดยมีขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียงมากที่สุด คือ 1.427 และขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียงน้อยที่สุด คือ 0.108 การแจกแจงของขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียงทั้งหมดมีลักษณะเบ้บวก มีความโด่งเป็นลบ (Sk = 0.089, Ku = -0.272) แสดงว่างานวิจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้มีขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียงใกล้เคียงกับขนาดอิทธิพลที่ปรับแก้ความลำเอียงเฉลี่ย คือ ประมาณ 0.704

จำนวนตัวแปรของงานวิจัยโดยเฉลี่ย เท่ากับ 8.21 ตัวแปร โดยงานวิจัยที่มีจำนวนตัวแปรมากที่สุดคือ 39 ตัวแปร และจำนวนตัวแปรน้อยที่สุดคือ 1 ตัวแปร การแจกแจงจำนวนตัวแปรทั้งหมดมีกษณะเบ้บวก มีความโด่งเป็นบวก (Sk = 2.010, Ku = 8.3145) แสดงว่างานวิจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่มีจำนวนตัวแปรน้อยกว่าจำนวนตัวแปรของงานวิจัยโดยเฉลี่ย คือ น้อยกว่า 8.21 ตัวแปร

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยโดยเฉลี่ย เท่ากับ 254.09 คน โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ 1,460 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ 52 คน การแจกแจงขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีลักษณะเบ้บวก มีความโด่งเป็นบวก (Sk = 2.432, Ku = 13.445) แสดงว่างานวิจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเฉลี่ย คือ น้อยกว่า 254.09 คน

จำนวนสมมติฐานโดยเฉลี่ย เท่ากับ 2.03 สมมติฐาน โดยมีจำนวนสมมติฐานมากที่สุด คือ 14 สมมติฐาน และมีงานวิจัยที่ไม่มีสมมติฐาน การแจกแจงจำนวนสมมติฐานทั้งหมดมีลักษณะเบ้บวก มีความโด่งเป็นบวก (Sk = 2.320, Ku = 6.855) แสดงว่างานวิจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่มีจำนวนสมมติฐานน้อยกว่าจำนวนสมมติฐานเฉลี่ย คือ น้อยกว่า 2.03 สมมติฐาน

จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยเฉลี่ย เท่ากับ 1.19 ชิ้น โดยมีจำนวนเครื่องมือมากที่สุด คือ 4 ชิ้น และจำนวนเครื่องมือน้อยที่สุดคือ 1 ชิ้น การแจกแจงของจำนวนเครื่องมือมีลักษณะเบ้บวก มีความโด่งเป็นบวก (Sk = 2.909, Ku = 8.969) แสดงว่างานวิจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีจำนวนเครื่องมือน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือ น้อยกว่า 1.19 ชิ้น

2.2 ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ใช้ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) จำนวน 696 ค่า เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างกลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัย

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความต่างแบบของขนาดอิทธิพลของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์งานวิจัยที่มีค่าอิทธิพลของงานวิจัยที่แตกต่างกัน การรวมผลขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่นำมาศึกษาที่หลายงานนั้นอาจจะทำให้ผลการศึกษามีความแปรปรวน

เพิ่มมากขึ้น และส่งผลให้ผลรวมขนาดอิทธิพลของงานวิจัยเกิดความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประเมินว่ามีความแปรปรวนของผลการศึกษามากเกินกว่าที่จะเกิดขึ้นได้จากความบังเอิญหรือไม่ ด้วยการประเมินว่ามีความต่างแบบกัน (heterogeneity) ระหว่างการศึกษาหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ใช้ Cochran's Q statistic โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความต่างแบบของขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Fixed and Random Effect	Q	df	p
Omnibus test of Model Coefficients	6,320.298	1	<.001
Test of Residual Heterogeneity	10,026.588	695	<.001
Coefficients	**Estimate**	**S.E.**	**Z**	**p-value**
Intercept	0.704	0.009	79.500	<.001

***Residual Heterogeneity Estimates: τ^2= 0.049, τ= 0.222, I^2 = 92.488%, H^2 = 13.312

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบความต่างแบบของขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลทั้งหมดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Q = 10,026.588, df = 695, p < .001) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า มีความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน กล่าวคือ ค่าขนาดอิทธิพลที่รายงานในแต่ละงานวิจัยไม่ได้มาจากแหล่งที่มีค่ากลางเดียวกัน โดยค่าดัชนีความไม่เป็นเนื้อเดียวกัน (Heterogeneity) ที่รายงาน ได้แก่ I^2 = 92.488% แสดงให้เห็นว่ากว่า 92% ของความแปรปรวนในค่าขนาดอิทธิพลเป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างงานวิจัย ไม่ใช่เกิดจากความผิดพลาดในการสุ่มตัวอย่างเพียงอย่างเดียว และ H^2 = 13.312 บ่งชี้ว่ามีระดับความแปรปรวนสูง โดยค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นมีมากกว่าที่คาดว่าจะเกิดจากความคลาดเคลื่อนโดยบังเอิญถึงกว่า 13 เท่า และการที่ค่า Q มีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงค่า I^2 สูงกว่า 75% ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการแบบสุ่ม (Random Effect Model) ในการวิเคราะห์จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีความน่าเชื่อถือในการสรุปค่าขนาดอิทธิพลโดยรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.2.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบการแจกแจงปกติ (Test of Normality) ของขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลค่าขนาดอิทธิพลจำนวน 696 ค่า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัยจำนวน 20

ตัวแปร เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยแต่ละตัวมีผลต่อความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลหรือไม่ ก่อนการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบ การแจกแจงปกติ (Normality) ของข้อมูลค่าขนาดอิทธิพล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการเลือกใช้สถิติแบบพาราเมตริก (Parametric) หรือไม่พาราเมตริก (Non-parametric) โดยใช้ทั้ง Shapiro–Wilk Test และ Kolmogorov–Smirnov Test ในการตรวจสอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การทดสอบการแจกแจงปกติ **(Test of Normality)** ของขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	n	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
		Statistic	p-value	Statistic	p-value
1. ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย					
พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2560	199	.040	.200*	.989	.133
พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2563	324	.031	.200*	.995	.475
พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566	173	.054	.200*	.987	.110
2. สถาบันที่ผลิตงานวิจัย					
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	561	.027	.200*	.995	.073
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	71	.051	.200*	.993	.974
มหาวิทยาลัยเอกชน	64	.093	.200*	.971	.142
3. ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย					
ภาคเหนือ	134	.048	.200*	.983	.085
ภาคกลาง	335	.034	.200*	.995	.403
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49	.072	.200*	.984	.755
ภาคตะวันออก	136	.053	.200*	.991	.566
ภาคใต้	42	.061	.200*	.981	.702
4. สาขาที่ผลิตงานวิจัย					
สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์	106	.052	.200*	.987	.411
สาขาวิชาด้านจิตวิทยา	54	.132	.020	.971	.216
สาขาวิชาด้านการจัดการ/บริหาร/ธุรกิจ	268	.049	.200*	.993	.205
สาขาวิชาด้านการศึกษา	128	.043	.200*	.993	.814

ตัวแปร	n	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
		Statistic	p-value	Statistic	p-value
สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	80	.058	.200*	.976	.131
สาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์/การเงิน/บัญชี	6	.196	.200*	.945	.702
สาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์	54	.063	.200*	.978	.410
5. ประเภทของงานวิจัย					
บทความงานวิจัย	66	.067	.200*	.984	.547
วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท	597	.026	.200*	.996	.112
ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก	24	.138	.200*	.948	.251
รายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ	9	.204	.200*	.937	.555
6. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย					
การศึกษา	271	.034	.200*	.993	.228
การศึกษาและการหาความสัมพันธ์	154	.043	.200*	.989	.277
การศึกษาและการเปรียบเทียบ	196	.073	.013	.980	.072
การเปรียบเทียบและการหาความสัมพันธ์	11	.119	.200*	.970	.889
การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	64	.096	.200*	.985	.630
7. จำนวนตัวแปร					
จำนวนตัวแปรตั้งแต่ 1 ถึง 12	561	.026	.200*	.996	.181
จำนวนตัวแปรตั้งแต่ 13 ถึง 24	129	.069	.200*	.980	.057
จำนวนตัวแปรตั้งแต่ 25 ขึ้นไป	6	.297	.105	.839	.128
8. คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
ไม่มี	402	.029	.200*	.996	.364
มี	294	.032	.200*	.991	.087
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ไม่มี	457	.039	.092	.995	.165
มี	239	.034	.200*	.993	.271

ตัวแปร	n	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
		Statistic	p-value	Statistic	p-value
10. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน					
ไม่มี	425	.030	.200*	.996	.289
มี	271	.035	.200*	.994	.306
11. วัฒนธรรมองค์กร					
ไม่มี	448	.035	.200*	.995	.172
มี	248	.031	.200*	.994	.477
12. คุณลักษณะของงาน					
ไม่มี	464	.034	.200*	.993	.054
มี	232	.043	.200*	.993	.337
13. แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง					
พนักงานบริษัท	207	.050	.200*	.987	.062
พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/ตำบล	62	.097	.200*	.978	.338
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	96	.053	.200*	.990	.712
แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และบุคลากรโรงพยาบาล	117	.062	.200*	.984	.166
พนักงานธนาคาร	43	.052	.200*	.992	.990
พนักงาน/เจ้าหน้าที่/บุคลากรในหน่วยงานกอง/กรม/กระทรวง/หน่วยงานรัฐ	76	.087	.200*	.981	.327
เจ้าหน้าที่/บุคลากรของมหาวิทยาลัย	84	.078	.200*	.970	.044
ตำรวจ/ทหาร	8	.176	.200*	.899	.285
นักกีฬา	3	.259	.200*	.959	.612
14. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง					
การสุ่มอย่างง่าย	108	.060	.200*	.983	.191
การสุ่มแบบแบ่งชั้น	178	.043	.200*	.990	.217

ตัวแปร	n	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
		Statistic	p-value	Statistic	p-value
การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม	18	.119	.200*	.975	.890
การสุ่มแบบมีระบบ	12	.124	.200*	.982	.991
การสุ่มแบบหลายขั้นตอน	112	.049	.200*	.996	.985
การเลือกแบบเจาะจง	61	.087	.200*	.970	.133
การใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง	98	.060	.200*	.985	.333
การสุ่มแบบบังเอิญ	11	.199	.200*	.887	.127
การสุ่มแบบสะดวก	31	.088	.200*	.981	.843
ไม่ระบุวิธีการสุ่มตัวอย่าง	44	.098	.200*	.963	.170
การสุ่มแบบโควตา	23	.126	.200*	.948	.263
15. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 – 200 คน	325	.031	.200*	.994	.197
กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 400 คน	305	.030	.200*	.996	.562
กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 401 คน ขึ้นไป	66	.080	.200*	.986	.639
16. จำนวนสมมติฐาน					
จำนวนสมมติฐานตั้งแต่ 0 – 5	637	.025	.200*	.996	.102
จำนวนสมมติฐานตั้งแต่ 6 – 10	44	.069	.200*	.978	.574
จำนวนสมมติฐานตั้งแต่ 11 ขึ้นไป	15	.109	.200*	.983	.988
17. ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย					
ไม่มีสมมติฐาน	214	.033	.200*	.991	.239
สมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง	383	.033	.200*	.996	.452
สมมติฐานแบบมีทิศทาง	53	.098	.200*	.978	.430
สมมติฐานแบบมีและไม่มีทิศทาง	46	.130	.049	.968	.237
18. จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
เครื่องมือ 1 ชิ้น	592	.023	.200*	.996	.105
เครื่องมือ 2 ชิ้น	80	.071	.200*	.981	.273
เครื่องมือ 3 ชิ้น	20	.127	.200*	.934	.186
เครื่องมือ 4 ชิ้น	4	.189	.200*	.963	.801

ตัวแปร	n	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
		Statistic	p-value	Statistic	p-value
19. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
แบบสอบถาม	622	.022	.200*	.996	.080
แบบสอบถามและแบบประเมิน	6	.273	.181	.849	.156
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	68	.069	.200*	.972	.124
20. ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล					
descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA	157	.070	.056	.986	.118
descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression	472	.026	.200*	.994	.041
descriptive statistics และ/หรือ path analysis, multilevel, factor analysis	67	.078	.200*	.985	.589

จากตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัย เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีจำนวนทั้งสิ้น 147 เล่ม และมีค่าขนาดอิทธิพลรวม 696 ค่า ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูลด้วยสถิติ Shapiro–Wilk ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มข้อมูลที่มีขนาดไม่เกิน 2,000 หน่วย ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัยทั้ง 20 ตัวแปร มีการแจกแจงปกติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (p-value > .05) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ สามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติพาราเมตริกได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงสามารถดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างได้ต่อไป

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ของคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยมีข้อมูลทั้งหมด 696 ค่า จากงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การนำเสนอ

ผลการวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่การทดสอบความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่จำแนกตาม คุณลักษณะของงานวิจัย โดยผู้วิจัยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในแต่ละกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ซึ่งเป็นการทดสอบด้วย สถิติ F แบบ Asymptotically F distributed เพื่อตรวจสอบว่าค่าขนาดอิทธิพลในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการจำแนกตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัยทั้งหมด 20 ตัวแปร เพื่อตรวจสอบว่าแต่ละปัจจัยมีผลต่อค่าขนาดอิทธิพลที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	**ค่าขนาดอิทธิพล**			**Test of Equality of Variances**		**ANOVA**	
1. ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2560	199	0.684	0.228	0.352	0.704	2.661	0.071
พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2563	324	0.726	0.229				
พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566	173	0.687	0.239				
2. สถาบันที่ผลิตงานวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	561	0.703	0.231	0.400	0.671	0.192	0.825
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	71	0.719	0.223				
มหาวิทยาลัยเอกชน	64	0.696	0.247				
3. ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
ภาคเหนือ	134	0.702	0.276	4.682	0.001	1.941	0.102
ภาคกลาง	335	0.690	0.223				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49	0.715	0.222				
ภาคตะวันออก	136	0.748	0.197				
ภาคใต้	42	0.661	0.246				
4. สาขาที่ผลิตงานวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์	106	0.750	0.240	0.656	0.685	2.620	0.016*
สาขาวิชาด้านจิตวิทยา	54	0.631	0.209				

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ค่าขนาดอิทธิพล			Test of Equality of Variances		ANOVA	
สาขาวิชาด้านการจัดการ/บริหาร/ธุรกิจ	268	0.697	0.238	สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ > สาขาวิชาด้านจิตวิทยา			
สาขาวิชาด้านการศึกษา	128	0.676	0.220				
สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	80	0.722	0.217				
สาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์/การเงิน/บัญชี	6	0.807	0.181				
สาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์	54	0.750	0.237				
5. ประเภทของงานวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
บทความงานวิจัย	66	0.743	0.241	1.404	0.241	2.962	0.032*
วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท	597	0.702	0.228	บทความงานวิจัย > ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก			
ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก	24	0.600	0.273				
รายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ	9	0.814	0.173				
6. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
การศึกษา	271	0.734	0.206	4.859	.001**	8.350	.000**
การศึกษาและการหาความสัมพันธ์	154	0.664	0.223	การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล > การศึกษาและการหาความสัมพันธ์			
การศึกษาและการเปรียบเทียบ	196	0.655	0.247				
การเปรียบเทียบและการหาความสัมพันธ์	11	0.805	0.128				
การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	64	0.805	0.267				
7. จำนวนตัวแปร	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
จำนวนตัวแปรตั้งแต่ 1 ถึง 12	561	0.703	0.234	2.317	0.099	0.174	0.841
จำนวนตัวแปรตั้งแต่ 13 ถึง 24	129	0.712	0.226				
จำนวนตัวแปรตั้งแต่ 25 ขึ้นไป	6	0.666	0.081				
8. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
ไม่มี	402	0.711	0.230	0.37	0.848	0.830	0.363

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ค่าขนาดอิทธิพล			Test of Equality of Variances		ANOVA	
มี	294	0.695	0.233				
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
ไม่มี	457	0.698	0.233	0.277	0.599	0.993	0.319
มี	239	0.716	0.229				
10. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
ไม่มี	425	0.702	0.236	0.648	0.421	0.046	0.830
มี	271	0.706	0.224				
11. วัฒนธรรมองค์กร	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
ไม่มี	448	0.702	0.233	0.110	0.740	0.102	0.749
มี	248	0.708	0.229				
12. คุณลักษณะของงาน	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
ไม่มี	464	.0702	0.229	0.042	0.837	0.100	0.752
มี	232	0.707	0.237				
13. แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
พนักงานบริษัท	207	0.707	0.254	1.327	0.227	0.508	.851
พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/ตำบล	62	0.708	0.223				
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	96	0.681	0.214				
แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และบุคลากรโรงพยาบาล	117	0.705	0.222				
พนักงานธนาคาร	43	0.682	0.217				
พนักงาน/เจ้าหน้าที่/บุคลากรในหน่วยงานกอง/กรม/กระทรวง/หน่วยงานรัฐ	76	0.712	0.240				
เจ้าหน้าที่/บุคลากรของมหาวิทยาลัย	84	0.712	0.226				
ตำรวจ/ทหาร	8	0.741	0.131				

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ค่าขนาดอิทธิพล			Test of Equality of Variances		ANOVA	
นักกีฬา	3	0.908	0.100				
14. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
การสุ่มอย่างง่าย	108	0.630	0.199	2.576	.005*	5.173	.000**
การสุ่มแบบแบ่งชั้น	44	0.682	0.258	การสุ่มแบบหลายขั้นตอน > การสุ่มอย่างง่าย			
การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม	23	0.819	0.199				
การสุ่มแบบมีระบบ	178	0.717	0.210				
การสุ่มแบบหลายขั้นตอน	18	0.842	0.266				
การเลือกแบบเจาะจง	12	0.753	0.239				
การใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง	112	0.749	0.225				
การสุ่มแบบบังเอิญ	61	0.610	0.248				
การสุ่มแบบสะดวก	98	0.681	0.223				
ไม่ระบุวิธีการสุ่มตัวอย่าง	11	0.889	0.428				
การสุ่มแบบโควตา	31	0.765	0.193				
15. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 – 200 คน	325	0.685	0.217	1.487	.227	3.735	.024*
กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 400 คน	305	0.731	0.241	กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 400 คน > กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 – 200 คน			
กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 401 คน ขึ้นไป	66	0.674	0.246				
16. จำนวนสมมติฐาน	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
จำนวนสมมติฐานตั้งแต่ 0 – 5	637	0.701	0.230	.686	.504	1.062	.346
จำนวนสมมติฐานตั้งแต่ 6 – 10	44	0.720	0.233				
จำนวนสมมติฐานตั้งแต่ 11 ขึ้นไป	15	0.784	0.281				
17. ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
ไม่มีสมมติฐาน	214	0.688	0.235	1.199	.309	1.298	.274
สมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง	383	0.718	0.235				
สมมติฐานแบบมีทิศทาง	53	0.706	0.190				
สมมติฐานแบบมีและไม่มีทิศทาง	46	0.662	0.226				
18. จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ค่าขนาดอิทธิพล			Test of Equality of Variances		ANOVA	
เครื่องมือ 1 ชิ้น	592	0.701	0.236	2.087	.101	3.552	.014*
เครื่องมือ 2 ชิ้น	80	0.758	0.206	2 > 3 > 4			
เครื่องมือ 3 ชิ้น	20	0.615	0.166				
เครื่องมือ 4 ชิ้น	4	0.499	0.135				
19. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
แบบสอบถาม	622	0.697	0.233	0.637	.529	4.174	.016*
แบบสอบถามและแบบประเมิน	6	0.620	0.215	แบบสอบถาม > แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์			
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	68	0.778	0.209				
20. ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล	n	$\bar{d}$	S.D.	F	p	F	p
descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA	157	0.736	0.217	1.790	.168	8.680	.000**
descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression	472	0.681	0.225	descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA > descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression			
descriptive statistics และ/หรือ path analysis, multilevel, factor analysis	67	0.791	0.279				

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ขนาดอิทธิพลของคุณลักษณะงานวิจัยทั้ง 8 ด้าน โดยที่ขนาดอิทธิพลที่ส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่

สาขาที่ผลิตงานวิจัยมีอิทธิพลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ($F(6,689) = 2.620$, $p = .016$) พบว่า งานวิจัยที่ผลิตโดยสาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยขนาด

อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า งานวิจัยที่ผลิตโดยสาขาวิชาด้านจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยมีอิทธิพลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (F(4,691) = 8.350, p = .000) พบว่า งานวิจัยที่กำหนดวัตถุประสงค์ว่าการหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า งานวิจัยที่กำหนดวัตถุประสงค์ว่าการศึกษาและการหาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ งานวิจัยที่กำหนดวัตถุประสงค์ว่าการศึกษาและการหาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า การศึกษาและการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเภทของงานวิจัยมีอิทธิพลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (F(3,692) = 2.962, p = .032) บทความงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (F(10,685) = 5.173, p = .000) พบว่า งานวิจัยที่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า งานวิจัยที่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (F(2,693) = 3.735, p = .024) พบว่า งานวิจัยที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 400 คน มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า งานวิจัยที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 – 200 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีอิทธิพลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (F(3,692) = 3.552, p = .014) พบว่า งานวิจัยที่มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ชิ้น มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า เครื่องมือ 1 ชิ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ งานวิจัยที่มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชิ้น มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า เครื่องมือ 3 ชิ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เครื่องมือ 3 ชิ้น มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า เครื่องมือ 4 ชิ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีอิทธิพลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (F(2,693) = 4.174, p = .016) พบว่า งานวิจัยที่ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี

ค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า งานวิจัยที่ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลมีอิทธิพลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (F(2,693) = 8.680, p = .000) พบว่า งานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า งานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ในผลการวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (Pooled Correlation Matrix) และผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยเทคนิคการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการนำค่าขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่ศึกษา มารวมในรูปแบบเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 26 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

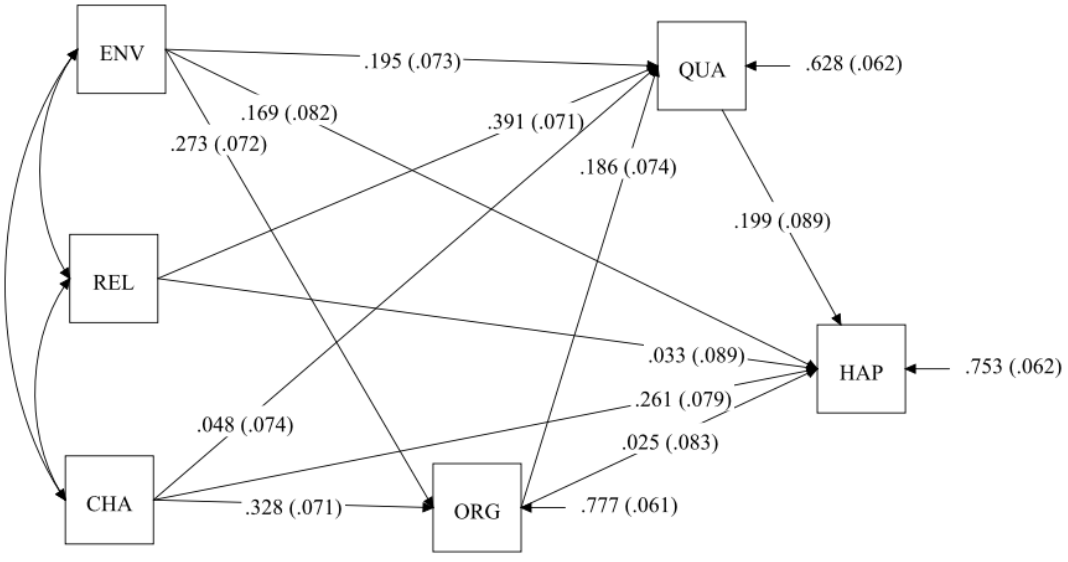
	QUA	ENV	REL	ORG	CHA	HAP
QUA	1					
ENV	.386**	1				
REL	.377**	.272**	1			
ORG	.426**	.348**	.336**	1		
CHA	.538**	.294**	.306**	.401**	1	
HAP	.300**	.391**	.381**	.231**	.347**	1

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ที่มีตัวแปรอิสระทั้งหมดจำนวน 6 ตัวแปร และมีค่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของค่าความสัมพันธ์ตามตัวแปรในโมเดลจำนวน 15 ค่า พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลมีค่าระหว่าง 0.231 – 0.538

3.2 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยเทคนิคการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยนำตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความต้องการของโมเดลด้วยการวิเคราะห์เทคนิคการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Meta-Analysis Structural Equation Modeling: MASEM) โดยมีตัวแปรอิสระคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (REL) วัฒนธรรมองค์กร (ORG) และ คุณลักษณะของงาน (CHA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติ (χ^2 = 1.240, *df* = 1, *p-value* =0.2654, CFI = 0.998, TLI = 0.979, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.016) และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 24.7 ดังภาพที่ 10



χ^2 = 1.240, *df* = 1, *p-value* =0.2654, CFI = 0.998, TLI = 0.979, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.016

ภาพที่ 10 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยนำตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาหาค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรด้วยกัน และค่าขนาดอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) มีรายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 27 ค่าสถิติ ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรต้น \ ตัวแปรตาม		HAP			QUA			ORG		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
QUA	Est.	.199	-	.199						
	S.E.	.089	-	.089						
	Z	2.226	-	2.226						
ENV	Est.	.169	.054	.218	.195	.055	.264	.273	-	.273
	S.E.	.080	.031	.0789	.073	.026	.079	.072	-	.072
	Z	2.034	1.735	2.802	2.668	2.064	3.359	3.765	-	3.765
REL	Est.	.033	.078	.110	.391	-	.391			
	S.E.	.089	.038	.083	.071	-	.071			
	Z	.365	2.048	1.331	5.495	-	5.495			
ORG	Est.	.025	.037	.062	.186	-	.186			
	S.E.	.083	.022	.083	.074	-	.074			
	Z	.300	1.663	.749	2.512	-	2.512			
CHA	Est.	.261	.031	.305	.048	.071	.127	.328	-	.328
	S.E.	.079	.032	.082	.074	.033	.083	.071	-	.071
	Z	3.317	.968	3.725	.650	2.174	1.524	4.609	-	4.609
R^2			.247			.372			.223	
ค่าสถิติ	χ^2 = 1.240, *df* = 1, *p-value* =.2654, CFI = 0.998, TLI = 0.979 RMSEA = 0.040, SRMR = 0.016									

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติและอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน (QUA) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานเท่ากับ .199 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (S.E. = .089; Z = 2.226; p-value = .026)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน เท่ากับ .169 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (S.E. = .082; Z = 2.053; p-value = .040) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA) และ วัฒนธรรมองค์กร (ORG) เท่ากับ .195 และ .273 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (REL) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน เท่ากับ .033 (S.E. = .089; Z = .356; p-value = .715) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .391 (S.E. = .071; Z = 5.495; p-value = .000) โดยเป็นอิทธิพลทางอ้อมเพียงอย่างเดียว

วัฒนธรรมองค์กร (ORG) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน เท่ากับ .025 (S.E. = .083; Z = .300; p-value = .764) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA) เท่ากับ .186 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (S.E. .074; Z = .650; p-value = .012) โดยเป็นอิทธิพลทางอ้อมเพียงอย่างเดียว

คุณลักษณะของงาน (CHA) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน เท่ากับ .261 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (S.E. = .079; Z = 3.317; p-value = .001) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA) และวัฒนธรรมองค์กร (ORG) เท่ากับ .048 และ .328 ตามลำดับ

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของขนาดอิทธิพล (effect size) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย และ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ คือ งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2560 โดยงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ผ่านเกณฑ์ในการคัดเลือกที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จำนวน 147 เรื่อง นำผลการวิจัยที่อยู่ในรูปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปคำนวณขนาดอิทธิพลและปรับแก้ความลำเอียงของขนาดอิทธิพลด้วย Fisher's Z scores ตามวิธีของ Hedges ทำให้ได้ค่าขนาดอิทธิพลที่นำไปสังเคราะห์จำนวน 696 ค่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด คือ 1) แบบประเมินคุณภาพของงานวิจัยและเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพงานวิจัย และ 2) แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัยและคู่มือการลงรหัส การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายเพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจง การกระจาย ความเบ้และความโด่ง ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะงานวิจัย ได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และ ด้านวิธีวิทยาการวิจัย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของคุณลักษณะงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลที่แปลงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และปรับแก้ความลำเอียงแล้วตามคุณลักษณะของงานวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาร และ ด้านวิธีวิทยาการวิจัย พบว่า

1.1 ด้านการตีพิมพ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า การตีพิมพ์งานวิจัยที่สาขางานวิจัยแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานในลักษณะที่แตกต่างกัน นั้นคือค่าขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่ผลิตโดย

สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่างานวิจัยที่ผลิตโดยสาขาวิชาด้านจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งค่าขนาดอิทธิพลที่สูงกว่าสะท้อนให้เห็นว่างานวิจัยในสาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าสาขาอื่น ๆ

ประเภทของงานวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งบทความงานวิจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือ บทความงานวิจัยอาจมีลักษณะหรือบริบทที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก

1.2 ด้านเนื้อหาสาระ

ผลการวิเคราะห์พบว่า วัตถุประสงค์ของงานวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุดเมื่อเทียบกับงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์ในด้านการศึกษาและการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นั้นคือ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่แตกต่างกันอาจมีลักษณะหรือบริบทที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ด้านวิธิวิทยาการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยที่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกกว่างานวิจัยที่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันอาจมีลักษณะหรือบริบทที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 400 คน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่างานวิจัยที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 – 200 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือขนาดกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันอาจมีลักษณะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือ 2 ชิ้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าเครื่องมือ 1 ชิ้น และ งานวิจัยที่ใช้เครื่องมือ 1 ชิ้น สูงกว่าเครื่องมือ 3 ชิ้น นอกจากนี้งานวิจัยที่มีเครื่องมือ 3 ชิ้น สูงกว่าเครื่องมือ 4 ชิ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่างานวิจัยที่ใช้ทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วย descriptive statistics และ t-test/ANOVA ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่า การวิเคราะห์ด้วยcorrelation และ regression อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม พบว่า

2.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม โดยมีค่าสถิติดังนี้ χ^2 = 1.240, *df* = 1, *p-value* =0.2654, CFI = 0.998, TLI = 0.979, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.016 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 24.7

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) ของปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความสุขความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการำทงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน ส่งอิทธิพลทางตรงและยังส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรต่อความสุขในการทำงาน และในขณะเดียวกันปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายตามประเด็นสำคัญที่ได้วิเคราะห์และข้อค้นพบเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยรายละเอียดแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลตามคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คุณลักษณะงานวิจัยทั้ง 3 ด้านที่ส่งผลต่อขนาดอิทธิพลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย สาขาที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของงานวิจัย วัตถุประสงค์ของงานวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ประเภทของการวิเคราะห์

ข้อมูล โดยการนำคุณลักษณะงานวิจัยมาพิจารณาความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าขนาดอิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามคุณลักษณะของงานวิจัยหลายตัวแปร ดังนี้

1.1 ด้านการตีพิมพ์

สาขาที่ผลิตงานวิจัยมีอิทธิพลต่อขนาดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละสาขา สภาพแวดล้อมในการทำงานและความคาดหวังที่แตกต่างกันในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจริยา ชื่นศิริมงคล (2553) ที่พบว่าสาขาวิชาที่ผลิตงานวิจัยแตกต่างกัน ส่งผลให้ผลการวิจัยในรูปของค่าขนาดอิทธิพลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าสาขาวิชาด้านจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในด้านรัฐศาสตร์มักเน้นการศึกษาความสุขในการทำงานในระดับองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร และ นโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ James and Jones (1974) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร การปฏิบัติภายในองค์กรและนโยบายขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และในด้านจิตวิทยามุ่งเน้นการศึกษาความสุขในการทำงานภายในตัวบุคคลเป็นหลัก เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Kristof-Brown et al. (2005) ที่กล่าวว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ช่วยให้บุคคลรู้สึกพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ประเภทของงานวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเชื่อมโยงกับความเข้มงวดของกระบวนการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ วิมลพรรณ คำนึง (2560) ที่ค้นพบว่าประเภทงานวิจัยส่งผลต่อค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากมีกระบวนการประเมินที่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บทความงานวิจัยมีค่าขนาดอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว พบว่า ประเภทงานวิจัย ที่มีการประเมินแตกต่างกันจะส่งผลต่อค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยงานวิจัยที่ใช้ บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการมีค่าขนาดอิทธิพลสูงกว่าดุษฎีนิพนธ์ นั้นคือความแตกต่างกันในการะเมินคุณภาพและกระบวนการวิจัยที่แตกต่างกันในแต่ละประเภทของงานวิจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.2 ด้านเนื้อหาสาระ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ การเปรียบเทียบ และการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของกระบวนการวิจัยทั้งในงานวิจัยเชิงทดลองและเชิงสหสัมพันธ์ สอดล้องกับงานวิจัยของ ชลกร ชุ่มกลาง (2552) พบว่า วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นคุณลักษณะของงานวิจัยที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยมีความแตกต่างกันและส่งผลต่อดัชนีมาตรฐานการวิจัย และ ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร (2560) ยืนยันว่าตัวแปรวัตถุประสงค์การวิจัยสามารถอธิบายความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีขนาดอิทธิพลสูงกว่าการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในกาทำงาน โดยสอดคล้องกับ Nusair and Hua (2010) พบว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) มีความสามารถในการตรวจพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้มากกว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ตรวจพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญเพียง 2 ความสัมพันธ์ ในขณะที่การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างสามารถตรวจพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญได้มากกว่าและยังสามารถปรับปรุงโมเดลให้เหมาะสมที่สุดตามดัชนีความสอดคล้องของโมเดล

1.3 ด้านวิธิวิทยาการวิจัย

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากการสุ่มที่ดีสามารถช่วยลดความเบี่ยงเบนในข้อมูลและเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์ผลการวิจัย สอดคล้องกับ กิติยาภรณ์ ยุสินธุ์ และคณะ (2564) ได้ค้นพบว่า วิธีการเลือกตัวอย่าง ส่งผลต่อขนาดอิทธิผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในทำนองเดียวกัน ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร (2560) พบว่า ตัวแปรกระบวนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสามารถอธิบายความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า การสุ่มแบบหลายขั้นตอนมีขนาดอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าการสุ่มแบบง่าย นั้นคือการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแม่นยำและสามารถสะท้อนถึงความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างได้ดีกว่าการสุ่มแบบง่าย สอดคล้องกับ Fowler Jr (2013) ชี้ให้เห็นว่า การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ช่วยให้การศึกษามีการครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและสามารถสะท้อนถึงอิทธิพลของปัจจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561) และ วดี นิลเปลี่ยน (2563) ที่ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนในการศึกษา

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้ยืนยันถึงความสำคัญของวิธีการสุ่มหลายขั้นตอนที่สามารถสะท้อนผลกระทบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อความแม่นยำในการประมาณค่าทางสถิติและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ช่วยลดความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error) (Cohen, 2013) สอดคล้องกับ Faber and Fonseca (2014) กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างส่งผลผลของการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เล็กเกินไปหรือล้นเกินอาจทำให้เกิดการสรุปผลที่คลาดเคลื่อน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤดี กล้าหาญ และ สุชารัช ริมกีรติกุล (2565) ที่ค้นพบว่าตัวแปรขนาดกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และในทำนองเดียวกันการศึกษาของ ณพงษ์ ร่วมแก้ว และคณะ (2567) ยืนยันว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการฝึกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า งานวิจัยที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 400 คน มีขนาดอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่างานวิจัยที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 – 200 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริญญา คงอยู่ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2558) ค้นพบว่างานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่จะมีแนวโน้มค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่างานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กกว่า

จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการวิจัยช่วยให้ ผลการวิจัยมีความครอบคลุม และมี ความละเอียดที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Creswell (2014) กล่าวว่า การเลือกจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดคุณภาพและความเชื่อถือได้ของผลการวิจัย ในทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ณพงษ์ ร่วมแก้ว และคณะ (2567) ที่พบว่าจำนวนเครื่องมือ มีผลต่อค่าขนาดอิทธิพลและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า งานวิจัยที่ใช้เครื่องมือ 2 ชิ้น มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่างานวิจัยที่ใช้ เครื่องมือ 3 ชิ้น และ 4 ชิ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุลธิดา กุลประฑีปัญญา (2552) จำนวนเครื่องมือน้อยกว่า 2 ฉบับมีค่าขนาดอิทธิพลในรูปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าจำนวนเครื่องมือ 2 ฉบับขึ้นไป และ Geiß (2021) ยืนยันว่าจำนวนและประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีบทบาทสำคัญต่อค่าขนาดอิทธิพล นั้นคือ การใช้เครื่องมือที่หลากหลายสามารถ เพิ่มความแม่นยำ และ ลดความคลาดเคลื่อน ในการเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลกร ชุ่มกลาง

(2552) ค้นพบว่า เครื่องมือวัดตัวแปรต้นมีอิทธิพลทำให้ผลการวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกันมีความแตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพและความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมีผลต่อความแม่นยำในการวัดตัวแปร สอดคล้องกับ Creswell (2014) ที่กล่าวว่า คุณภาพของเครื่องมือวิจัยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความถูกต้องของข้อมูลและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า งานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่างานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากแบบสอบถามสามารถเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความลำเอียงจากผู้สัมภาษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญชม ศรีสะอาด (2554) กล่าวว่า แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก

ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสมจะช่วยให้การคำนวณขนาดอิทธิพลมีความแม่นยำและเชื่อถือได้ สอดคล้องกับ Cohen (2013) ที่พบว่า เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้จะส่งผลต่อขนาดอิทธิพลและการใช้เทคนิคที่แตกต่างกันทำให้ค่าขนาดอิทธิพลที่ได้มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร และคณะ (2560) ที่พบว่า ประเภทสถิติที่ใช้ของแต่ละงานวิจัยทำให้ค่าขนาดอิทธิพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับงานของ โชติชนะ โพธินิล (2562) ที่พบว่า ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละงานวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า descriptive statistics และ t-test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่า descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression สอดคล้องกับ Field (2024) ที่กล่าวว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เป็นการวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพในการแยกแยะ ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมักให้ค่าขนาดอิทธิพลที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ (Correlation)

2. อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ในการอภิปรายตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการอภิปรายผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม โดยมีค่าสถิติดังนี้ χ^2 = 1.240, *df* = 1, *p-value* =0.2654, CFI = 0.998, TLI = 0.979, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.016 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลการศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ทำให้ผลการวิเคราะห์ตรงกับกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ นงลักษณ์ วิรัชชัย

และ สุวิมล ว่องวาณิช (2552) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างต้องมีการพิจารณาจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และการนำผลการสังเคราะห์งานวิจัยมาใช้เพื่อยืนยันความถูกต้อง และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 24.7 แสดงว่ายังมีส่วนที่ตัวแปรอที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ยังไม่สามารถอธิบายได้อีกร้อยละ 75.3 หรืออีกนัยหนึ่งก็คือมีปัจจัยอื่นหรือตัวแปรอื่นที่ได้ไม่ได้นำมาศึกษาในโมเดลน่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมสูงสุดคือ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.291 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.224 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.199 ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.110 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.062 ตามลำดับ จากข้อค้นพบดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.291 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าคุณลักษณะของงานที่ชัดเจน น่าสนใจ และมีคุณค่า เป็นแรงผลักดันสำคัญต่อความรู้สึกสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน และอิทธิพลทางตรงของคุณลักษณะของงานสะท้อนให้เห็นว่า และคุณลักษณะของงานส่งผลทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสะท้อนว่า เมื่องานมีความหมายและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม จะช่วยให้พวกเขารับรู้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดีและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนำไปสู่ความสุขในการทำงานในระดับที่ลึกและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีปลาด (2564) ที่พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของ ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 52.1 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินดาวรรณ รามทอง (2560) ที่ยืนยันว่าคุณลักษณะของงานมอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.224 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งในด้านการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคม มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงาน รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ใจสา (2567) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีปลาด (2564) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลร่วมกับ 4 ปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.7 และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จินดาวรรณ รามทอง

(2560) ยืนยันว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย

3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.199 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลในระดับปานกลาง แม้ไม่สูงมาก แต่ยังคงมีความสำคัญ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเหมาะสม ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดความเครียดได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นาวี อุดร (2561) ได้กล่าวว่า การได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ และการมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตมีผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทินี บุญยปรารภชัย และ ประพล เปรมทองสุข (2566) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สำราญ และ ฐิติพร ภักดีวงษ์ (2562) และ ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559) ซึ่งค้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

4) ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.110 สะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุน ซึ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชยดนย์ ชายมะ (2566) ที่ได้ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทำนองเดียวกัน จินดาวรรณ รามทอง (2560) พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ในการทำงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา สีมา (2562) ค้นพบว่า สัมพันธภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน

5) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.062 ทำให้เห็นว่าเมื่อองค์กรมีค่านิยมที่ส่งเสริมความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และการสนับสนุน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรรัตน์ หรือตระกูล (2563) ค้นพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ในทำนองเดียวกัน นันทินี บุญยปรารภชัย และ ประพล เปรมทองสุข (2566) พบว่า บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจำแนกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 การประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการวิเคราะห์อภิมาน

ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะงานวิจัยสามด้าน อันได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

สำหรับนักวิจัยและผู้สนใจศึกษา

1) การคัดเลือกและสังเคราะห์งานวิจัย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่างานวิจัยที่ตีพิมพ์ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ และงานวิจัยประเภทบทความวิจัย มีแนวโน้มที่จะแสดงขนาดอิทธิพลที่สูงกว่างานวิจัยในสาขาจิตวิทยาและดุษฎีนิพนธ์ตามลำดับ ดังนั้น นักวิจัยควรพิจารณาให้ความสำคัญกับการอ้างอิงและสังเคราะห์งานวิจัยจากแหล่งข้อมูลดังกล่าว เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความแข็งแกร่งทางวิชาการของผลการศึกษา

2) การออกแบบวัตถุประสงค์การวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล มีความเชื่อมโยงกับขนาดอิทธิพลที่สูงกว่าวัตถุประสงค์ด้านอื่น ๆ นักวิจัยจึงควรพิจารณาการกำหนดวัตถุประสงค์ในลักษณะนี้ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความชัดเจนและมีนัยสำคัญ

3) การวางแผนระเบียบวิธีวิจัย เพื่อเพิ่มขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นักวิจัยควรพิจารณาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม (201-400 คน) นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือวิจัยจำนวน 2 ชิ้น โดยเฉพาะแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ร่วมกับการทดสอบที (t-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) แสดงให้เห็นถึงขนาดอิทธิพลที่สูงกว่าการใช้เครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอื่น ๆ

สำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารองค์กร

1) การอ้างอิงข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ในการจัดทำนโยบายหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ควรพิจารณาอ้างอิงจากงานวิจัยที่มีลักษณะตามที่ระบุข้างต้น เพื่อให้มั่นใจว่าฐานข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจนั้นมีความแข็งแกร่งและมีศักยภาพในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน

1.2 การประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาในระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

สำหรับหน่วยงานและผู้บริหารองค์กร

1) การวางแผนและออกแบบนโยบาย/โครงการ ผลการวิจัยยืนยันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการลงทุนและการพัฒนานโยบายที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยตรง

2) การสร้างสภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่เอื้อต่อความสุข เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานที่ดีและการออกแบบคุณลักษณะของงานที่เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสุข

3) การส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพนักงานและผู้บริหาร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและเป็นมิตร จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพิ่มความสุขของพนักงานโดยรวม

สำหรับนักวิจัยและผู้ที่สนใจศึกษา

1) การต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการต่อยอดการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

เพื่อขยายขอบเขตองค์ความรู้และเพิ่มความสมบูรณ์ของงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ขอเสนอแนะแนวทางการวิจัยในอนาคตดังต่อไปนี้

2.1 การวิจัยปัจจัยในบริบทเฉพาะ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในบริบทที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น ในกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกัน อุตสาหกรรมเฉพาะ หรือวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างตรงจุด

2.2 การสำรวจปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพล การวิจัยในอนาคตควรพิจารณารวมปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น บุคลิกภาพส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม การ

สร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน หรือปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้โมเดลมีความครอบคลุมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 การใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและรอบด้าน ควรมีการผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเข้ากับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม) ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงบริบท ประสบการณ์ และมุมมองที่ซับซ้อนเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.4 การวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างชัดเจน การวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาการออกแบบการศึกษาเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อประเมินผลกระทบของการแทรกแซงหรือการปรับเปลี่ยนปัจจัยบางอย่าง (เช่น โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน) ที่มีต่อระดับความสุขในการทำงาน

2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงลึก เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านระเบียบวิธีวิจัยมีผลต่อขนาดอิทธิพล จึงควรมีการศึกษาเชิงลึกว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบอย่างไร และควรพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แม่นยำและมีนัยสำคัญ

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บรรณานุกรม

กชกร สุวรรณะ. (2565). พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลักสถานการณ์โควิด-*19 (Next Normal)* ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

กนกนันท์ ยศหนัก. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต *1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

กนกวรรณ ครุฑปักษี. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต *1.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กนกวรรณ ศรีทองสุก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กนกอร ธรรมแสง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา.

กมลรัตน์ ปิติทานันท์. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. *Princess of Naradhiwas University Journal*, *8*(1).

กรมสุขภาพจิต. (2543). อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์. พัฒนาสุขภาพจิต.

กรรณิการ์ บุญมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง *1* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต *3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง. (2558). การศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต *2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

กฤษณา บุณโยประการ. (2560). ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. การค้นคว้าอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสร้างเสริมสุขภาพ) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัตติกา ธนะขว้าง. (2555). การวิเคราะห์อภิมาน: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการวิจัยทางการพยาบาล. *The Journal of Thailand and Midwifery Nursing Council*, *25*(4), 10-10.

กัลยา ด้วงลา. (2560). ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.

กาญจนา จันต๊ะมงคล. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กิจจา อ่วมแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ *21* กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิติยาภรณ์ ยุสินธุ์ และคณะ. (2564). การสังเคราะห์งานวิจัยอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรคทางการเรียน : การวิเคราะห์อภิมาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, *21*(2), 124-142. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/eduthu/article/view/248689

กุลธิดา กุลประฑีปัญญา, จำลอง วงษ์ประเสริฐ, อวยพร เรืองตระกูล,. (2552). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาพยาบาลไทย : การวิเคราะห์อภิมาน (Meta – analysis). *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*, 71-87.

กุลบัณฑิต บัวเทศ. (2553). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันธ์องค์กร ของพนักงานบริษัท เอฟแอนด์เอ็น แดรี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกษม ตันติผลาชีวะ. (2545). การบริหารชีวิตและสุขภาพ. สนุกอ่าน.

ขวัญตา ดำสว่าง. (2564). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต *1* ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา *2019 (COVID-19).* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การประเมินและการวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขวัญตา มูลเจริญ. (2563). ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท พี ที อี อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ขวัญลดา สุรินทร์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ครรชิต ชำนิประโคน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต *1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

จตุพร ไชยราช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

จรวยพร รอบคอบ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานประเภทปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

จริยา ชื่นศิริมงคล. (2553). การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านเด็กและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของเด็กด้วยเอ็มเอเอสอีเอ็ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จินดาวรรณ รามทอง, พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, คณน ไตรจันทร์. (2560). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขใน การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย (Causal Factors Model of the Happiness at Work for Supporting Staff in University). *NIDA Development Journal*, *57*(2), 59-82.

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรรัตน์ หรือตระกูล. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, *12*(3), 107 - 121.

จิรรัตน์ หรือตระกูล. (2563). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิรวรรณ นันชัยอุดม. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิระภา พันธรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานช่วงการระบาดของโรคโควิด-*19* ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสารธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉัฐวีณ์ ฉายสุวรรณ์. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรวง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน. (2559). การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซูมิโตโม อีเล็คตริก ไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต *6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลกร ชุ่มกลาง. (2552). การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์เอ็มเอเอสอีเอ็ม. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ ภายในองค์การและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์วิยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาเกษตรศาสตร์.

ชัชรีย์ วงศนิ้ว. (2564). การวิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์กลุ่มแฝงเพื่อศึกษาคุณลักษณะนวัตกรรมที่พัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้วิธีการจับคู่คะแนนโน้มเอียง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชัยวัฒน์ รื่นภาคศาสตร์. (2563). การรับรู้อัตมโนทัศน์และการสื่อสารระหว่างบุคคลที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชาติชาย จันทรศรี. (2546). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.

ชินานาง กิจเกียรติ์, ณัฏฐญาณี จันทพลาบูรณ์.. (2564). ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย. ปัญญา ปณิธาน, *5*(1), 146-158.

ชุติกาญน์ วัลลา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โชติชนะ โพธินิล. (2562). การสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/205019

ฐปกร รัศมี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. การศึกษาค้วคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, *10*(1), 1943-1958.

ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณพงษ์ ร่วมแก้ว และคณะ. (2567). การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการฝึกมวยไทย. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, *18*(3), 39 - 54.

ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2552-2558. *Journal of Information Technology and Innovation*, *16*(1), 151-161.

ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร และคณะ. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อพิจารณาระบุขนาดผลการวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มวิชาประถมศึกษา. วารสารสาระสนเทศ, *21*(2), 16 - 30.

ณัฏยา ผลบุญ. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2559). ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้มาสเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน *2.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสรศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงกมล กุหลาบอ่ำ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท ลอสคัม (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ดวงดาว ชัยต้นเทือก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันกับองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์, ชลธิชา รุ่งศรี,. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี. ศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, *16*(1), 39 – 51.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ *SPSS* วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. ตักสิลาการพิมพ์.

ทรายขวัญ นาคงสี. (2566). ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด *19.* การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทศพล ชาติรัมย์. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนครแหลมฉบัง. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัดเทพ จันทร์เกสร. (2552). ฝ่าเส้นทางวิกฤตมนุษย์เงินเดือน. *Always Magazine*, *1*.

ทิพวัลย์ สมิธ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เทพรัตน์ เหมโลหะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮานาไม

โครอิเล็กโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนพร สุวรรณวรบุญ. (2563). ความสุขในการทำงานและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรผู้ดูแลผู้ป่วยสารเสพติด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนัชพร เลขวัต. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2559). เทคนิคการวิเคราะห์อภิมานด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง. *Suratthani Rajabhat Journal*, *3*(2), 57-80.

ธัญจิรา บุญบันดล. (2565). อิทธิพลของลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานงของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ในเขตกรุงเทพมหานคร. . วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, *11*(2), 233 - 249.

ธัญวรัตน์ วัดนก. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธารินทร์ ระศร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต *21.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, *15*(2), 1-15.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์อภิมาน (*Meta-Analysis).* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านเด็กและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของเด็กด้วยเอ็มเอเอสอีเอ็ม. วารสารวิจัยการศึกษา, *24*(2), 201–218.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช. (2552). การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์เนื้อหา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.

นฤมล ล้อประเสริฐ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ *8.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นวพรรษ พงษ์เผือก. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์สาธารสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นัฏฐิกา เจริญตะคุ. (2562). ความอยู่ดีมีสุขของวัยรุ่น: การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง. ปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

นันทินี บุญยปรารภชัย และ ประพล เปรมทองสุข. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความตั้งใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, *5*(1), 85-100. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/258865

นาวี อุดร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, *1*, 218-225.

นิภาวรรณ ใหคำ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาชีพสารสนเทศห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). ความสุขในการทำงานขอบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาสงขลานครินทร์.

เนตรชนก คัมภ์ทวี. (2555). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต *1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ *13*(2), 115 – 130.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดา. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. โอเดียนสโตร์.

เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

เบญจมาศ บรรเจิดพัฒนกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต *2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เบญจรัตน์ อายุรไชย. (2564). การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปณมาพร ไชยพาฤทธิ์. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น.

ประทักษ์ อัคคะสาระกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนา

ธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ประพันธ์ศิลิ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

ประยูรศรี บุตรแสนคม. (2558). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน : การประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรัชญา จีระยา. (2565). การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

ปรัชภรณ์ สายโปธิ. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตเชียงราย *ภาคเหนือ 1.* การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัครไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปราณี ปาริฉัตต์กุล. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปริณาห์ ยิกุสังข์. (2565). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.

ปรียา เพ็ชรแต้มทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยะฉัตร ลีลาศิลปศาสน์, สุวิมล พันธ์แย้ม,. (2565). การวิเคราะห์อภิมานความสัมพันธ์ระหว่างการสัมผัสมลพิษทางอากาศและโรคหลอดเลือดสมอง. วารสารวิทยาศาสตร์ประยุกต์, *21*(2), 1-11. https://doi.org/10.14416/j.appsci.2022.02.007

ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). ปัจจัยที่เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขใจการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดานภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ *6* ฉบับที่ *3* กันยายน - ธันวาคม.

ปิยะวัฒน์ เคแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต *1.* การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผกาวรรณ ติยัพเสน. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบดินเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) *4* สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต *2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต: *Productivity World,*, *2*(7), 23.

พงศ์นารถ พจน์สุจริต. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลลี้ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พนมพร บำรุงบุญ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พรทิพย์ บุญแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเคหะแห่งชาติ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.

พรปวีณ์ ชยาวนิช. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเรียนรู้และสื่อสารมวลชน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พรพิมล ประดิษฐ์. (2558). การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้มาลาเรียตามทฤษฎีแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพและทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทย ใน เขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ.

พันชัย เม่นฉาย, วิชญา ติยะพงศ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐณิชา มีงาม, และ สุขุมาลย์ หนกหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, *16*(2), 61 - 78.

พิชยดนย์ ชายมะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในกาปฏิบัติงานของบุคลกรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

พิมพ์วรมน ศิริวัชรอมร. (2562). ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและความเครียดในการทำงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสหากรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พิมสิริ โตกะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พุธธิดา ตัวตน. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลกรกรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เพชรรัตน์ เรือนทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริหารส่วนหน้าของโรงแรม ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2554). การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม. ดวงกมลพับลิชชิ่ง.

ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภคกมล สงวนวงค์. (2565). ความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรทั่วประเทศ กองควบคุมการก่อสร้าง กรมโยธาธิการและผังเมือง. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์

ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ,. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี *12*(2), 319 - 335.

ภาวินี พลายน้อย. (2559). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภูมินทร์ อุกาวงษ์. (2564). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

มณทิรา ศรีวงศ์. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองลำปาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การศึกษาเพื่อการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลนีไทย-ญี่ปุ่น.

มลทิรา จีนามูล. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค). งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มุจธิตา อยู่ม่วง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก.

วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารโรงพยาบาล) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มุจลินท์ สิงห์สาครเดชา, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร,. (2557). สัมพันธภาพระหว่าง เพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน. รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผล การวิจัยระดับชาติและนานาชาติกลุ่มระดับชาติ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, *2*(6), 398-409.

เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต *1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยศพร ปัญจมะวัต. (2561). ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงประจำ บริษัทแจ่มใสพับลิชชิ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี *3* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต *1*. งานนิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน.

รวมศิริ เมนะโพธิ์. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตคณะพัฒนา สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

รัชนีกร เล็กโสภี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด. การศึกษารายบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รัชนีกรณ์ ปานวงษ์. (2561). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัฐพงศ์ สีแสด. (2563). การสังเคราะห์งานวิจัยผลการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 4 (ปรับปรุง)). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ. (2557). การประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, *16*(1), 120 - 126.

รัศมี ธันยธร. (2550). สร้างสุขในงาน. สืบค้นจาก http://chiangmaihealth.com/cools_news_detail.php?id=57

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช *2542*. บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด.

รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในองค์การ. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์, *20*(1), 98 - 132.

รุ่งฤดี กล้าหาญ และ สุชารัช ริมกีรติกุล. (2565). การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียนไทย. วารสารการวัดผลการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา, *39*(106), 319-332.

ฤติมา บุญบำรุง. (2560). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต *3* อำเภอสัตหีบ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลักษณา สุระมรรคา. (2560). ปัจจัยที่มีสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ลัดดาวัลย์ สำราญ และ ฐิติพร ภักดีวงษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, *4*(1), 23-33. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutsb-hs/article/view/166062

ลำใย เตชะแก้ว. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล้อปเมนต์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วดี นิลเปลี่ยน. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสาร สังคมศาสตร์ นิติ รัฐศาสตร์, *4*(1), 1-26.

วธู สวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วนศิลป์ แววรวีวงศ์. (2558). องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรพรรณ คงเสรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน กับความสุขของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรางคณา คงศีล. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, *11*(2), 150-163.

วรารัตน์ จอมโคกกรวด. (2561). ปัจจัยเกื้อกูลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา กรณีศึกษา บริษัท พี.ซี.เอส. แมชีน กรุ๊ป โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วริศรา อิ่นแก้ว. (2566). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขางาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา.

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรุตม์ ยุททา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัลยา โชติการณ์. (2561). การรับรู้คุณค่าในตน ความเพลิน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่ทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์

วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). การพัฒนาองค์กร. บริษัท ธนวัชรการพิมพ์ จำกัด.

วิทยากร เชียงกูล. (2548). จิตวิทยาในการสร้างความสุข. สายธาร.

วิภาวี สุขหร่อง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต *6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิมลพรรณ คำนึง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, *7*(2), 998-1006.

วิรัตน์ ใจสา. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาล นครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *9*(8).

วิไล จันทร์เปรียง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไลวรรณ วนไทยสงค์. (2561). องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วิษณุ โนวิชัย. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนิธิฟู้ดส์. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิสัย พฤกษะวัน. (2529). โรคและสุขภาพผู้บริหาร. ทิพย์อักษร.

วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วีณา มิ่งเมือง. (2551). ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน. สืบค้นเมื่อ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. 2566 เข้าถึงจาก http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2

ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศศิมล เกอร์เลย์. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในธุรกิจเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริญญา คงอยู่ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2558). การวิเคราะห์อภิมานปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*, *16*(3), 122-131.

ศิริญญา สุวัฒ. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ ๑ เมษายน พ.ศ. 2566 เข้าถึงจาก http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง *HAPPINOMETER*. ธรรมดาเพรส.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. ธรรมดาเพรส.

ศิริยุภา พูลสุวรรณ. (2555). การวิเคราะห์อภิมาน : การวิเคราะห์ที่เหนือกว่าการวิเคราะห์ทั่วไป. *Journal of Research and Curriculum Development*, *2*(2), 44-51. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jrcd/article/view/93168

ศิวพร โปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี *2552.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศุภาพิชญ์ อินแตง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ, (Vol. 6). บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด.

สมชาย โภคสวัสดิ์. (2553). วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และตามแนวต้องการของบุคลากรพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนา อุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธาน.

สมชาย เรืองวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิ คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมโภช บุญวัน. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สโรชา วงศ์วิชิต, วรรณวิชณีย์ ทองอินทราช,. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สัชฌกร พิทาคำ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายมหาวงศ์ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สายแก้ว จ้าวเจริญ. (2559). การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สายัน คงเจริญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอ่างทอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สาลินีย์ ธีรเนตร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท *ABC* จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.*2560-2564*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.). (2552). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. *2550*. บริษัท วิกิ จ ากัด.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิง. สร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สิรินันท์ ขุนเพ็ชร, ฮอเดียะ บิลยะลา,. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. *Princess of Naradhiwas University Journal of Humanities and Social Sciences*, *4*(2), 69-80.

สุกริน ทวีสุด. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการรทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุขสันต์ สลางสิงห์. (2562). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุชนา ฟองอนันตรัตน์. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ *:* กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ *3* กองบังคับการตำรวจสันติบาล *3* กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทินี จงจิตต์. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัญและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุธีรา สีมา. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ปัญญาชน.

สุนิสา สุขสงเคราะห์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลันศรีนครินทรวิโรฒ, *21*, 259 - 275.

สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อดิศร เจริญสุข. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมเมืองสมุยสปารีสอร์ท. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อภิชัย มงคล, ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ , ทวี ตั้งเสรี , วัชนี หัตถพนม , ไพรวัลย์ ร่มซ้าย และ วรวรรณ จุฑา,. (2552). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (*Version 2007).* . ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อภิชาต ภู่พานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อภิรดี ระวิโรจน์. (2562). บุคลิกภาพเชาวน์จิตอัจฉริยะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อมฤต หัศกรรจ์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต *20* จังหวัดอุดรธานี. ศึกษาศาตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรรถพล วงศ์เมือง. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัญมณี ศรีปลาด. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. การศึกษารายบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อัมพร วิจิตรพลยุทธ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารยา ขำสกุล. (2558). ความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อินทิรา ปัทมินทร. (2542). การสำรวจภาวะสุขภาพจิตของตำรวจจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารจิตวิทยาคลินิก, *30*(2), 42-48.

อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล. (2558). การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อุไรพร เสียงล้ำ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์. ทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอื้องคำ จันทะพรม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสรศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. Free Press.

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, *107*(2), 238.

Bernardin, H.J., Russell, J.E.A. (1993). *Human Resource Management: An Eeperiential Approach*. Mc Graw-Hii, Inc.

Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nurs Outlook*, *29*(11), 662-665. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/6913872

Borenstein, M., Cooper, H., Hedges, L., & Valentine, J. (2009). Effect sizes for continuous data. *The handbook of research synthesis and meta-analysis*, *2*, 221-235.

Bösch, H. S., S. (1940). Reanalyzing a meta-analysis on extra-sensory perception dating from 1940, the first comprehensive meta-analysis in the history of science. *Proceedings of the 47th Annual Convention of the Parapsychological Association, University of Vienn*, 1-13.

Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. routledge.

Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life Profits* (Vol. 5th Ed.). Mass: McGraw-Hill/lrwin.

Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, *34*(3), 487-516.

Cheung, Mike WL, & Chan, W. (2009a). Meta-analysis: A Structural Equation Modeling Perspective. Association for Psychological Science 21st Annual Convention, San Francisco, CA, USA,

Cheung, Mike WL, & Chan, W. (2009b). A two-stage approach to synthesizing covariance matrices in meta-analytic structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *16*(1), 28-53.

Cheung, M. W.-L. (2015). metaSEM: An R package for meta-analysis using structural equation modeling. *Frontiers in psychology*, *5*, 1521.

Cheung, M. W.-L., & Chan, W. (2005). Meta-analytic structural equation modeling: a two-stage approach. *Psychological methods*, *10*(1), 40.

Chickering, A. W., & Reisser, L. (1993). *Education and Identity. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*. ERIC.

Cochran, W. G. (1954). Some methods for strengthening the common χ 2 tests. *Biometrics*, *10*(4), 417-451.

Cohen, J. (1969). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and psychological measurement*, *20*(1), 37-46.

Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. routledge.

Cooper, H., & Hedges, L. V. (1993). *The handbook of research synthesis*. Russell Sage Foundation.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). *SAGE Publications*.

Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management science*, *32*(5), 554-571.

Davidson, R. J. (2012). *The Emotional Life of Your Brain: How Its Unique Patterns Affect the Way You Think, Feel, and Live--and How You Ca n Change Them*. Penguin.

Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: developments in the United States. *Int'l Lab. Rev.*, *116*, 53.

Deery, S. J., Iverson, R. D., & Walsh, J. T. (2010). Coping strategies in call centres: Work intensity and the role of co‐workers and supervisors. *British Journal of Industrial Relations*, *48*(1), 181-200.

Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). Introducing LISREL: A guide for the uninitiated.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, *95*(3), 542.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, *55*(1), 34.

Edelman, J., & Crain, M. B. (1993). The Tao of negotiation: how to resolve conflict in all areas of your life. *(No Title)*.

Faber, J., & Fonseca, L. M. (2014). How sample size influences research outcomes. *Dental press journal of orthodontics*, *19*, 27-29.

Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.

Fisher, R. A. (1915). Frequency distribution of the values of the correlation coefficient in samples from an indefinitely large population. *Biometrika*, *10*(4), 507-521.

Fondas, N., & Denison, D. (1991). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *The Academy of Management Review*, *16*, 203. https://doi.org/10.2307/258613

Fowler Jr, F. J. (2013). *Survey research methods*. Sage publications.

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization:: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, *33*(4), 379-392.

Geiß, S. (2021). Statistical Power in Content Analysis Designs: How Effect Size, Sample Size and Coding Accuracy Jointly Affect Hypothesis Testing–A Monte Carlo Simulation Approach. *Computational Communication Research*, *3*(1), 61-89.

Glass, G. V., McGaw, B., & Smith, M. L. (1981). *Meta-Analysis in Social Research.* Sage Publications.

Glimer, V. B. (1967). *Applied Psychology*. McGraw-Hill Book.

Gliner, J. A., Morgan, G. A., & Harmon, R. J. (2003). Meta-analysis: Formulation and interpretation. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, *42*(1), 1376-1379.

Greenberg, J., & Baron, R. (2000). *Behavior in Organization: Understanding and managing the human side of work*. In. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, *60*(2), 159.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1985). The validity of the job characteristics model. *Journal of Applied psychology*, *60*(2), 159 170.

Hair Jr, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis with readings*. Prentice-Hall, Inc.

Hedges, L. O., I. (1985). *Statistical Methods for Meta-analysis*. Academic Press.

Herzberg F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *26*(2), 113-136.

Heylighen F. (1999). *Happiness*. from http://pespmc1.vub.

ac.be/happines.html

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). Dichotomization of continuous variables: The implications for meta-analysis. *Journal of Applied psychology*, *75*(3), 334.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Sage.

Huse, E. F., & Commings, T. G.,. (1985). *Organization development and change*. West Publishing.

James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological bulletin*, *81*(12), 1096.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, *48*(3), 485-519.

Kerce, E. W., Kewley, S. B. (1993). *Quality of Life Survey: New Dissections Method and Benefits in Improving Organizational Survey: New Direction Method and Applications.* SAGE.

Kristof‐Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta‐analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, *58*(2), 281-342.

Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 159-174.

Layard, R., Clark, A., & Senik, C. (2012). First world happiness report launched at the United Nations. *Report) Earth Institute, Columbia University, New York*.

Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. SAGE publications, Inc.

Louis, R. N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. Prentice-Hall.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *29*(2), 219-238.

Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, *33*(12), 652-659.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, *108*(2), 171.

Moos, R. H. (1994). *Work environment scale manual* (Vol. 3). CA: Consulting psychologists press.

Mottaz, C. J. (1987). An analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment. *The Sociological Quarterly*, *28*(4), 541-558.

Mullen, P. D., Green, L. W., & Persinger, G. S. (1985). Clinical trials of patient education for chronic conditions: a comparative meta-analysis of intervention types. *Preventive medicine*, *14*(6), 753-781.

Nusair, K., & Hua, N. (2010). Comparative assessment of structural equation modeling and multiple regression research methodologies: E-commerce context. *Tourism management*, *31*(3), 314-324.

O'rourke, K. (2007). An historical perspective on meta-analysis: dealing quantitatively with varying study results. *Journal of the Royal Society of Medicine*, *100*(12), 579-582.

Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of organizational change management*, *21*(1), 53-75.

Robbins, D. (2005). The origins, early development and status of Bourdieu's concept of 'cultural capital'. *The British journal of sociology*, *56*(1), 13-30.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (Vol. 9th Edition). Prentice-Hall, Inc.

Robinson, S. P. (1991). *Managing Today*. Prentice-Hall.

Roesch, S. C., & Weiner, B. (2001). A meta-analytic review of coping with illness: do causal attributions matter? *Journal of psychosomatic research*, *50*(4), 205-219.

Rosenthal, R., & DiMatteo, M. R. (2001). Meta-analysis: Recent developments in quantitative methods for literature reviews. *Annual review of psychology*, *52*(1), 59-82.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity.

Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2001). *Theories of personality*. CA: Wadsworth/Thomson Learning.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Theories of personality*. Cengage Learning.

Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of political economy*, *68*(6), 571-583.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling (3rd ed.)*. Routledge.

Schutz, W. C. (1958). FIRO: A three-dimensional theory of interpersonal behavior.

Sias, P. M. (2005). Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication studies*, *56*(4), 375-395.

Slavin, R. E. (1986). Best-evidence synthesis: An alternative to meta-analytic and traditional reviews. *Educational researcher*, *15*(9), 5-11.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.

Sullivan, H. S. (2014). *The interpersonal theory of psychiatry*. In *An introduction to theories of personality* (pp. 137-156). Psychology Press.

Sutton AJ, A. K., Jones DR, Sheldon TA,, & F., S. (2002). *Methods for Meta-Analysis in Medical Research*. John Wiley & Sons Ltd.

Thomas Willard Harrell. (1972). *Idustrial Psychology*. Holt Rinehart and Winston.

Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, *38*(1), 1-10.

Umstot, D. D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. West Publishing.

Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Revue Quebecoise de psychologie*, *18*(2), 29-74.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (1995). Theory testing: Combining psychometric meta-analysis and structural equations modeling. *Personnel psychology*, *48*(4), 865-885.

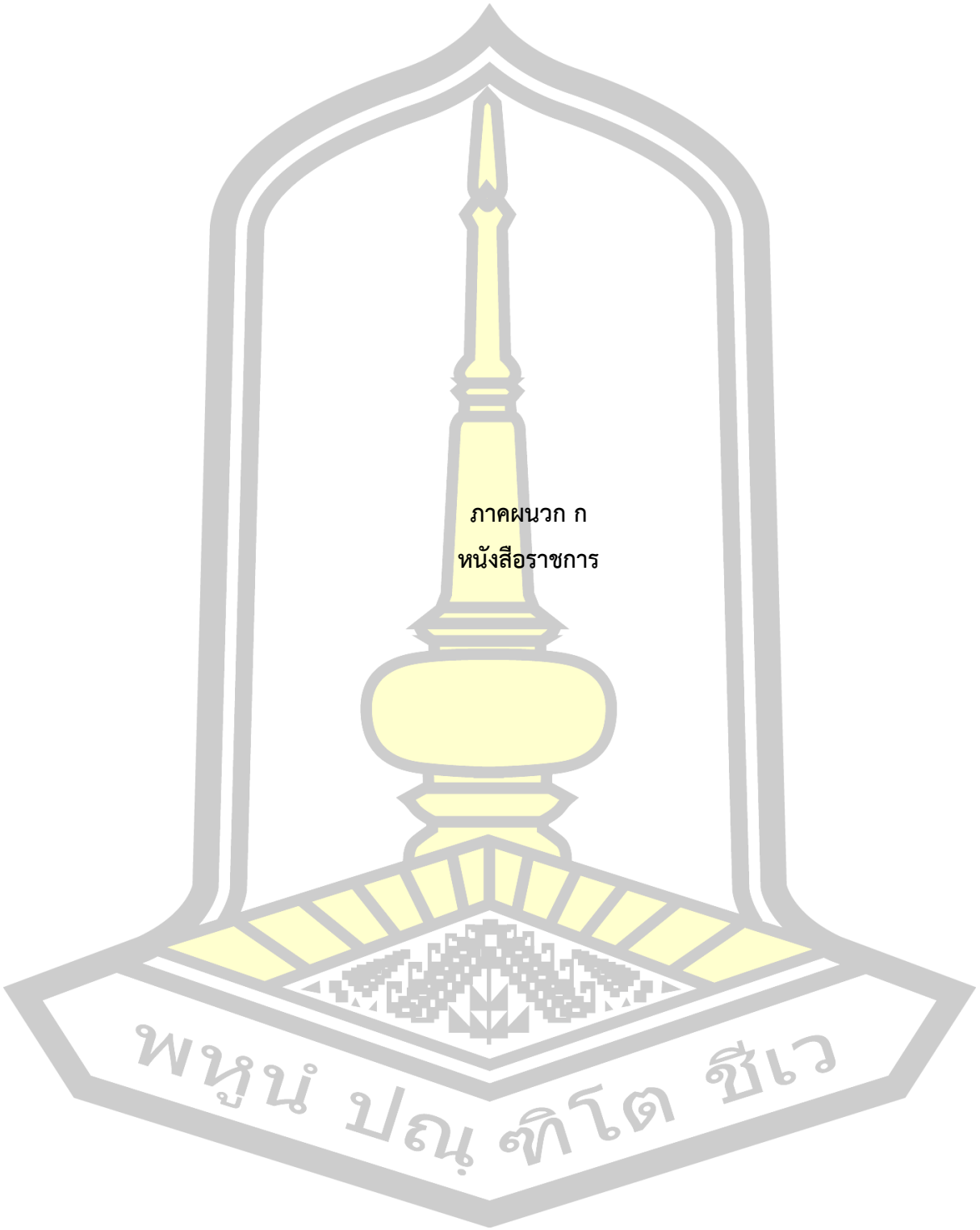
Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, *15*(1), 11-21.

Wang, J., & Wang, X. (2019). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. John Wiley & Sons.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, *63*(3), 193-210.

Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือราชการ



ที่ อว 0605.5(2)/ว338

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล

ด้วย นางสาวสุภาวดี เหมัง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน : การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0860460608



ที่ อว 0605.5(2)/ว338

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางประยูรศรี บุตรแสนคม

ด้วย นางสาวสุภาวดี เหมัง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน : การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0860460608



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว338 วันที่ 25 มกราคม 2567
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

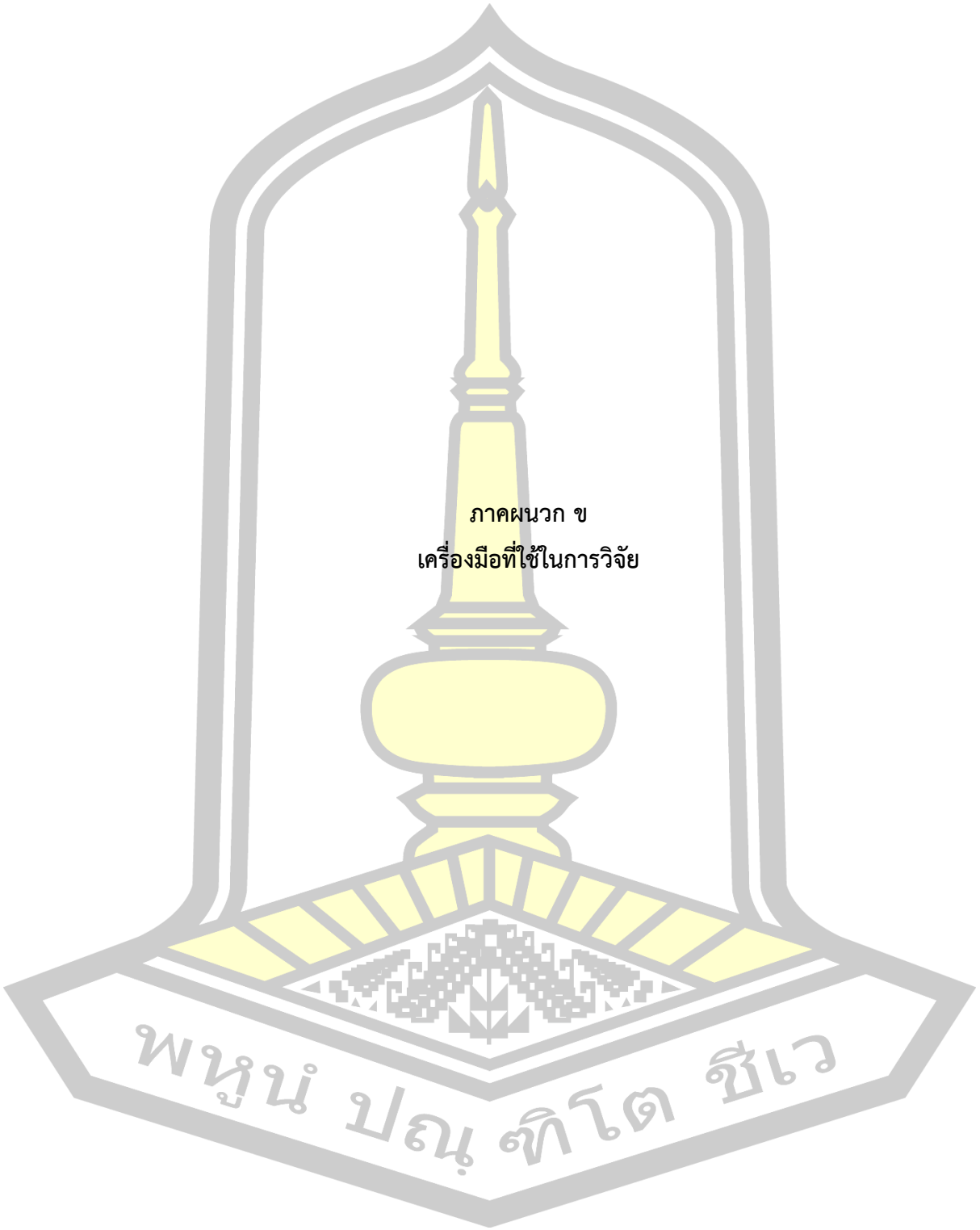
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อพันตรี พูลพุทธา

ด้วย นางสาวสุภาวดี เหมัง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน : การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รหัสงานวิจัย ☐☐☐

แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง เติมรหัสลงในช่องว่างให้ตรงกับความจริง

ด้านที่ 1 ข้อมูลการตีพิมพ์

ชื่อผู้วิจัย.....

ชื่อเรื่อง.....

1.1 ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย พ.ศ. 25☐☐

1.2 สถาบันที่ผลิตงานวิจัย ☐☐

1.3 ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย ☐

1.4 สาขาที่ผลิตงานวิจัย ☐

1.5 ประเภทของงานวิจัย ☐

ด้านที่ 2 ข้อมูลด้านเนื้อหาสาระ

2.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ☐

2.2 แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง ☐

2.3 จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ☐

ด้านที่ 3ข้อมูลด้านวิธีวิทยาการวิจัย

3.1 วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ☐

3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ☐☐☐☐

3.3 จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย ☐☐

3.4 ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย ☐

3.5 จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ☐

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ☐

3.7 ประเภทของวิเคราะห์ข้อมูล ☐

ด้านที่ 4 ข้อมูลด้านผลการวิจัย

4.1 ค่า r ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA) ☐.☐☐☐

พุทธปัญญา ศิโต ชีเว

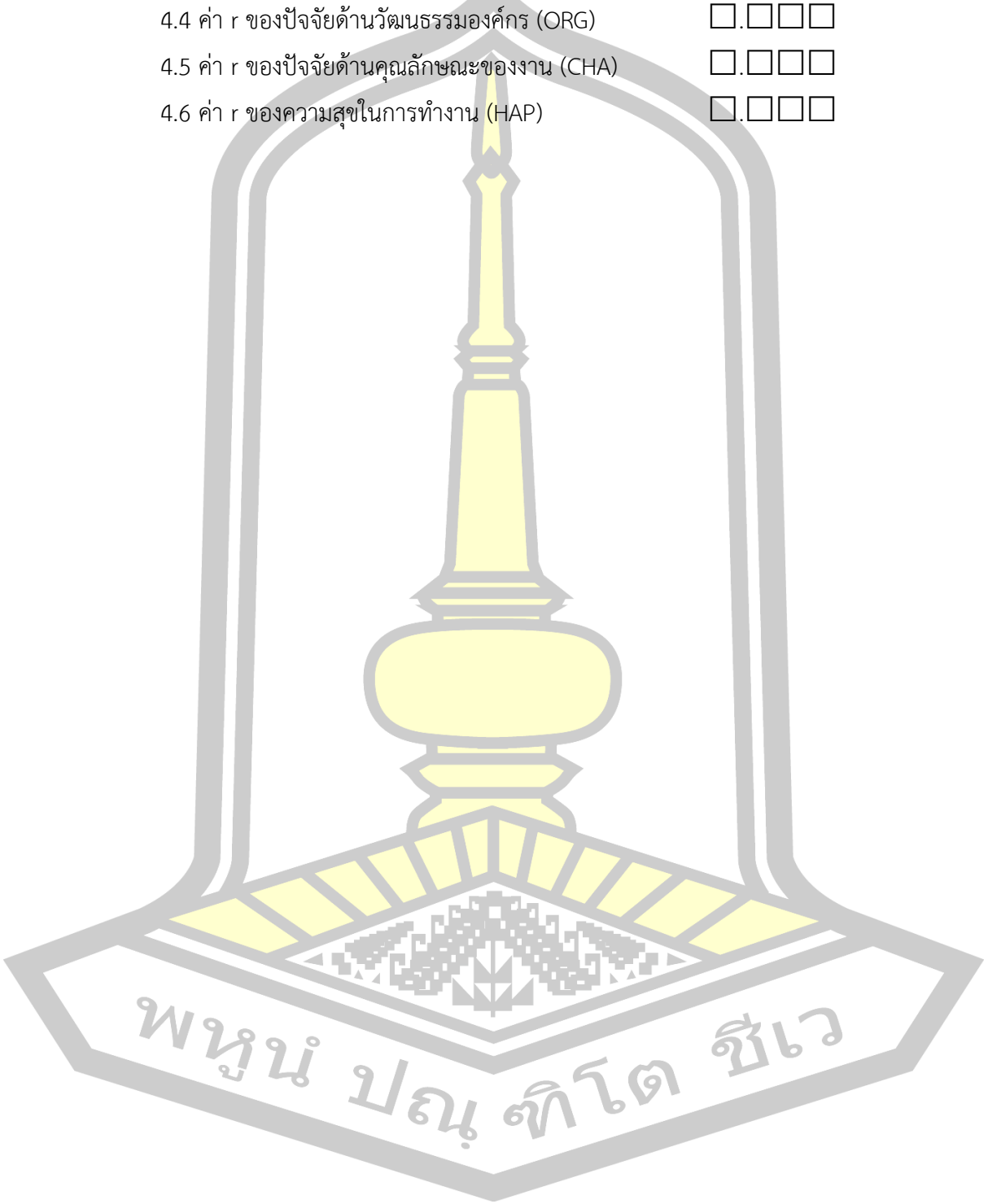
4.2 ค่า r ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV) ☐.☐☐☐

4.3 ค่า r ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (REL) ☐.☐☐☐

4.4 ค่า r ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG) ☐.☐☐☐

4.5 ค่า r ของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน (CHA) ☐.☐☐☐

4.6 ค่า r ของความสุขในการทำงาน (HAP) ☐.☐☐☐



คู่มือลงรหัสข้อมูลแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	รหัส	ค่าของตัวแปร
รหัสงานวิจัย	ID	001-148	001-148 : งานวิจัยเรื่องที่ 1-148
1. ข้อมูลด้านการตีพิมพ์			
1.1 ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย	YEAR	ใส่ค่าจริง	เช่น พ.ศ. 2560 ใส่ตัวเลข 2 ตัวท้าย 60
1.2 สถาบันที่ผลิตงานวิจัย	UNI	01-42	สถาบันที่ผลิตงานวิจัยให้ลงเป็นตัวเลข เช่น ถ้ามหาวิทยาลัยที่ผลิตงานวิจัย คือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้ใส่เลข 07 01 = มหาวิทยาลัยศิลปากร 02 = จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 03 = มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 04 = มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 05 = มหาวิทยาลัยนเรศวร 06 = มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 07 = มหาวิทยาลัยขอนแก่น 08 = มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 09 = มหาวิทยาลัยบูรพา 10 = มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 11 = มหาวิทยาลัยมหิดล 12 = มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 13 = มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 14 = มหาวิทยาลัยศรีปทุม 15 = มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 16 = มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 17 = มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 18 = มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	รหัส	ค่าของตัวแปร
			19 = มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 20 = มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 21 = มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 22 = มหาวิทยาลัยพะเยา 23 = มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 24 = มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 25 = มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 26 = มหาวิทยาลัยทักษิณ 27= มหาวิทยาลัยรามคำแหง 28 = สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 29 = มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 30 = มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 31 = มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 32 = มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 33 = มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 34 = มหาวิทยาลัยเกริก 35 = สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 36 = มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 37 = มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 38 = มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 39 = สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 40 = มหาวิทยาลัยรังสิต 41 = มหาวิทยาลัยธนบุรี

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	รหัส	ค่าของตัวแปร
			42 = มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
1.3 ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย	LOC	1-6	ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัยให้ลงเป็นตัวเลข เช่น ถ้าภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย คือ ภาคเหนือ ให้ใส่เลข 1 1 = ภาคเหนือ 2 = ภาคกลาง 3 = ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 = ภาคตะวันออก 5 = ภาคตะวันตก 6 = ภาคใต้
1.4 สาขาที่ผลิตงานวิจัย	UNI	1-7	สาขาที่ผลิตงานวิจัยให้ลงเป็นตัวเลข เช่น ถ้าสาขาที่ผลิตงานวิจัย คือ สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ ให้ใส่เลข 1 1 = สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ 2 = สาขาวิชาด้านจิตวิทยา 3 = สาขาวิชาด้านการจัดการ/บริหาร/ธุรกิจ 4 = สาขาวิชาด้านการศึกษา 5 = สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ 6 = สาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์/การเงิน/บัญชี 7 = สาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์
1.5 ประเภทของงานวิจัย	TYPE	1-4	ประเภทของงานวิจัยให้ลงเป็นตัวเลข เช่น ถ้างานวิจัยเป็นงานวิจัยประเภทบทความ ให้ใส่เลข 1 1 = บทความงานวิจัย 2 = วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	รหัส	ค่าของตัวแปร
			3 = ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก 4 = รายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ
2. ข้อมูลด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย			
2.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	OBJ	1-4	ลักษณะของวัตถุประสงค์ของงานวิจัยให้ลงเป็นตัวเลข เช่น ถ้างานวิจัยมีวัตถุประสงค์โดยทำการศึกษาและหาความสัมพันธ์ ให้ใส่เลข 2 1 = การศึกษา 2 = การศึกษาและการหาความสัมพันธ์ 3 = การศึกษาและการเปรียบเทียบ 4 = การเปรียบเทียบและการหาความสัมพันธ์ 5 = การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล
2.2 แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง	SOUR	01-10	แหล่งที่มา งาน หรือ อาชีพ ของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยให้ลงเป็นตัวเลข เช่น ถ้ากลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย คือ พนักงานบริษัท ให้ใส่เลข 01 01 = พนักงานบริษัท 02 = พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/ตำบล 03 = ครูและบุคลากรทางการศึกษา 04 = แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และบุคลากรโรงพยาบาล 05 = พนักงานธนาคาร

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	รหัส	ค่าของตัวแปร
			06 = พนักงาน/เจ้าหน้าที่/บุคลากรในหน่วยงานกอง/กรม/กระทรวง/หน่วยงานรัฐ 07 = เจ้าหน้าที่/บุคลากรของมหาวิทยาลัย 08 = ตำรวจ/ทหาร 09 = นักกีฬา
2.3 จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา	VAR	ใส่ค่าจริง	จำนวนตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ศึกษาในงานวิจัย เช่น ถ้างานวิจัยมีการศึกษาตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร ให้ใส่เลข 2
3. ข้อมูลด้านวิธีวิทยาการวิจัย			
3.1 วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	SAMP	1-11	ลักษณะการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย เช่น ถ้างานวิจัยมีวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ การสุ่มอย่างง่าย ให้ใส่เลข 1 1 = การสุ่มอย่างง่าย 2 = การสุ่มแบบแบ่งชั้น 3 = การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม 4 = การสุ่มแบบมีระบบ 5 = การสุ่มแบบหลายขั้นตอน 6 = การเลือกแบบเจาะจง 7 = การใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง 8 = การสุ่มแบบบังเอิญ 9 = การสุ่มแบบสะดวก 10 = ไม่ระบุวิธีการสุ่มตัวอย่าง 11 = การสุ่มแบบโควต้า

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	รหัส	ค่าของตัวแปร
3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	n	ใส่ค่าจริง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย เช่น ถ้างานวิจัยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คน ให้ใส่เลข 125
3.3 จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย	nHYPO	ใส่ค่าจริง	จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย เช่น ถ้างานวิจัยมีจำนวนสมมติฐานงานวิจัย 2 สมมติฐาน ให้ใส่เลข 2
3.4 ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย	HYPO	0-3	ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย เช่น ถ้างานวิจัยมีสมมติฐานแบบมีทิศทาง ให้ใส่เลข 2 0 = ไม่มีสมมติฐาน 1 = สมมติฐานแบบไม่มีทิศทาง 2 = สมมติฐานแบบมีทิศทาง 3 = สมมติฐานแบบมีทิศทางและไม่มีทิศทาง
3.5 จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	nTOOL	ใส่ค่าจริง	จำนวนของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เช่น ถ้างานวิจัยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 2 เครื่องมือ ให้ใส่เลข 2
3.6 ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	TOOL	1-6	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย เช่น ถ้างานวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ใส่เลข 2 1 = แบบสอบถาม 2 = แบบสังเกต 3 = แบบสัมภาษณ์ 4 = แบบประเมิน 5 = แบบสอบถามและแบบประเมิน 6 = แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	รหัส	ค่าของตัวแปร
3.7 ประเภทของวิเคราะห์ข้อมูล	STAT	1-3	ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เช่น ถ้างานวิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ให้ใส่เลข 4 1 = descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA 2 = descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression 3 = descriptive statistics และ/หรือ path analysis, multilevel, factor analysis, SEM
4. ข้อมูลด้านผลการวิจัย			
4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร	r	ใส่ค่าจริง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (r) หรือค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (d) ในงานวิจัย เช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ .052 ให้ใส่เลข .052

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

รหัสงานวิจัย □□□

แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ชื่อผู้วิจัย..... ปีที่ตี พิมพ์เผยแพร่.....

ชื่อเรื่อง.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะงานวิจัยที่ประเมิน

ข้อที่	ลักษณะที่ประเมิน	ผลการประเมิน				
		0	1	2	3	4
1	ชื่อเรื่อง ปัญหา และวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน ถูกต้องตามหลักการวิจัย					
2	นิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน					
3	กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความชัดเจนและถูกต้องตามหลักการวิจัย					
4	การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้อง					
5	ระเบียบวิธีวิจัยมีความเหมาะสม					
6	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ					
7	สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล					
8	สรุปผลการวิจัยอย่างถูกต้อง					
9	การอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน					
10	เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ					

รวมคะแนนทั้งหมด...../40

คิดเป็นร้อยละ.....

เกณฑ์การประเมินคุณภาพสำหรับแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

1. ชื่อเรื่อง ปัญหาและวัตถุประสงค์มีความตามหลักการวิจัย

ระดับ 0 หมายถึง ชื่อเรื่อง ปัญหา และวัตถุประสงค์ ไม่มีความสอดคล้องกัน

ระดับ 1 หมายถึง ปัญหาวิจัย วัตถุประสงค์ มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง

ระดับ 2 หมายถึง ปัญหาวิจัย วัตถุประสงค์ มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง และระบุตัวแปร/ประเด็นสำคัญที่ศึกษา

ระดับ 3 หมายถึง ปัญหาวิจัย วัตถุประสงค์ มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ระบุตัวแปร/ประเด็นสำคัญที่ศึกษา และระบุวิธีศึกษา

ระดับ 4 หมายถึง ปัญหาวิจัย วัตถุประสงค์ มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ระบุตัวแปร/ประเด็นสำคัญที่ศึกษา ระบุวิธีศึกษา และระบุกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. นิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน

ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการนิยามศัพท์เฉพาะ

ระดับ 1 หมายถึง มีการนิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพียงบางตัวและให้นิยามเป็นนามธรรม

ระดับ 2 หมายถึง มีการนิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครบถ้วนทุกตัวแปรและให้นิยามเป็นนามธรรม

ระดับ 3 หมายถึง มีการนิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพียงบางตัวและให้นิยามเป็นรูปธรรม

ระดับ 4 หมายถึง มีการนิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครบถ้วนทุกตัวแปรและให้นิยามเป็นรูปธรรม

3. กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความชัดเจนและถูกต้องตามหลักการวิจัย

ระดับ 0 หมายถึง ไม่ระบุกรอบแนวคิด ไม่แสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิด

ระดับ 1 หมายถึง แสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวบางส่วน ไม่มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิดให้เห็น

ระดับ 2 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น แต่ไม่มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิด

ให้เห็น

ระดับ 3 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น มีการสังเคราะห์สรุปกรอบแนวคิด แต่ไม่มีแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือแสดงแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ไม่ถูกต้อง

ระดับ 4 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น มีการสังเคราะห์สรุปกรอบแนวคิด แต่ไม่มีแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือแสดงแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างถูกต้อง

4. การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้อง

ระดับ 0 หมายถึง ไม่ระบุรายละเอียดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ระดับ 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่าได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

ระดับ 2 หมายถึง การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรที่เหมาะสมแต่วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

ระดับ 3 หมายถึง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรแต่ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่เหมาะสม

ระดับ 4 หมายถึง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างมีขนาดเหมาะสมทั้งในด้านทฤษฎีและในด้านการปฏิบัติ

5. ระเบียบวิธีวิจัยมีความเหมาะสม

ระดับ 0 หมายถึง ระเบียบวิธีวิจัยไม่สอดคล้องกับปัญหา/วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ระดับ 1 หมายถึง ระเบียบวิธีวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยที่จะได้คำตอบตรงประเด็นกับปัญหา/วัตถุประสงค์การวิจัย

ระดับ 2 หมายถึง ระเบียบวิธีวิจัยทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายในหรือความตรงภายนอกอย่างใดอย่างหนึ่ง

ระดับ 3 หมายถึง ระเบียบวิธีวิจัยทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายในและความตรงภายนอก

ระดับ 4 หมายถึง ระเบียบวิธีวิจัยทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายใน

และความตรงภายนอก และได้คำตอบตรงประเด็นกับปัญหา/วัตถุประสงค์ของการวิจัย

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ

ระดับ 0 หมายถึง ไม่ระบุลักษณะของเครื่องมือวิจัย

ระดับ 1 หมายถึง เครื่องมือทุกฉบับที่ใช้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงและความเที่ยงแต่ไม่ได้รายงานค่าความตรงและค่าความเที่ยง

ระดับ 2 หมายถึง เครื่องมือทุกฉบับที่ใช้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงและความเที่ยงโดยรายงานค่าความตรงและความเที่ยงอย่างน้อย 1 ค่า แต่เป็นค่าที่อยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ระดับ 3 หมายถึง เครื่องมือทุกฉบับที่ใช้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงและความเที่ยงโดยรายงานค่าความตรงและความเที่ยงและมีเพียงบางค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ระดับ 4 หมายถึง เครื่องมือทุกฉบับที่ใช้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงและความเที่ยงโดยรายงานค่าความตรงและความเที่ยง และเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

7. สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล

ระดับ 0 หมายถึง สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาของการวิจัย

ระดับ 1 หมายถึง สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาของการวิจัย

ระดับ 2 หมายถึง สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาของการวิจัย และระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์

ระดับ 3 หมายถึง สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาของการวิจัย ระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์และมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น/เงื่อนไขในการวิเคราะห์ของสถิติ/เทคนิคที่นำมาใช้

ระดับ 4 หมายถึง สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์/ปัญหาของการวิจัย ระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น/เงื่อนไขในการวิเคราะห์ของสถิติ/เทคนิคที่นำมาใช้ และปรับแก้ข้อมูลให้สามารถนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานอธิบายปัญหาของการวิจัยได้

8. สรุปผลการวิจัยอย่างถูกต้อง

ระดับ	0	หมายถึง	ไม่มีการสรุปผลการวิจัย
ระดับ	1	หมายถึง	สรุปผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือข้อมูลที่ได้จากการค้นพบ
ระดับ	2	หมายถึง	สรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยบางส่วน ไม่ครอบคลุมทุกหัวข้อ
ระดับ	3	หมายถึง	สรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยบางส่วน ไม่ครอบคลุมทุกหัวข้อ และตอบปัญหาการวิจัยครอบคลุมทุกหัวข้อแต่ข้อความไม่กระชับ อ่านเข้าใจยาก ไม่ให้ความชัดเจนถึงประเด็นที่ต้องการสรุปในหัวข้อนั้น ๆ
ระดับ	4	หมายถึง	สรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยบางส่วน ไม่ครอบคลุมทุกหัวข้อ ตอบปัญหาการวิจัยครอบคลุมทุกหัวข้อ และใช้ข้อความกระชับ เข้าใจง่ายถึงประเด็นที่ต้องการสรุป

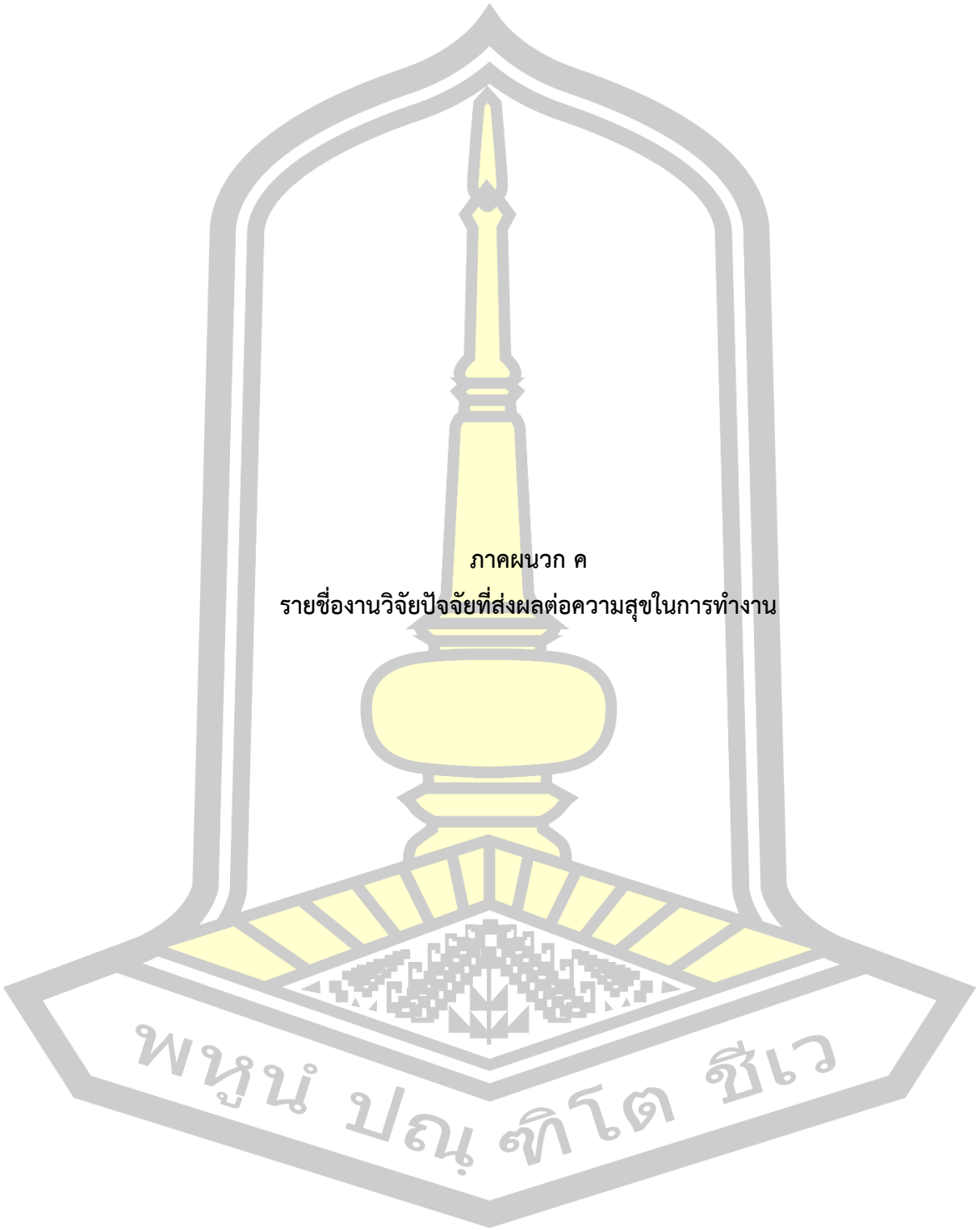
9. การอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน

ระดับ	0	หมายถึง	การอภิปรายผลไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้
ระดับ	1	หมายถึง	มีการอภิปรายผลเฉพาะผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยเท่านั้น
ระดับ	2	หมายถึง	มีการอภิปรายผลการวิจัยสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัยอย่างไร
ระดับ	3	หมายถึง	มีการอภิปรายผลการวิจัยสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัยอย่างไร และมีผลการวิจัยในอดีต/ทฤษฎีสนับสนุนอย่างเพียงพอ
ระดับ	4	หมายถึง	มีการอภิปรายผลการวิจัยสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัยอย่างไร มีผลการวิจัยในอดีต/ทฤษฎีสนับสนุนอย่างเพียงพอ และระบุข้อจำกัดของการวิจัย

10. เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ

ระดับ	0	หมายถึง	ผลการวิจัยไม่สร้างองค์ความรู้ใหม่
ระดับ	1	หมายถึง	ผลการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับกลุ่มบุคคล
ระดับ	2	หมายถึง	ผลการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับหน่วยงาน
ระดับ	3	หมายถึง	ผลการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับจังหวัด
ระดับ	4	หมายถึง	ผลการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับประเทศ

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ค

รายชื่องานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

รายชื่องานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1. กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง. (2558). การศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. ขวัญลดา สุรินทร์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
3. ธนัชพร เลขวัต. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
4. นฤมล ล้อประเสริฐ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. ปรางทิพย์ อภิชาชาญ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัครไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
6. พงศ์นารถ พจน์สุจริต. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลลี้ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
7. เพชรรัตน์ เรือนทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริหารส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8. ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
9. มณทิรา ศรีวงศ์. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองลำปาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การศึกษาเพื่อการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
10. วนศิลป์ แววรวีวงศ์. (2558). องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานสถาน

ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

11. วิษณุ โนวิชัย. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนิธิฟู้ดส์. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
12. วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเภท. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
13. ศิริญญา สุวัฒ. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
14. สุทินี จงจิตต์. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
15. สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
16. อารยา ขำสกุล. (2558). ความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
17. อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล. (2558). การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
18. กนกวรรณ ศรีทองสุก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
19. กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2559

20. จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
21. ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน. (2559). การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซูมิโตโม อีเล็คตริก ไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
22. ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
23. ณัฏยา ผลบุญ. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
24. ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้มาสเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
25. ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
26. ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และ ชลธิชา รุ่งศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี. ศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2559
27. ทิพวัลย์ สมิธ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
28. นวพรรษ พงษ์เผือก. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สุขภาพโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์สาธารสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

29. ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
30. ภาวินี พลายน้อย. (2559). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
31. เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
32. วรพรรณ คงเสรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงาน กับความสุขของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
33. สายแก้ว จ้าวเจริญ. (2559). การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
34. อุไรพร เสียงล้ำ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
35. เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์. ทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
36. กรรณิการ์ บุญมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
37. กฤษณา บุณโยประการ. (2560). ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. การค้นคว้าอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสร้างเสริมสุขภาพ) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

38. กัลยา ด้วงลา. (2560). ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
39. กิจจา อ่วมแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร
40. ครรชิต ชำนิประโคน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
41. จินดาวรรณ รามทอง, พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และ คณน ไตรจันทร์. (2560). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 57 ฉบับที่ 2/2560
42. จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสารธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
43. ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. Veridian E-Journal, Silpakorn University ISSN 1906 – 3431 ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2560
44. ธารินทร์ ระศร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
45. นิภาวรรณ ใหคำ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาชีพสารสนเทศห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
46. ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น

47. ผกาวรรณ ติยัพเสน. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบดินเดชา (สิงห์สิงหเสนี) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

48. พนมพร บำรุงบุญ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

49. พิมสิริ โตกะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

50. มลทิรา จีนามูล. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค). งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

51. ฤติมา บุญบำรุง. (2560). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

52. ลักษณา สุระมรรคา. (2560). ปัจจัยที่มีสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

53. วิภาวี สุขหร่อง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

54. วิไล จันทร์เปรียง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

55. ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

56. สิรินันท์ ขุนเพ็ชร์ และ ฮอเดียะ บิลยะลา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการ

ทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560

57. สุชนา ฟองอนันตรัตน์. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
58. สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
59. กมลรัตน์ ปิติทานันท์. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
60. จตุพร ไชยราช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
61. จิรรัตน์ หรือตระกูล. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2561
62. ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). คุณลักาณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยามหาวิทยาลัยขอนแก่น
63. ดวงดาว ชัยต้นเทือก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันกับองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
64. ทศพล ชาติรัมย์. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลนคร

แหลมฉบัง. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

65. เทพรัตน์ เหมโลหะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
66. ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
67. โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2561)
68. เบญจมาศ บรรเจิดพัฒนกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
69. ปราณี ปาริฉัตต์กุล. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
70. พรปวีณ์ ชยาวนิช. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเรียนรู้และสื่อสารมวลชน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
71. ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
72. ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์ และ ภาณุ ชินะโชติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2561
73. มุจธิตา อยู่ม่วง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารโรงพยาบาล) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

74. ยศพร ปัญจมะวัต. (2561). ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำ บริษัท แจ่มใสพับลิชชิ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
75. รัชนีกรณ์ ปานวงษ์. (2561). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
76. ลำใย เตชะแก้ว. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
77. วรารัตน์ จอมโคกกรวด. (2561). ปัจจัยเกื้อกูลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา กรณีศึกษา บริษัท พี.ซี.เอส. แมชีนกรุ๊ป โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
78. วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
79. วัลยา โชติการณ์. (2561). การรับรู้คุณค่าในตน ความเพลิน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่ทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
80. วิไลวรรณ วันไทยสงค์. (2561). องค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
81. สายัน คงเจริญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอ่างทอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

82. สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 21 ฉบับเดือนมกราคม - ธันวาคม 2561

83. ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง. (2562). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

84. อดิศร เจริญสุข. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมเมืองสมุยสปารีสอร์ท. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

85. กนกอร ธรรมแสง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

86. จิระภา พันธรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

87. ณกฤชณัฐพล รัชตโกสัยกานนท์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

88. ดวงกมล กุหลาบอ่ำ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท ลอสคัม (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

89. นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ)ระศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

90. ประทักษ์ อัคคะสาระกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาค

วิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

91. พิมพ์วรมน ศิริวัชรอมร. (2562). ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและความเครียดในการทำงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสหากรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
92. ภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรทั่วประเทศ กองควบคุมการก่อสร้าง กรมโยธาธิการและผังเมือง. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
93. มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น
94. สมโภช บุญวัน. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
95. สุกริน ทวีสุด. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
96. สุขสันต์ สลางสิงห์. (2562). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
97. สุธีรา สีมา. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
98. สุนิสา สุขสงเคราะห์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
99. หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงาน

เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

100. อภิรดี ระวิโรจน์. (2562). บุคลิกภาพเชาวน์จิตอัจฉริยะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
101. กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
102. ขวัญตา มูลเจริญ. (2563). ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท พี ที อี อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
103. จิรรัตน์ หรือตระกูล. (2563). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
104. ชณารัศมิ์ ชัยศิริวัฒนะกุล. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
105. ชัยวัฒน์ รื่นภาคศาสตร์. (2563). การรับรู้อัตมโนทัศน์และการสื่อสารระหว่างบุคคลที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
106. ธนพร สุวรรณวรบุญ. (2563). ความสุขในการทำงานและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรผู้ดูแลผู้ป่วยสารเสพติด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
107. ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, อดิศัย วรรธนะภูติ, ชนาถณัฏฐ์ ผลดี และ จันทนา แสนสุข. (2564). กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2564

108. เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

109. พันชัย เม่นฉาย และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2563

110. พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

111. วดี นิลเปลี่ยน. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1

112. ศันสนีย์ โสภาคย์มงคล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

113. กนกนันท์ ยศหนัก. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

114. ขวัญตา ดำสว่าง. (2564). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การประเมินและการวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

115. ฉัฐวีร์ ฉายสุวรรณ์. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

116. ฐปกร รัศมี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. การศึกษาค้วคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

117. เบญจรัตน์ อายุรไชย. (2564). การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

118. ปรียา เพ็ชรแต้มทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
119. ภูมินทร์ อุกาวงษ์. (2564). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
120. สัชฌกร พิทาคำ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายมหาวงศ์ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
121. อัญมณี ศรีปลาด. (2564). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
122. อัมพร วิจิตรพลยุทธ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
123. เอื้องคำ จันทะพรม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
124. กชกร สุวรรณะ. (2565). พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หลักสถานการณ์โควิด-19 (Next Normal) ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
125. กาญจนา จันต๊ะมงคล. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผลิตเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
126. กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

127. จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
128. จิรวรรณ นันชัยอุดม. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
129. ชุติกาญน์ วัลลา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
130. ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
131. ธัญจิรา บุญบันดล. (2565). อิทธิพลของลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
132. ธัญวรัตน์ วัดนก. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลดาราวัศมี จังหวัดใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
133. ปรัชภรณ์ สายโปธิ. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตเชียงราย ภาคเหนือ 1. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
134. ปริณาห์ ยิกุสังข์. (2565). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
135. พรทิพย์ บุญแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่

ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเคหะแห่งชาติ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

136. พุธธิดา ตัวตน. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมศุลกากรในสังกัดส่วนกลาง. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

137. ภคกมล สงวนวงค์. (2565). ความสุขในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

138. รัชนีกร เล็กโสภี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

139. ศศิมล เกอร์เลย์. (2565). ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในธุรกิจเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

140. ศุภาพิชญ์ อินแตง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

141. อรรถพล วงศ์เมือง. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

142. ทรายขวัญ นาคงสี. (2566). ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

143 พิชยดนย์ ชายมะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

144. วรุตม์ ยุททา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

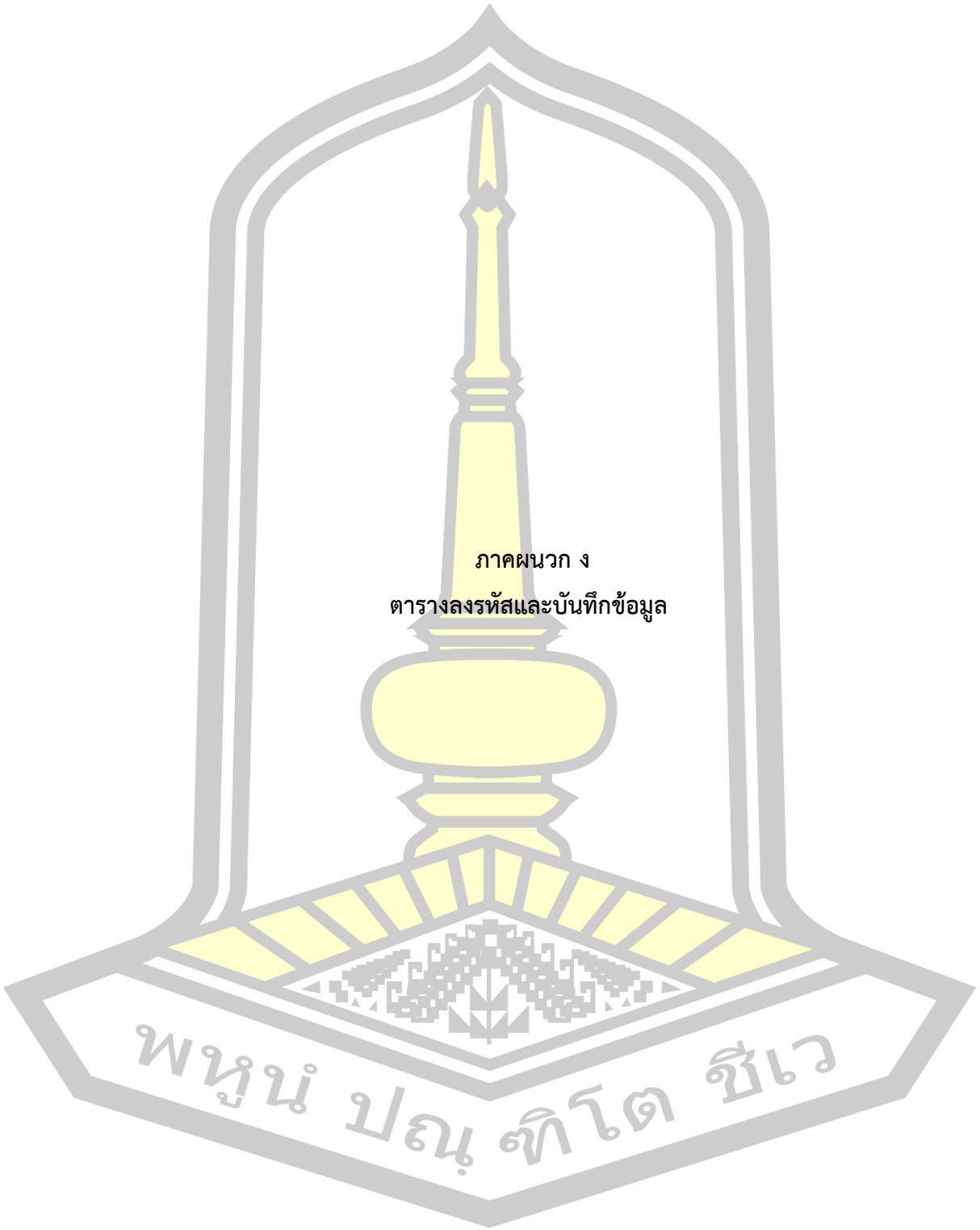
145. วริศรา อิ่นแก้ว. (2566). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขางาว อำเภอ

งาว จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา

146. สโรชา วงศ์วิชิต. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

147. สาลินีย์ ธีรเนตร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ง

ตารางลงรหัสและบันทึกข้อมูล

ตารางลงรหัสและบันทึกข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
1	1	2	3	4	2	3	3	1	3	2	335	2	1	1	1	2	6	2	qua	0.496	0.544
1	1	2	3	4	2	3	3	1	3	2	335	2	1	1	1	2	6	2	env	0.470	0.510
1	1	2	3	4	2	3	3	1	3	2	335	2	1	1	1	2	6	2	hap	0.513	0.567
2	1	1	1	3	2	1	17	2	2	1	170	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.563	0.637
2	1	1	1	3	2	1	17	2	2	1	170	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.623	0.730
2	1	1	1	3	2	1	17	2	2	1	170	1	0	1	0	1	1	2	org	0.422	0.450
2	1	1	1	3	2	1	17	2	2	1	170	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.628	0.738
2	1	1	1	3	2	1	17	2	2	1	170	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.480	0.523
3	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	400	2	6	2	1	1	1	2	qua	0.364	0.381
3	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	400	2	6	2	1	1	1	2	rel	0.727	0.922
3	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	400	2	6	2	1	1	1	2	org	0.520	0.576
3	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	400	2	6	2	1	1	1	2	hap	0.599	0.692
4	1	1	1	2	2	1	3	1	4	2	117	1	4	1	2	1	1	2	qua	0.361	0.378
4	1	1	1	2	2	1	3	1	4	2	117	1	4	1	2	1	1	2	rel	0.565	0.640
4	1	1	1	2	2	1	3	1	4	2	117	1	4	1	2	1	1	2	org	0.432	0.462
4	1	1	1	2	2	1	3	1	4	2	117	1	4	1	2	1	1	2	hap	0.713	0.893
5	1	1	1	3	2	1	1	1	1	7	365	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.667	0.805
5	1	1	1	3	2	1	1	1	1	7	365	2	0	1	0	1	1	2	org	0.650	0.775
5	1	1	1	3	2	1	1	1	1	7	365	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.825	1.172
5	1	1	1	3	2	1	1	1	1	7	365	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.635	0.750
6	1	1	1	1	2	1	10	1	4	7	240	2	0	1	0	2	6	2	qua	0.353	0.369
6	1	1	1	1	2	1	10	1	4	7	240	2	0	1	0	2	6	2	env	0.786	1.061
6	1	1	1	1	2	1	10	1	4	7	240	2	0	1	0	2	6	2	rel	0.742	0.955
6	1	1	1	1	2	1	10	1	4	7	240	2	0	1	0	2	6	2	org	0.763	1.003
6	1	1	1	1	2	1	10	1	4	7	240	2	0	1	0	2	6	2	cha	0.704	0.875
6	1	1	1	1	2	1	10	1	4	7	240	2	0	1	0	2	6	2	hap	0.658	0.789
7	1	1	1	3	2	1	9	1	1	10	254	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.656	0.786
7	1	1	1	3	2	1	9	1	1	10	254	2	0	1	0	1	1	2	org	0.714	0.895
7	1	1	1	3	2	1	9	1	1	10	254	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.546	0.613
7	1	1	1	3	2	1	9	1	1	10	254	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.493	0.540
8	1	1	4	5	2	1	7	1	4	5	352	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.790	1.071
8	1	1	4	5	2	1	7	1	4	5	352	2	2	1	1	1	1	2	env	0.587	0.673
8	1	1	4	5	2	1	7	1	4	5	352	2	2	1	1	1	1	2	rel	0.800	1.099
8	1	1	4	5	2	1	7	1	4	5	352	2	2	1	1	1	1	2	cha	0.641	0.760
8	1	1	4	5	2	1	7	1	4	5	352	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.648	0.772
9	1	1	1	4	2	1	4	1	2	5	200	1	0	1	0	2	6	2	qua	0.817	1.148
9	1	1	1	4	2	1	4	1	2	5	200	1	0	1	0	2	6	2	rel	0.590	0.678
9	1	1	1	4	2	1	4	1	2	5	200	1	0	1	0	2	6	2	org	0.725	0.918
9	1	1	1	4	2	1	4	1	2	5	200	1	0	1	0	2	6	2	hap	0.820	1.157
10	1	1	4	3	2	5	39	3	1	5	428	3	0	1	0	1	1	3	qua	0.627	0.736
10	1	1	4	3	2	5	39	3	1	5	428	3	0	1	0	1	1	3	env	0.537	0.600
10	1	1	4	3	2	5	39	3	1	5	428	3	0	1	0	1	1	3	rel	0.505	0.556
10	1	1	4	3	2	5	39	3	1	5	428	3	0	1	0	1	1	3	org	0.558	0.630
10	1	1	4	3	2	5	39	3	1	5	428	3	0	1	0	1	1	3	cha	0.629	0.740
10	1	1	4	3	2	5	39	3	1	5	428	3	0	1	0	1	1	3	hap	0.625	0.733
11	1	1	1	3	2	1	4	1	1	7	91	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.587	0.673
11	1	1	1	3	2	1	4	1	1	7	91	1	0	1	0	1	1	2	env	0.821	1.160
11	1	1	1	3	2	1	4	1	1	7	91	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.705	0.877
11	1	1	1	3	2	1	4	1	1	7	91	1	0	1	0	1	1	2	org	0.790	1.071
11	1	1	1	3	2	1	4	1	1	7	91	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.592	0.681
11	1	1	1	3	2	1	4	1	1	7	91	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.550	0.618
12	1	2	3	1	2	5	5	1	2	1	120	1	2	1	1	1	1	2	qua	0.374	0.393
12	1	2	3	1	2	5	5	1	2	1	120	1	2	1	1	1	1	2	rel	0.621	0.727
12	1	2	3	1	2	5	5	1	2	1	120	1	2	1	1	1	1	2	org	0.464	0.502
12	1	2	3	1	2	5	5	1	2	1	120	1	2	1	1	1	1	2	hap	0.449	0.483
13	1	2	3	4	3	5	5	1	3	5	550	3	1	1	1	1	1	3	qua	0.673	0.816

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
13	1	2	3	4	3	5	5	1	3	5	550	3	1	1	1	1	1	3	env	0.606	0.703
13	1	2	3	4	3	5	5	1	3	5	550	3	1	1	1	1	1	3	rel	0.728	0.924
13	1	2	3	4	3	5	5	1	3	5	550	3	1	1	1	1	1	3	org	0.525	0.583
13	1	2	3	4	3	5	5	1	3	5	550	3	1	1	1	1	1	3	cha	0.139	0.140
13	1	2	3	4	3	5	5	1	3	5	550	3	1	1	1	1	1	3	hap	0.399	0.422
14	1	1	4	3	2	3	15	2	6	3	320	2	8	2	1	1	1	2	qua	0.257	0.263
14	1	1	4	3	2	3	15	2	6	3	320	2	8	2	1	1	1	2	env	0.827	1.179
14	1	1	4	3	2	3	15	2	6	3	320	2	8	2	1	1	1	2	rel	0.811	1.130
14	1	1	4	3	2	3	15	2	6	3	320	2	8	2	1	1	1	2	org	0.800	1.099
14	1	1	4	3	2	3	15	2	6	3	320	2	8	2	1	1	1	2	cha	0.531	0.592
14	1	1	4	3	2	3	15	2	6	3	320	2	8	2	1	1	1	2	hap	0.643	0.763
15	1	1	1	3	2	1	5	1	6	7	165	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.369	0.387
15	1	1	1	3	2	1	5	1	6	7	165	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.528	0.587
15	1	1	1	3	2	1	5	1	6	7	165	1	0	1	0	1	1	2	org	0.678	0.825
15	1	1	1	3	2	1	5	1	6	7	165	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.446	0.480
15	1	1	1	3	2	1	5	1	6	7	165	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.500	0.549
16	1	1	2	2	2	2	3	1	4	1	394	2	4	1	3	1	1	2	qua	0.353	0.369
16	1	1	2	2	2	2	3	1	4	1	394	2	4	1	3	1	1	2	env	0.689	0.846
16	1	1	2	2	2	2	3	1	4	1	394	2	4	1	3	1	1	2	cha	0.389	0.411
16	1	1	2	2	2	2	3	1	4	1	394	2	4	1	3	1	1	2	hap	0.233	0.237
17	1	1	2	2	2	2	9	1	1	5	305	2	3	1	1	1	1	2	qua	0.510	0.563
17	1	1	2	2	2	2	9	1	1	5	305	2	3	1	1	1	1	2	cha	0.789	1.069
17	1	1	2	2	2	2	9	1	1	5	305	2	3	1	1	1	1	2	hap	0.717	0.901
18	1	1	2	2	2	2	3	1	1	7	74	1	4	1	2	1	1	2	qua	0.410	0.436
18	1	1	2	2	2	2	3	1	1	7	74	1	4	1	2	1	1	2	rel	0.611	0.711
18	1	1	2	2	2	2	3	1	1	7	74	1	4	1	2	1	1	2	org	0.224	0.228
18	1	1	2	2	2	2	3	1	1	7	74	1	4	1	2	1	1	2	hap	0.402	0.426
19	1	1	6	5	1	2	3	1	1	2	108	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.511	0.564
19	1	1	6	5	1	2	3	1	1	2	108	1	0	1	0	1	1	2	env	0.613	0.714
19	1	1	6	5	1	2	3	1	1	2	108	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.398	0.421
20	1	1	2	2	2	2	10	1	5	10	342	2	3	1	1	1	1	2	qua	0.455	0.491
20	1	1	2	2	2	2	10	1	5	10	342	2	3	1	1	1	1	2	rel	0.523	0.580
20	1	1	2	2	2	2	10	1	5	10	342	2	3	1	1	1	1	2	org	0.619	0.723
20	1	1	2	2	2	2	10	1	5	10	342	2	3	1	1	1	1	2	hap	0.479	0.522
21	1	1	4	4	2	5	12	1	1	5	500	3	4	1	1	1	1	3	qua	0.684	0.837
21	1	1	4	4	2	5	12	1	1	5	500	3	4	1	1	1	1	3	env	0.623	0.730
21	1	1	4	4	2	5	12	1	1	5	500	3	4	1	1	1	1	3	rel	0.758	0.991
21	1	1	4	4	2	5	12	1	1	5	500	3	4	1	1	1	1	3	hap	0.628	0.738
22	1	1	4	4	2	2	3	1	3	2	289	2	3	1	3	1	1	2	qua	0.513	0.567
22	1	1	4	4	2	2	3	1	3	2	289	2	3	1	3	1	1	2	env	0.463	0.501
22	1	1	4	4	2	2	3	1	3	2	289	2	3	1	3	1	1	2	rel	0.430	0.460
22	1	1	4	4	2	2	3	1	3	2	289	2	3	1	3	1	1	2	org	0.745	0.962
22	1	1	4	4	2	2	3	1	3	2	289	2	3	1	3	1	1	2	cha	0.821	1.160
22	1	1	4	4	2	2	3	1	3	2	289	2	3	1	3	1	1	2	hap	0.643	0.763
23	1	1	2	2	2	1	3	1	7	5	178	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.488	0.533
23	1	1	2	2	2	1	3	1	7	5	178	1	1	1	1	1	1	2	env	0.660	0.793
23	1	1	2	2	2	1	3	1	7	5	178	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.515	0.570
23	1	1	2	2	2	1	3	1	7	5	178	1	1	1	1	1	1	2	org	0.695	0.858
23	1	1	2	2	2	1	3	1	7	5	178	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.730	0.929
24	1	3	2	3	2	2	18	2	1	7	98	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.670	0.811
24	1	3	2	3	2	2	18	2	1	7	98	1	0	1	0	1	1	2	env	0.283	0.291
24	1	3	2	3	2	2	18	2	1	7	98	1	0	1	0	1	1	2	org	0.531	0.592
24	1	3	2	3	2	2	18	2	1	7	98	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.559	0.631
25	1	1	2	2	2	1	17	2	1	1	239	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.427	0.456
25	1	1	2	2	2	1	17	2	1	1	239	2	0	1	0	1	1	2	env	0.811	1.130
25	1	1	2	2	2	1	17	2	1	1	239	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.522	0.579
25	1	1	2	2	2	1	17	2	1	1	239	2	0	1	0	1	1	2	org	0.665	0.802
25	1	1	2	2	2	1	17	2	1	1	239	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.726	0.920

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
25	1	1	2	2	2	1	17	2	1	1	239	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.548	0.616
26	2	1	6	1	2	1	3	1	2	2	184	1	4	1	1	1	1	2	qua	0.283	0.291
26	2	1	6	1	2	1	3	1	2	2	184	1	4	1	1	1	1	2	rel	0.399	0.422
26	2	1	6	1	2	1	3	1	2	2	184	1	4	1	1	1	1	2	cha	0.382	0.402
26	2	1	6	1	2	1	3	1	2	2	184	1	4	1	1	1	1	2	hap	0.230	0.234
27	1	1	6	5	2	2	3	1	1	2	140	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.231	0.235
27	1	1	6	5	2	2	3	1	1	2	140	1	1	1	1	1	1	2	env	0.248	0.253
27	1	1	6	5	2	2	3	1	1	2	140	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.542	0.607
27	1	1	6	5	2	2	3	1	1	2	140	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.710	0.887
28	1	1	2	5	2	2	6	1	4	2	348	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.384	0.405
28	1	1	2	5	2	2	6	1	4	2	348	2	2	1	1	1	1	2	env	0.580	0.662
28	1	1	2	5	2	2	6	1	4	2	348	2	2	1	1	1	1	2	rel	0.573	0.652
28	1	1	2	5	2	2	6	1	4	2	348	2	2	1	1	1	1	2	org	0.184	0.186
28	1	1	2	5	2	2	6	1	4	2	348	2	2	1	1	1	1	2	cha	0.623	0.730
28	1	1	2	5	2	2	6	1	4	2	348	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.637	0.753
29	1	1	4	4	3	5	6	1	3	2	400	2	2	1	1	2	6	3	qua	0.787	1.064
29	1	1	4	4	3	5	6	1	3	2	400	2	2	1	1	2	6	3	env	0.690	0.848
29	1	1	4	4	3	5	6	1	3	2	400	2	2	1	1	2	6	3	rel	0.705	0.877
29	1	1	4	4	3	5	6	1	3	2	400	2	2	1	1	2	6	3	org	0.680	0.829
29	1	1	4	4	3	5	6	1	3	2	400	2	2	1	1	2	6	3	cha	0.593	0.682
29	1	1	4	4	3	5	6	1	3	2	400	2	2	1	1	2	6	3	hap	0.788	1.066
30	1	1	4	3	2	1	16	2	4	5	170	1	3	1	1	1	1	2	qua	0.658	0.789
30	1	1	4	3	2	1	16	2	4	5	170	1	3	1	1	1	1	2	env	0.617	0.720
30	1	1	4	3	2	1	16	2	4	5	170	1	3	1	1	1	1	2	rel	0.685	0.838
30	1	1	4	3	2	1	16	2	4	5	170	1	3	1	1	1	1	2	org	0.667	0.805
30	1	1	4	3	2	1	16	2	4	5	170	1	3	1	1	1	1	2	cha	0.750	0.973
30	1	1	4	3	2	1	16	2	4	5	170	1	3	1	1	1	1	2	hap	0.580	0.662
31	1	1	4	4	2	3	4	1	3	2	330	2	1	1	1	1	1	2	qua	0.737	0.944
31	1	1	4	4	2	3	4	1	3	2	330	2	1	1	1	1	1	2	rel	0.460	0.497
31	1	1	4	4	2	3	4	1	3	2	330	2	1	1	1	1	1	2	hap	0.293	0.302
32	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	140	1	2	1	3	4	1	2	qua	0.512	0.565
32	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	140	1	2	1	3	4	1	2	rel	0.311	0.322
32	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	140	1	2	1	3	4	1	2	org	0.560	0.633
32	1	1	2	2	2	2	4	1	1	5	140	1	2	1	3	4	1	2	hap	0.443	0.476
33	1	1	1	7	2	1	3	1	1	11	154	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.580	0.662
33	1	1	1	7	2	1	3	1	1	11	154	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.625	0.733
33	1	1	1	7	2	1	3	1	1	11	154	1	0	1	0	1	1	2	org	0.503	0.553
33	1	1	1	7	2	1	3	1	1	11	154	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.801	1.101
34	1	1	2	7	2	3	8	1	6	2	334	2	1	1	1	2	6	2	qua	0.510	0.563
34	1	1	2	7	2	3	8	1	6	2	334	2	1	1	1	2	6	2	env	0.774	1.030
34	1	1	2	7	2	3	8	1	6	2	334	2	1	1	1	2	6	2	rel	0.650	0.775
34	1	1	2	7	2	3	8	1	6	2	334	2	1	1	1	2	6	2	org	0.659	0.791
34	1	1	2	7	2	3	8	1	6	2	334	2	1	1	1	2	6	2	cha	0.757	0.989
34	1	1	2	7	2	3	8	1	6	2	334	2	1	1	1	2	6	2	hap	0.667	0.805
35	1	1	2	1	4	3	6	1	7	6	129	1	3	1	3	1	1	2	qua	0.630	0.741
35	1	1	2	1	4	3	6	1	7	6	129	1	3	1	3	1	1	2	rel	0.490	0.536
35	1	1	2	1	4	3	6	1	7	6	129	1	3	1	3	1	1	2	org	0.733	0.935
35	1	1	2	1	4	3	6	1	7	6	129	1	3	1	3	1	1	2	hap	0.747	0.966
36	2	1	4	4	2	2	4	1	3	2	119	1	1	1	2	1	1	2	qua	0.617	0.720
36	2	1	4	4	2	2	4	1	3	2	119	1	1	1	2	1	1	2	rel	0.445	0.478
36	2	1	4	4	2	2	4	1	3	2	119	1	1	1	2	1	1	2	org	0.605	0.701
36	2	1	4	4	2	2	4	1	3	2	119	1	1	1	2	1	1	2	hap	0.583	0.667
37	2	1	2	5	2	1	3	1	4	5	166	1	3	1	1	1	1	2	qua	0.800	1.099
37	2	1	2	5	2	1	3	1	4	5	166	1	3	1	1	1	1	2	env	0.705	0.877
37	2	1	2	5	2	1	3	1	4	5	166	1	3	1	1	1	1	2	rel	0.650	0.775
37	2	1	2	5	2	1	3	1	4	5	166	1	3	1	1	1	1	2	org	0.641	0.760
37	2	1	2	5	2	1	3	1	4	5	166	1	3	1	1	1	1	2	hap	0.757	0.989
38	2	1	2	3	2	3	11	1	1	1	431	3	2	1	1	1	1	2	qua	0.324	0.336

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
38	2	1	2	3	2	3	11	1	1	1	431	3	2	1	1	1	1	2	env	0.342	0.356
38	2	1	2	3	2	3	11	1	1	1	431	3	2	1	1	1	1	2	rel	0.460	0.497
38	2	1	2	3	2	3	11	1	1	1	431	3	2	1	1	1	1	2	org	0.290	0.299
38	2	1	2	3	2	3	11	1	1	1	431	3	2	1	1	1	1	2	cha	0.405	0.430
38	2	1	2	3	2	3	11	1	1	1	431	3	2	1	1	1	1	2	hap	0.254	0.260
39	2	1	2	5	2	2	8	1	4	5	140	1	1	1	2	1	1	2	qua	0.723	0.914
39	2	1	2	5	2	2	8	1	4	5	140	1	1	1	2	1	1	2	org	0.460	0.497
39	2	1	2	5	2	2	8	1	4	5	140	1	1	1	2	1	1	2	cha	0.647	0.770
39	2	1	2	5	2	2	8	1	4	5	140	1	1	1	2	1	1	2	hap	0.580	0.662
40	2	1	4	4	2	2	5	1	3	2	320	2	1	1	2	1	1	2	qua	0.663	0.798
40	2	1	4	4	2	2	5	1	3	2	320	2	1	1	2	1	1	2	rel	0.565	0.640
40	2	1	4	4	2	2	5	1	3	2	320	2	1	1	2	1	1	2	org	0.460	0.497
40	2	1	4	4	2	2	5	1	3	2	320	2	1	1	2	1	1	2	hap	0.653	0.781
41	1	1	6	3	1	2	4	1	7	2	313	2	1	1	1	1	1	2	qua	0.640	0.758
41	1	1	6	3	1	2	4	1	7	2	313	2	1	1	1	1	1	2	env	0.473	0.514
41	1	1	6	3	1	2	4	1	7	2	313	2	1	1	1	1	1	2	rel	0.410	0.436
41	1	1	6	3	1	2	4	1	7	2	313	2	1	1	1	1	1	2	cha	0.739	0.948
41	1	1	6	3	1	2	4	1	7	2	313	2	1	1	1	1	1	2	hap	0.597	0.688
42	2	1	2	1	2	1	3	1	5	1	152	1	4	1	1	1	1	2	qua	0.693	0.854
42	2	1	2	1	2	1	3	1	5	1	152	1	4	1	1	1	1	2	env	0.730	0.929
42	2	1	2	1	2	1	3	1	5	1	152	1	4	1	1	1	1	2	rel	0.755	0.984
42	2	1	2	1	2	1	3	1	5	1	152	1	4	1	1	1	1	2	cha	0.687	0.842
42	2	1	2	1	2	1	3	1	5	1	152	1	4	1	1	1	1	2	hap	0.453	0.488
43	1	1	2	3	1	1	8	1	7	10	200	1	3	1	1	1	1	2	qua	0.398	0.421
43	1	1	2	3	1	1	8	1	7	10	200	1	3	1	1	1	1	2	env	0.618	0.722
43	1	1	2	3	1	1	8	1	7	10	200	1	3	1	1	1	1	2	rel	0.651	0.777
43	1	1	2	3	1	1	8	1	7	10	200	1	3	1	1	1	1	2	org	0.659	0.791
43	1	1	2	3	1	1	8	1	7	10	200	1	3	1	1	1	1	2	hap	0.681	0.831
44	2	2	3	4	2	2	5	1	3	1	423	3	2	1	3	1	1	2	qua	0.443	0.476
44	2	2	3	4	2	2	5	1	3	1	423	3	2	1	3	1	1	2	rel	0.370	0.388
44	2	2	3	4	2	2	5	1	3	1	423	3	2	1	3	1	1	2	hap	0.520	0.576
45	2	1	1	7	2	1	3	1	7	7	262	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.610	0.709
45	2	1	1	7	2	1	3	1	7	7	262	2	2	1	1	1	1	2	env	0.541	0.606
45	2	1	1	7	2	1	3	1	7	7	262	2	2	1	1	1	1	2	rel	0.591	0.679
45	2	1	1	7	2	1	3	1	7	7	262	2	2	1	1	1	1	2	org	0.743	0.957
45	2	1	1	7	2	1	3	1	7	7	262	2	2	1	1	1	1	2	cha	0.699	0.865
45	2	1	1	7	2	1	3	1	7	7	262	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.804	1.110
46	2	3	2	3	1	5	10	1	1	10	250	2	2	1	3	1	1	3	qua	0.490	0.536
46	2	3	2	3	1	5	10	1	1	10	250	2	2	1	3	1	1	3	env	0.517	0.572
46	2	3	2	3	1	5	10	1	1	10	250	2	2	1	3	1	1	3	rel	0.626	0.735
46	2	3	2	3	1	5	10	1	1	10	250	2	2	1	3	1	1	3	org	0.560	0.633
46	2	3	2	3	1	5	10	1	1	10	250	2	2	1	3	1	1	3	cha	0.529	0.589
46	2	3	2	3	1	5	10	1	1	10	250	2	2	1	3	1	1	3	hap	0.817	1.148
47	2	1	4	4	2	3	7	1	3	2	74	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.427	0.456
47	2	1	4	4	2	3	7	1	3	2	74	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.665	0.802
47	2	1	4	4	2	3	7	1	3	2	74	1	1	1	1	1	1	2	org	0.397	0.420
47	2	1	4	4	2	3	7	1	3	2	74	1	1	1	1	1	1	2	cha	0.438	0.470
47	2	1	4	4	2	3	7	1	3	2	74	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.465	0.504
48	2	2	3	1	2	1	4	1	7	5	213	2	1	1	1	1	1	2	qua	0.393	0.415
48	2	2	3	1	2	1	4	1	7	5	213	2	1	1	1	1	1	2	env	0.451	0.486
48	2	2	3	1	2	1	4	1	7	5	213	2	1	1	1	1	1	2	rel	0.660	0.793
48	2	2	3	1	2	1	4	1	7	5	213	2	1	1	1	1	1	2	org	0.558	0.630
48	2	2	3	1	2	1	4	1	7	5	213	2	1	1	1	1	1	2	cha	0.574	0.653
48	2	2	3	1	2	1	4	1	7	5	213	2	1	1	1	1	1	2	hap	0.770	1.020
49	2	1	2	3	2	1	4	1	1	1	300	2	4	1	1	2	6	2	qua	0.631	0.743
49	2	1	2	3	2	1	4	1	1	1	300	2	4	1	1	2	6	2	env	0.502	0.552
49	2	1	2	3	2	1	4	1	1	1	300	2	4	1	1	2	6	2	rel	0.491	0.537
49	2	1	2	3	2	1	4	1	1	1	300	2	4	1	1	2	6	2	hap	0.618	0.722

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
50	2	1	4	4	2	3	5	1	3	5	73	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.687	0.842
50	2	1	4	4	2	3	5	1	3	5	73	1	1	1	1	1	1	2	env	0.689	0.846
50	2	1	4	4	2	3	5	1	3	5	73	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.700	0.867
50	2	1	4	4	2	3	5	1	3	5	73	1	1	1	1	1	1	2	org	0.481	0.524
50	2	1	4	4	2	3	5	1	3	5	73	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.484	0.528
51	2	1	4	4	2	3	6	1	3	1	152	1	0	1	0	2	6	2	qua	0.510	0.563
51	2	1	4	4	2	3	6	1	3	1	152	1	0	1	0	2	6	2	env	0.730	0.929
51	2	1	4	4	2	3	6	1	3	1	152	1	0	1	0	2	6	2	rel	0.710	0.887
51	2	1	4	4	2	3	6	1	3	1	152	1	0	1	0	2	6	2	org	0.653	0.781
51	2	1	4	4	2	3	6	1	3	1	152	1	0	1	0	2	6	2	cha	0.673	0.816
51	2	1	4	4	2	3	6	1	3	1	152	1	0	1	0	2	6	2	hap	0.559	0.631
52	2	1	4	3	2	1	5	1	1	2	400	2	5	1	1	2	6	2	qua	0.517	0.572
52	2	1	4	3	2	1	5	1	1	2	400	2	5	1	1	2	6	2	env	0.785	1.058
52	2	1	4	3	2	1	5	1	1	2	400	2	5	1	1	2	6	2	rel	0.617	0.720
52	2	1	4	3	2	1	5	1	1	2	400	2	5	1	1	2	6	2	org	0.722	0.912
52	2	1	4	3	2	1	5	1	1	2	400	2	5	1	1	2	6	2	cha	0.687	0.842
52	2	1	4	3	2	1	5	1	1	2	400	2	5	1	1	2	6	2	hap	0.636	0.751
53	2	1	4	4	2	3	4	1	3	2	146	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.518	0.574
53	2	1	4	4	2	3	4	1	3	2	146	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.434	0.465
53	2	1	4	4	2	3	4	1	3	2	146	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.627	0.736
54	2	1	4	4	2	3	8	1	3	2	109	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.504	0.555
54	2	1	4	4	2	3	8	1	3	2	109	1	1	1	1	1	1	2	env	0.239	0.244
54	2	1	4	4	2	3	8	1	3	2	109	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.513	0.567
54	2	1	4	4	2	3	8	1	3	2	109	1	1	1	1	1	1	2	org	0.646	0.768
54	2	1	4	4	2	3	8	1	3	2	109	1	1	1	1	1	1	2	cha	0.552	0.622
54	2	1	4	4	2	3	8	1	3	2	109	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.690	0.848
55	1	1	2	5	2	1	8	1	4	2	61	1	0	1	0	2	6	2	qua	0.683	0.835
55	1	1	2	5	2	1	8	1	4	2	61	1	0	1	0	2	6	2	env	0.602	0.696
55	1	1	2	5	2	1	8	1	4	2	61	1	0	1	0	2	6	2	rel	0.570	0.648
55	1	1	2	5	2	1	8	1	4	2	61	1	0	1	0	2	6	2	org	0.765	1.008
55	1	1	2	5	2	1	8	1	4	2	61	1	0	1	0	2	6	2	cha	0.387	0.408
55	1	1	2	5	2	1	8	1	4	2	61	1	0	1	0	2	6	2	hap	0.720	0.908
56	1	1	6	5	1	2	3	1	4	1	108	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.559	0.631
56	1	1	6	5	1	2	3	1	4	1	108	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.651	0.777
56	1	1	6	5	1	2	3	1	4	1	108	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.674	0.818
57	2	1	2	2	2	2	3	1	8	1	140	1	6	2	1	1	1	2	qua	0.700	0.867
57	2	1	2	2	2	2	3	1	8	1	140	1	6	2	1	1	1	2	rel	0.482	0.526
57	2	1	2	2	2	2	3	1	8	1	140	1	6	2	1	1	1	2	org	0.614	0.715
57	2	1	2	2	2	2	3	1	8	1	140	1	6	2	1	1	1	2	hap	0.517	0.572
58	2	1	4	3	2	3	9	1	6	7	70	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.713	0.893
58	2	1	4	3	2	3	9	1	6	7	70	1	0	1	0	1	1	2	env	0.730	0.929
58	2	1	4	3	2	3	9	1	6	7	70	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.715	0.897
58	2	1	4	3	2	3	9	1	6	7	70	1	0	1	0	1	1	2	org	0.775	1.033
58	2	1	4	3	2	3	9	1	6	7	70	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.678	0.825
58	2	1	4	3	2	3	9	1	6	7	70	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.617	0.720
59	2	1	2	3	2	3	4	1	5	6	204	2	1	1	1	1	1	3	qua	0.480	0.523
59	2	1	2	3	2	3	4	1	5	6	204	2	1	1	1	1	1	3	env	0.610	0.709
59	2	1	2	3	2	3	4	1	5	6	204	2	1	1	1	1	1	3	rel	0.630	0.741
59	2	1	2	3	2	3	4	1	5	6	204	2	1	1	1	1	1	3	org	0.350	0.365
59	2	1	2	3	2	3	4	1	5	6	204	2	1	1	1	1	1	3	cha	0.108	0.108
59	2	1	2	3	2	3	4	1	5	6	204	2	1	1	1	1	1	3	hap	0.567	0.643
60	2	1	1	4	2	1	3	1	7	2	265	2	2	1	2	1	1	2	qua	0.619	0.723
60	2	1	1	4	2	1	3	1	7	2	265	2	2	1	2	1	1	2	env	0.730	0.929
60	2	1	1	4	2	1	3	1	7	2	265	2	2	1	2	1	1	2	rel	0.715	0.897
60	2	1	1	4	2	1	3	1	7	2	265	2	2	1	2	1	1	2	cha	0.775	1.033
60	2	1	1	4	2	1	3	1	7	2	265	2	2	1	2	1	1	2	hap	0.677	0.824
61	2	1	1	5	1	5	13	2	4	6	104	1	0	1	0	1	1	3	qua	0.752	0.978
61	2	1	1	5	1	5	13	2	4	6	104	1	0	1	0	1	1	3	org	0.746	0.964

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
61	2	1	1	5	1	5	13	2	4	6	104	1	0	1	0	1	1	3	hap	0.733	0.935
62	2	1	3	5	2	1	13	2	4	2	101	1	1	1	1	2	6	2	qua	0.633	0.746
62	2	1	3	5	2	1	13	2	4	2	101	1	1	1	1	2	6	2	env	0.499	0.548
62	2	1	3	5	2	1	13	2	4	2	101	1	1	1	1	2	6	2	rel	0.750	0.973
62	2	1	3	5	2	1	13	2	4	2	101	1	1	1	1	2	6	2	org	0.667	0.805
62	2	1	3	5	2	1	13	2	4	2	101	1	1	1	1	2	6	2	cha	0.761	0.999
62	2	1	3	5	2	1	13	2	4	2	101	1	1	1	1	2	6	2	hap	0.557	0.628
63	2	1	2	7	2	2	4	1	1	5	340	2	4	1	1	3	1	2	qua	0.454	0.490
63	2	1	2	7	2	2	4	1	1	5	340	2	4	1	1	3	1	2	rel	0.372	0.391
63	2	1	2	7	2	2	4	1	1	5	340	2	4	1	1	3	1	2	org	0.391	0.413
63	2	1	2	7	2	2	4	1	1	5	340	2	4	1	1	3	1	2	hap	0.440	0.472
64	2	1	4	1	2	3	8	1	2	2	154	1	7	2	1	1	1	2	qua	0.521	0.578
64	2	1	4	1	2	3	8	1	2	2	154	1	7	2	1	1	1	2	env	0.793	1.079
64	2	1	4	1	2	3	8	1	2	2	154	1	7	2	1	1	1	2	rel	0.755	0.984
64	2	1	4	1	2	3	8	1	2	2	154	1	7	2	1	1	1	2	org	0.609	0.707
64	2	1	4	1	2	3	8	1	2	2	154	1	7	2	1	1	1	2	cha	0.505	0.556
64	2	1	4	1	2	3	8	1	2	2	154	1	7	2	1	1	1	2	hap	0.742	0.955
65	2	1	1	1	2	5	5	1	1	8	364	2	1	1	1	1	1	3	qua	0.752	0.978
65	2	1	1	1	2	5	5	1	1	8	364	2	1	1	1	1	1	3	rel	0.866	1.317
65	2	1	1	1	2	5	5	1	1	8	364	2	1	1	1	1	1	3	org	0.809	1.124
65	2	1	1	1	2	5	5	1	1	8	364	2	1	1	1	1	1	3	cha	0.891	1.427
65	2	1	1	1	2	5	5	1	1	8	364	2	1	1	1	1	1	3	hap	0.874	1.350
66	2	3	2	3	1	5	4	1	1	5	500	3	14	3	1	1	1	3	qua	0.862	1.301
66	2	3	2	3	1	5	4	1	1	5	500	3	14	3	1	1	1	3	org	0.768	1.015
66	2	3	2	3	1	5	4	1	1	5	500	3	14	3	1	1	1	3	hap	0.833	1.198
67	2	3	2	3	1	3	15	2	7	8	339	2	2	1	1	2	6	2	qua	0.696	0.860
67	2	3	2	3	1	3	15	2	7	8	339	2	2	1	1	2	6	2	env	0.754	0.982
67	2	3	2	3	1	3	15	2	7	8	339	2	2	1	1	2	6	2	rel	0.273	0.280
67	2	3	2	3	1	3	15	2	7	8	339	2	2	1	1	2	6	2	org	0.318	0.329
67	2	3	2	3	1	3	15	2	7	8	339	2	2	1	1	2	6	2	cha	0.256	0.262
67	2	3	2	3	1	3	15	2	7	8	339	2	2	1	1	2	6	2	hap	0.704	0.875
68	2	1	2	4	2	2	4	1	3	5	266	2	3	1	2	1	1	2	qua	0.652	0.779
68	2	1	2	4	2	2	4	1	3	5	266	2	3	1	2	1	1	2	cha	0.637	0.753
68	2	1	2	4	2	2	4	1	3	5	266	2	3	1	2	1	1	2	hap	0.680	0.829
69	2	2	2	3	2	3	7	1	1	1	150	1	2	1	1	1	1	2	qua	0.647	0.770
69	2	2	2	3	2	3	7	1	1	1	150	1	2	1	1	1	1	2	rel	0.555	0.626
69	2	2	2	3	2	3	7	1	1	1	150	1	2	1	1	1	1	2	hap	0.630	0.741
70	2	3	2	4	2	3	9	1	7	1	735	3	9	2	1	1	1	2	qua	0.307	0.317
70	2	3	2	4	2	3	9	1	7	1	735	3	9	2	1	1	1	2	env	0.330	0.343
70	2	3	2	4	2	3	9	1	7	1	735	3	9	2	1	1	1	2	rel	0.280	0.288
70	2	3	2	4	2	3	9	1	7	1	735	3	9	2	1	1	1	2	org	0.535	0.597
70	2	3	2	4	2	3	9	1	7	1	735	3	9	2	1	1	1	2	cha	0.397	0.420
70	2	3	2	4	2	3	9	1	7	1	735	3	9	2	1	1	1	2	hap	0.402	0.426
71	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	73	1	1	1	2	1	1	2	qua	0.720	0.908
71	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	73	1	1	1	2	1	1	2	rel	0.755	0.984
71	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	73	1	1	1	2	1	1	2	hap	0.663	0.798
72	2	1	2	3	1	1	8	1	1	2	400	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.499	0.548
72	2	1	2	3	1	1	8	1	1	2	400	2	0	1	0	1	1	2	env	0.718	0.904
72	2	1	2	3	1	1	8	1	1	2	400	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.651	0.777
72	2	1	2	3	1	1	8	1	1	2	400	2	0	1	0	1	1	2	org	0.679	0.827
72	2	1	2	3	1	1	8	1	1	2	400	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.587	0.673
72	2	1	2	3	1	1	8	1	1	2	400	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.744	0.959
73	2	1	2	5	2	1	2	1	4	2	152	1	2	1	3	1	1	2	qua	0.613	0.714
73	2	1	2	5	2	1	2	1	4	2	152	1	2	1	3	1	1	2	rel	0.531	0.592
73	2	1	2	5	2	1	2	1	4	2	152	1	2	1	3	1	1	2	hap	0.537	0.600
74	2	1	2	2	2	1	19	2	1	7	142	1	0	1	0	3	1	2	qua	0.705	0.877
74	2	1	2	2	2	1	19	2	1	7	142	1	0	1	0	3	1	2	env	0.503	0.553
74	2	1	2	2	2	1	19	2	1	7	142	1	0	1	0	3	1	2	rel	0.634	0.748

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
74	2	1	2	2	2	1	19	2	1	7	142	1	0	1	0	3	1	2	org	0.558	0.630
74	2	1	2	2	2	1	19	2	1	7	142	1	0	1	0	3	1	2	cha	0.448	0.482
74	2	1	2	2	2	1	19	2	1	7	142	1	0	1	0	3	1	2	hap	0.623	0.730
75	1	1	2	5	2	3	3	1	4	4	254	2	1	1	2	2	1	2	qua	0.680	0.829
75	1	1	2	5	2	3	3	1	4	4	254	2	1	1	2	2	1	2	env	0.338	0.352
75	1	1	2	5	2	3	3	1	4	4	254	2	1	1	2	2	1	2	rel	0.407	0.432
75	1	1	2	5	2	3	3	1	4	4	254	2	1	1	2	2	1	2	org	0.520	0.576
75	1	1	2	5	2	3	3	1	4	4	254	2	1	1	2	2	1	2	cha	0.651	0.777
75	1	1	2	5	2	3	3	1	4	4	254	2	1	1	2	2	1	2	hap	0.563	0.637
76	1	1	2	4	2	2	3	1	4	1	112	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.371	0.390
76	1	1	2	4	2	2	3	1	4	1	112	1	1	1	1	1	1	2	org	0.466	0.505
76	1	1	2	4	2	2	3	1	4	1	112	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.451	0.486
77	2	2	3	3	2	3	5	1	1	2	400	2	3	1	1	1	1	2	qua	0.737	0.944
77	2	2	3	3	2	3	5	1	1	2	400	2	3	1	1	1	1	2	env	0.810	1.127
77	2	2	3	3	2	3	5	1	1	2	400	2	3	1	1	1	1	2	rel	0.735	0.940
77	2	2	3	3	2	3	5	1	1	2	400	2	3	1	1	1	1	2	org	0.710	0.887
77	2	2	3	3	2	3	5	1	1	2	400	2	3	1	1	1	1	2	hap	0.830	1.188
78	2	1	2	7	2	2	15	2	1	7	276	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.315	0.326
78	2	1	2	7	2	2	15	2	1	7	276	2	0	1	0	1	1	2	env	0.414	0.440
78	2	1	2	7	2	2	15	2	1	7	276	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.425	0.454
78	2	1	2	7	2	2	15	2	1	7	276	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.616	0.719
79	2	1	2	7	2	2	14	2	1	1	104	1	3	1	2	1	1	2	qua	0.810	1.127
79	2	1	2	7	2	2	14	2	1	1	104	1	3	1	2	1	1	2	rel	0.664	0.800
79	2	1	2	7	2	2	14	2	1	1	104	1	3	1	2	1	1	2	cha	0.435	0.466
79	2	1	2	7	2	2	14	2	1	1	104	1	3	1	2	1	1	2	hap	0.466	0.505
80	2	2	2	3	2	3	7	1	5	5	330	2	1	1	1	1	1	2	qua	0.601	0.695
80	2	2	2	3	2	3	7	1	5	5	330	2	1	1	1	1	1	2	env	0.808	1.121
80	2	2	2	3	2	3	7	1	5	5	330	2	1	1	1	1	1	2	rel	0.599	0.692
80	2	2	2	3	2	3	7	1	5	5	330	2	1	1	1	1	1	2	org	0.641	0.760
80	2	2	2	3	2	3	7	1	5	5	330	2	1	1	1	1	1	2	cha	0.725	0.918
80	2	2	2	3	2	3	7	1	5	5	330	2	1	1	1	1	1	2	hap	0.545	0.611
81	1	1	2	4	2	1	7	1	4	1	268	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.536	0.599
81	1	1	2	4	2	1	7	1	4	1	268	2	2	1	1	1	1	2	env	0.599	0.692
81	1	1	2	4	2	1	7	1	4	1	268	2	2	1	1	1	1	2	rel	0.494	0.541
81	1	1	2	4	2	1	7	1	4	1	268	2	2	1	1	1	1	2	org	0.395	0.418
81	1	1	2	4	2	1	7	1	4	1	268	2	2	1	1	1	1	2	cha	0.398	0.421
81	1	1	2	4	2	1	7	1	4	1	268	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.603	0.698
82	2	1	2	3	1	1	15	2	1	11	384	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.643	0.763
82	2	1	2	3	1	1	15	2	1	11	384	2	2	1	1	1	1	2	env	0.767	1.013
82	2	1	2	3	1	1	15	2	1	11	384	2	2	1	1	1	1	2	rel	0.740	0.950
82	2	1	2	3	1	1	15	2	1	11	384	2	2	1	1	1	1	2	org	0.796	1.088
82	2	1	2	3	1	1	15	2	1	11	384	2	2	1	1	1	1	2	cha	0.760	0.996
82	2	1	2	3	1	1	15	2	1	11	384	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.765	1.008
83	2	3	2	4	2	3	4	1	3	6	228	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.295	0.304
83	2	3	2	4	2	3	4	1	3	6	228	2	0	1	0	1	1	2	env	0.464	0.502
83	2	3	2	4	2	3	4	1	3	6	228	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.295	0.304
83	2	3	2	4	2	3	4	1	3	6	228	2	0	1	0	1	1	2	org	0.761	0.999
83	2	3	2	4	2	3	4	1	3	6	228	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.478	0.520
83	2	3	2	4	2	3	4	1	3	6	228	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.580	0.662
84	1	1	2	3	2	3	7	1	1	1	130	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.451	0.486
84	1	1	2	3	2	3	7	1	1	1	130	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.442	0.475
84	1	1	2	3	2	3	7	1	1	1	130	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.391	0.413
85	2	1	4	5	2	4	2	1	9	11	430	3	4	1	1	1	1	2	qua	0.731	0.931
85	2	1	4	5	2	4	2	1	9	11	430	3	4	1	1	1	1	2	rel	0.759	0.994
85	2	1	4	5	2	4	2	1	9	11	430	3	4	1	1	1	1	2	hap	0.663	0.798
86	2	1	2	4	2	1	2	1	7	1	107	1	1	1	1	3	1	2	qua	0.645	0.767
86	2	1	2	4	2	1	2	1	7	1	107	1	1	1	1	3	1	2	env	0.607	0.704
86	2	1	2	4	2	1	2	1	7	1	107	1	1	1	1	3	1	2	rel	0.620	0.725

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
86	2	1	2	4	2	1	2	1	7	1	107	1	1	1	1	3	1	2	hap	0.541	0.606
87	2	1	4	1	2	1	14	2	1	2	783	3	14	3	1	1	1	2	qua	0.593	0.682
87	2	1	4	1	2	1	14	2	1	2	783	3	14	3	1	1	1	2	env	0.737	0.944
87	2	1	4	1	2	1	14	2	1	2	783	3	14	3	1	1	1	2	rel	0.688	0.844
87	2	1	4	1	2	1	14	2	1	2	783	3	14	3	1	1	1	2	org	0.275	0.282
87	2	1	4	1	2	1	14	2	1	2	783	3	14	3	1	1	1	2	cha	0.392	0.414
87	2	1	4	1	2	1	14	2	1	2	783	3	14	3	1	1	1	2	hap	0.553	0.623
88	2	1	2	3	2	5	5	1	1	7	146	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.567	0.643
88	2	1	2	3	2	5	5	1	1	7	146	1	1	1	1	1	1	2	env	0.781	1.048
88	2	1	2	3	2	5	5	1	1	7	146	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.610	0.709
88	2	1	2	3	2	5	5	1	1	7	146	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.414	0.440
89	2	1	6	1	2	1	3	1	2	2	184	1	4	1	1	1	1	2	qua	0.283	0.291
89	2	1	6	1	2	1	3	1	2	2	184	1	4	1	1	1	1	2	rel	0.399	0.422
89	2	1	6	1	2	1	3	1	2	2	184	1	4	1	1	1	1	2	cha	0.382	0.402
89	2	1	6	1	2	1	3	1	2	2	184	1	4	1	1	1	1	2	hap	0.230	0.234
90	2	1	2	7	2	2	3	1	1	10	108	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.818	1.151
90	2	1	2	7	2	2	3	1	1	10	108	1	0	1	0	1	1	2	env	0.583	0.667
90	2	1	2	7	2	2	3	1	1	10	108	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.553	0.623
90	2	1	2	7	2	2	3	1	1	10	108	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.887	1.408
90	2	1	2	7	2	2	3	1	1	10	108	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.708	0.883
91	2	1	2	7	2	2	2	1	5	2	436	3	3	1	2	1	1	2	qua	0.670	0.811
91	2	1	2	7	2	2	2	1	5	2	436	3	3	1	2	1	1	2	rel	0.529	0.589
91	2	1	2	7	2	2	2	1	5	2	436	3	3	1	2	1	1	2	hap	0.724	0.916
92	2	1	2	1	2	1	12	1	6	7	80	1	3	1	1	1	1	2	qua	0.487	0.532
92	2	1	2	1	2	1	12	1	6	7	80	1	3	1	1	1	1	2	env	0.490	0.536
92	2	1	2	1	2	1	12	1	6	7	80	1	3	1	1	1	1	2	rel	0.355	0.371
92	2	1	2	1	2	1	12	1	6	7	80	1	3	1	1	1	1	2	org	0.470	0.510
92	2	1	2	1	2	1	12	1	6	7	80	1	3	1	1	1	1	2	hap	0.657	0.788
93	2	3	2	3	2	2	5	1	1	9	400	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.578	0.659
93	2	3	2	3	2	2	5	1	1	9	400	2	0	1	0	1	1	2	env	0.685	0.838
93	2	3	2	3	2	2	5	1	1	9	400	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.695	0.858
93	2	3	2	3	2	2	5	1	1	9	400	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.844	1.235
94	2	1	2	5	2	2	17	2	4	1	318	2	3	1	1	2	1	2	qua	0.599	0.692
94	2	1	2	5	2	2	17	2	4	1	318	2	3	1	1	2	1	2	env	0.650	0.775
94	2	1	2	5	2	2	17	2	4	1	318	2	3	1	1	2	1	2	rel	0.525	0.583
94	2	1	2	5	2	2	17	2	4	1	318	2	3	1	1	2	1	2	org	0.620	0.725
94	2	1	2	5	2	2	17	2	4	1	318	2	3	1	1	2	1	2	cha	0.543	0.608
94	2	1	2	5	2	2	17	2	4	1	318	2	3	1	1	2	1	2	hap	0.657	0.788
95	2	1	6	1	2	2	10	1	2	2	185	1	2	1	3	1	1	2	qua	0.714	0.895
95	2	1	6	1	2	2	10	1	2	2	185	1	2	1	3	1	1	2	env	0.642	0.762
95	2	1	6	1	2	2	10	1	2	2	185	1	2	1	3	1	1	2	rel	0.520	0.576
95	2	1	6	1	2	2	10	1	2	2	185	1	2	1	3	1	1	2	org	0.526	0.585
95	2	1	6	1	2	2	10	1	2	2	185	1	2	1	3	1	1	2	cha	0.495	0.543
95	2	1	6	1	2	2	10	1	2	2	185	1	2	1	3	1	1	2	hap	0.431	0.461
96	2	1	3	5	2	1	13	2	4	1	102	1	11	3	1	2	6	2	qua	0.540	0.604
96	2	1	3	5	2	1	13	2	4	1	102	1	11	3	1	2	6	2	env	0.490	0.536
96	2	1	3	5	2	1	13	2	4	1	102	1	11	3	1	2	6	2	rel	0.637	0.753
96	2	1	3	5	2	1	13	2	4	1	102	1	11	3	1	2	6	2	org	0.585	0.670
96	2	1	3	5	2	1	13	2	4	1	102	1	11	3	1	2	6	2	cha	0.735	0.940
96	2	1	3	5	2	1	13	2	4	1	102	1	11	3	1	2	6	2	hap	0.743	0.957
97	2	1	4	4	2	5	4	1	3	2	600	3	6	2	2	1	1	3	qua	0.623	0.730
97	2	1	4	4	2	5	4	1	3	2	600	3	6	2	2	1	1	3	env	0.700	0.867
97	2	1	4	4	2	5	4	1	3	2	600	3	6	2	2	1	1	3	rel	0.680	0.829
97	2	1	4	4	2	5	4	1	3	2	600	3	6	2	2	1	1	3	org	0.645	0.767
97	2	1	4	4	2	5	4	1	3	2	600	3	6	2	2	1	1	3	cha	0.617	0.720
97	2	1	4	4	2	5	4	1	3	2	600	3	6	2	2	1	1	3	hap	0.672	0.814
98	2	1	2	7	2	1	10	1	2	10	267	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.490	0.536
98	2	1	2	7	2	1	10	1	2	10	267	2	0	1	0	1	1	2	env	0.685	0.838

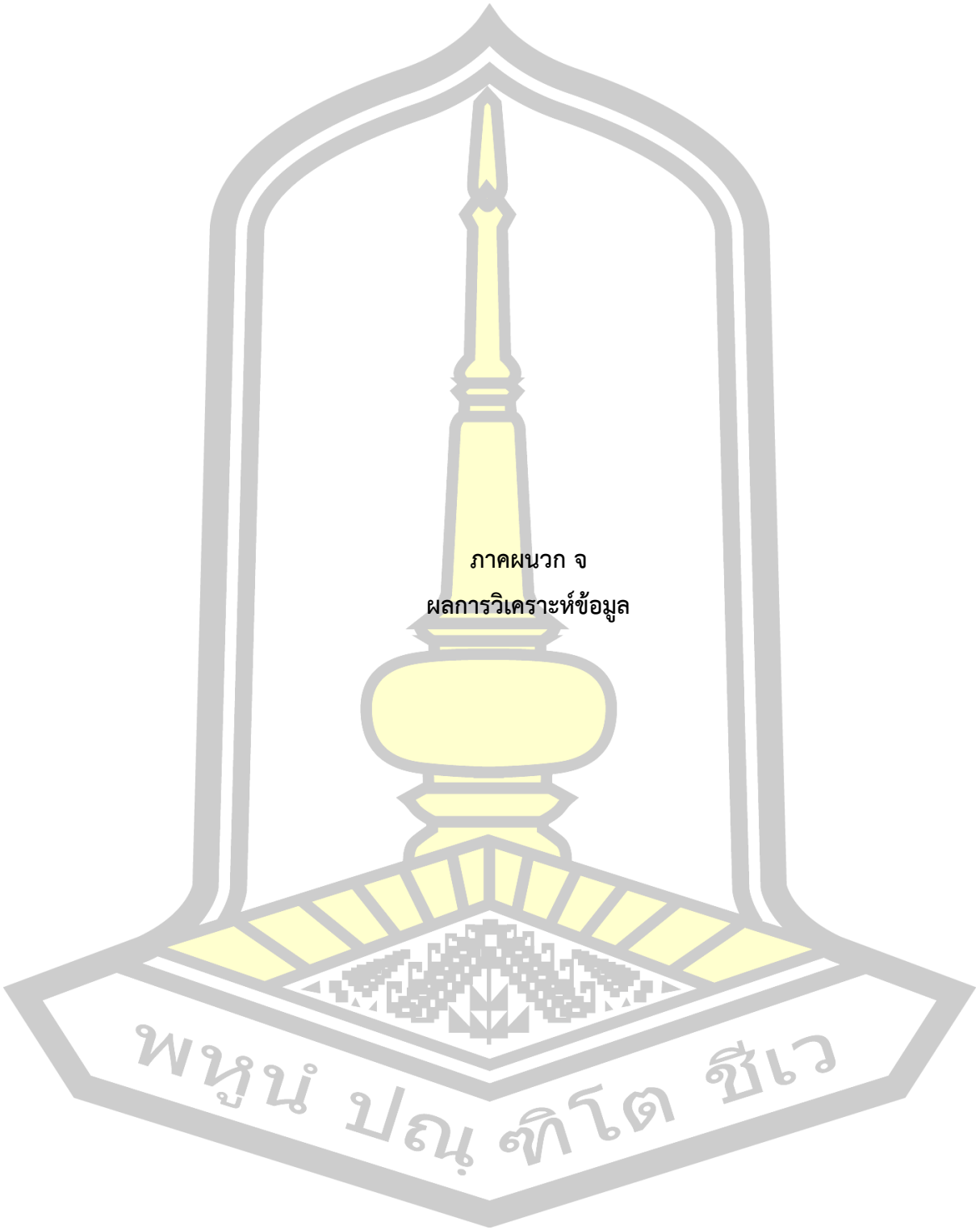
ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
98	2	1	2	7	2	1	10	1	2	10	267	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.390	0.412
98	2	1	2	7	2	1	10	1	2	10	267	2	0	1	0	1	1	2	org	0.735	0.940
98	2	1	2	7	2	1	10	1	2	10	267	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.697	0.861
98	2	1	2	7	2	1	10	1	2	10	267	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.523	0.580
99	2	1	2	4	2	1	2	1	2	1	230	2	1	1	1	1	1	2	qua	0.513	0.567
99	2	1	2	4	2	1	2	1	2	1	230	2	1	1	1	1	1	2	cha	0.384	0.405
99	2	1	2	4	2	1	2	1	2	1	230	2	1	1	1	1	1	2	hap	0.653	0.781
100	2	3	2	7	2	1	6	1	5	2	400	2	1	1	1	1	1	2	qua	0.580	0.662
100	2	3	2	7	2	1	6	1	5	2	400	2	1	1	1	1	1	2	rel	0.605	0.701
100	2	3	2	7	2	1	6	1	5	2	400	2	1	1	1	1	1	2	hap	0.528	0.587
101	2	1	4	3	2	2	8	1	1	9	132	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.534	0.596
101	2	1	4	3	2	2	8	1	1	9	132	1	1	1	1	1	1	2	env	0.580	0.662
101	2	1	4	3	2	2	8	1	1	9	132	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.675	0.820
101	2	1	4	3	2	2	8	1	1	9	132	1	1	1	1	1	1	2	org	0.735	0.940
101	2	1	4	3	2	2	8	1	1	9	132	1	1	1	1	1	1	2	cha	0.753	0.980
101	2	1	4	3	2	2	8	1	1	9	132	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.547	0.614
102	2	3	2	3	2	1	14	2	1	7	104	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.628	0.738
102	2	3	2	3	2	1	14	2	1	7	104	1	0	1	0	1	1	2	env	0.650	0.775
102	2	3	2	3	2	1	14	2	1	7	104	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.695	0.858
102	2	3	2	3	2	1	14	2	1	7	104	1	0	1	0	1	1	2	org	0.515	0.570
102	2	3	2	3	2	1	14	2	1	7	104	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.528	0.587
102	2	3	2	3	2	1	14	2	1	7	104	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.698	0.863
103	2	1	2	5	4	5	6	1	4	6	196	1	2	1	1	1	1	3	qua	0.559	0.631
103	2	1	2	5	4	5	6	1	4	6	196	1	2	1	1	1	1	3	env	0.661	0.795
103	2	1	2	5	4	5	6	1	4	6	196	1	2	1	1	1	1	3	rel	0.751	0.975
103	2	1	2	5	4	5	6	1	4	6	196	1	2	1	1	1	1	3	org	0.775	1.033
103	2	1	2	5	4	5	6	1	4	6	196	1	2	1	1	1	1	3	hap	0.611	0.711
104	2	1	1	3	2	4	5	1	1	1	235	2	2	1	3	1	1	2	qua	0.671	0.813
104	2	1	1	3	2	4	5	1	1	1	235	2	2	1	3	1	1	2	env	0.692	0.852
104	2	1	1	3	2	4	5	1	1	1	235	2	2	1	3	1	1	2	rel	0.573	0.652
104	2	1	1	3	2	4	5	1	1	1	235	2	2	1	3	1	1	2	hap	0.745	0.962
105	2	1	2	7	2	2	9	1	5	2	435	3	3	1	1	1	1	2	qua	0.627	0.736
105	2	1	2	7	2	2	9	1	5	2	435	3	3	1	1	1	1	2	rel	0.556	0.627
105	2	1	2	7	2	2	9	1	5	2	435	3	3	1	1	1	1	2	hap	0.773	1.028
106	2	1	2	2	2	2	13	2	4	7	193	1	0	1	0	3	5	2	qua	0.417	0.444
106	2	1	2	2	2	2	13	2	4	7	193	1	0	1	0	3	5	2	env	0.699	0.865
106	2	1	2	2	2	2	13	2	4	7	193	1	0	1	0	3	5	2	rel	0.721	0.910
106	2	1	2	2	2	2	13	2	4	7	193	1	0	1	0	3	5	2	org	0.509	0.561
106	2	1	2	2	2	2	13	2	4	7	193	1	0	1	0	3	5	2	cha	0.485	0.530
106	2	1	2	2	2	2	13	2	4	7	193	1	0	1	0	3	5	2	hap	0.387	0.408
107	3	1	2	3	1	1	18	2	7	10	254	2	2	1	1	1	1	3	qua	0.325	0.337
107	3	1	2	3	1	1	18	2	7	10	254	2	2	1	1	1	1	3	rel	0.792	1.077
107	3	1	2	3	1	1	18	2	7	10	254	2	2	1	1	1	1	3	org	0.623	0.730
107	3	1	2	3	1	1	18	2	7	10	254	2	2	1	1	1	1	3	cha	0.681	0.831
107	3	1	2	3	1	1	18	2	7	10	254	2	2	1	1	1	1	3	hap	0.361	0.378
108	2	1	2	3	2	1	8	1	1	9	323	2	8	2	1	1	1	2	qua	0.806	1.116
108	2	1	2	3	2	1	8	1	1	9	323	2	8	2	1	1	1	2	env	0.644	0.765
108	2	1	2	3	2	1	8	1	1	9	323	2	8	2	1	1	1	2	rel	0.718	0.904
108	2	1	2	3	2	1	8	1	1	9	323	2	8	2	1	1	1	2	org	0.578	0.659
108	2	1	2	3	2	1	8	1	1	9	323	2	8	2	1	1	1	2	cha	0.653	0.781
108	2	1	2	3	2	1	8	1	1	9	323	2	8	2	1	1	1	2	hap	0.545	0.611
109	2	1	2	3	1	1	9	1	7	5	427	3	0	1	0	1	1	2	qua	0.531	0.592
109	2	1	2	3	1	1	9	1	7	5	427	3	0	1	0	1	1	2	env	0.615	0.717
109	2	1	2	3	1	1	9	1	7	5	427	3	0	1	0	1	1	2	rel	0.407	0.432
109	2	1	2	3	1	1	9	1	7	5	427	3	0	1	0	1	1	2	cha	0.668	0.807
109	2	1	2	3	1	1	9	1	7	5	427	3	0	1	0	1	1	2	hap	0.730	0.929
110	2	3	2	3	2	2	11	1	6	2	328	2	1	1	1	2	6	2	qua	0.691	0.850
110	2	3	2	3	2	2	11	1	6	2	328	2	1	1	1	2	6	2	rel	0.772	1.025

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
110	2	3	2	3	2	2	11	1	6	2	328	2	1	1	1	2	6	2	hap	0.686	0.840
111	2	1	2	6	1	1	10	1	7	6	66	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.788	1.066
111	2	1	2	6	1	1	10	1	7	6	66	1	0	1	0	1	1	2	env	0.601	0.695
111	2	1	2	6	1	1	10	1	7	6	66	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.750	0.973
111	2	1	2	6	1	1	10	1	7	6	66	1	0	1	0	1	1	2	org	0.528	0.587
111	2	1	2	6	1	1	10	1	7	6	66	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.667	0.805
111	2	1	2	6	1	1	10	1	7	6	66	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.613	0.714
112	2	1	4	3	2	1	5	1	5	2	392	2	1	1	1	1	1	2	qua	0.683	0.835
112	2	1	4	3	2	1	5	1	5	2	392	2	1	1	1	1	1	2	org	0.740	0.950
112	2	1	4	3	2	1	5	1	5	2	392	2	1	1	1	1	1	2	cha	0.797	1.090
112	2	1	4	3	2	1	5	1	5	2	392	2	1	1	1	1	1	2	hap	0.418	0.445
113	3	2	1	4	2	5	5	1	3	5	396	2	2	1	1	1	1	3	qua	0.880	1.376
113	3	2	1	4	2	5	5	1	3	5	396	2	2	1	1	1	1	3	env	0.740	0.950
113	3	2	1	4	2	5	5	1	3	5	396	2	2	1	1	1	1	3	rel	0.750	0.973
113	3	2	1	4	2	5	5	1	3	5	396	2	2	1	1	1	1	3	org	0.259	0.265
113	3	2	1	4	2	5	5	1	3	5	396	2	2	1	1	1	1	3	cha	0.533	0.594
113	3	2	1	4	2	5	5	1	3	5	396	2	2	1	1	1	1	3	hap	0.449	0.483
114	3	1	2	4	2	3	3	1	3	5	1460	3	0	1	0	1	1	2	qua	0.458	0.495
114	3	1	2	4	2	3	3	1	3	5	1460	3	0	1	0	1	1	2	rel	0.775	1.033
114	3	1	2	4	2	3	3	1	3	5	1460	3	0	1	0	1	1	2	hap	0.592	0.681
115	3	1	4	1	2	2	4	1	2	1	73	1	4	1	1	1	1	2	qua	0.617	0.720
115	3	1	4	1	2	2	4	1	2	1	73	1	4	1	1	1	1	2	rel	0.510	0.563
115	3	1	4	1	2	2	4	1	2	1	73	1	4	1	1	1	1	2	hap	0.711	0.889
116	3	1	2	1	2	2	13	2	7	5	109	1	3	1	1	1	1	2	qua	0.687	0.842
116	3	1	2	1	2	2	13	2	7	5	109	1	3	1	1	1	1	2	env	0.597	0.688
116	3	1	2	1	2	2	13	2	7	5	109	1	3	1	1	1	1	2	rel	0.665	0.802
116	3	1	2	1	2	2	13	2	7	5	109	1	3	1	1	1	1	2	org	0.775	1.033
116	3	1	2	1	2	2	13	2	7	5	109	1	3	1	1	1	1	2	cha	0.479	0.522
116	3	1	2	1	2	2	13	2	7	5	109	1	3	1	1	1	1	2	hap	0.790	1.071
117	3	1	2	7	2	3	4	1	4	4	327	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.743	0.957
117	3	1	2	7	2	3	4	1	4	4	327	2	0	1	0	1	1	2	env	0.661	0.795
117	3	1	2	7	2	3	4	1	4	4	327	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.570	0.648
117	3	1	2	7	2	3	4	1	4	4	327	2	0	1	0	1	1	2	org	0.772	1.025
117	3	1	2	7	2	3	4	1	4	4	327	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.677	0.824
117	3	1	2	7	2	3	4	1	4	4	327	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.827	1.179
118	3	1	2	3	2	1	8	1	6	9	52	1	3	1	1	1	1	2	qua	0.694	0.856
118	3	1	2	3	2	1	8	1	6	9	52	1	3	1	1	1	1	2	rel	0.710	0.887
118	3	1	2	3	2	1	8	1	6	9	52	1	3	1	1	1	1	2	org	0.750	0.973
118	3	1	2	3	2	1	8	1	6	9	52	1	3	1	1	1	1	2	cha	0.590	0.678
118	3	1	2	3	2	1	8	1	6	9	52	1	3	1	1	1	1	2	hap	0.376	0.395
119	3	3	2	1	2	3	7	1	5	5	400	2	7	2	1	1	1	2	qua	0.666	0.804
119	3	3	2	1	2	3	7	1	5	5	400	2	7	2	1	1	1	2	rel	0.640	0.758
119	3	3	2	1	2	3	7	1	5	5	400	2	7	2	1	1	1	2	hap	0.650	0.775
120	3	1	1	1	2	1	8	1	2	7	53	1	1	1	1	1	1	2	qua	0.727	0.922
120	3	1	1	1	2	1	8	1	2	7	53	1	1	1	1	1	1	2	env	0.600	0.693
120	3	1	1	1	2	1	8	1	2	7	53	1	1	1	1	1	1	2	rel	0.715	0.897
120	3	1	1	1	2	1	8	1	2	7	53	1	1	1	1	1	1	2	org	0.620	0.725
120	3	1	1	1	2	1	8	1	2	7	53	1	1	1	1	1	1	2	cha	0.597	0.688
120	3	1	1	1	2	1	8	1	2	7	53	1	1	1	1	1	1	2	hap	0.406	0.431
121	3	2	2	3	2	1	15	2	1	9	385	2	3	1	1	1	1	2	qua	0.708	0.883
121	3	2	2	3	2	1	15	2	1	9	385	2	3	1	1	1	1	2	env	0.473	0.514
121	3	2	2	3	2	1	15	2	1	9	385	2	3	1	1	1	1	2	rel	0.574	0.653
121	3	2	2	3	2	1	15	2	1	9	385	2	3	1	1	1	1	2	org	0.348	0.363
121	3	2	2	3	2	1	15	2	1	9	385	2	3	1	1	1	1	2	cha	0.606	0.703
121	3	2	2	3	2	1	15	2	1	9	385	2	3	1	1	1	1	2	hap	0.664	0.800
122	3	1	2	1	2	1	3	1	6	2	278	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.583	0.667
122	3	1	2	1	2	1	3	1	6	2	278	2	0	1	0	1	1	2	env	0.542	0.607
122	3	1	2	1	2	1	3	1	6	2	278	2	0	1	0	1	1	2	org	0.730	0.929

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
122	3	1	2	1	2	1	3	1	6	2	278	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.677	0.824
123	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	254	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.783	1.053
123	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	254	2	2	1	1	1	1	2	rel	0.736	0.942
123	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	254	2	2	1	1	1	1	2	org	0.651	0.777
123	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	254	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.445	0.478
124	3	3	2	3	2	3	7	1	1	9	400	2	3	1	1	1	1	2	qua	0.458	0.495
124	3	3	2	3	2	3	7	1	1	9	400	2	3	1	1	1	1	2	env	0.672	0.814
124	3	3	2	3	2	3	7	1	1	9	400	2	3	1	1	1	1	2	rel	0.695	0.858
124	3	3	2	3	2	3	7	1	1	9	400	2	3	1	1	1	1	2	hap	0.665	0.802
125	3	1	1	3	2	3	11	1	1	6	200	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.186	0.188
125	3	1	1	3	2	3	11	1	1	6	200	1	0	1	0	1	1	2	env	0.464	0.502
125	3	1	1	3	2	3	11	1	1	6	200	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.202	0.205
125	3	1	1	3	2	3	11	1	1	6	200	1	0	1	0	1	1	2	org	0.259	0.265
125	3	1	1	3	2	3	11	1	1	6	200	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.449	0.483
125	3	1	1	3	2	3	11	1	1	6	200	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.420	0.448
126	3	2	4	4	2	2	10	1	3	2	306	2	1	1	1	1	1	2	qua	0.553	0.623
126	3	2	4	4	2	2	10	1	3	2	306	2	1	1	1	1	1	2	env	0.557	0.628
126	3	2	4	4	2	2	10	1	3	2	306	2	1	1	1	1	1	2	rel	0.570	0.648
126	3	2	4	4	2	2	10	1	3	2	306	2	1	1	1	1	1	2	org	0.604	0.699
126	3	2	4	4	2	2	10	1	3	2	306	2	1	1	1	1	1	2	cha	0.697	0.861
126	3	2	4	4	2	2	10	1	3	2	306	2	1	1	1	1	1	2	hap	0.707	0.881
127	3	1	4	1	2	1	7	1	2	2	208	2	7	2	1	1	1	2	qua	0.483	0.527
127	3	1	4	1	2	1	7	1	2	2	208	2	7	2	1	1	1	2	rel	0.720	0.908
127	3	1	4	1	2	1	7	1	2	2	208	2	7	2	1	1	1	2	hap	0.677	0.824
128	3	1	1	3	3	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.228	0.232
128	3	1	1	3	3	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	env	0.284	0.292
128	3	1	1	3	3	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.283	0.291
128	3	1	1	3	3	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	org	0.569	0.646
128	3	1	1	3	3	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.477	0.519
128	3	1	1	3	3	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.310	0.321
129	3	3	2	3	2	4	9	1	6	6	400	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.616	0.719
129	3	3	2	3	2	4	9	1	6	6	400	2	0	1	0	1	1	2	env	0.647	0.770
129	3	3	2	3	2	4	9	1	6	6	400	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.520	0.576
129	3	3	2	3	2	4	9	1	6	6	400	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.660	0.793
130	3	2	3	1	2	3	13	2	6	2	179	1	2	1	1	1	1	2	qua	0.700	0.867
130	3	2	3	1	2	3	13	2	6	2	179	1	2	1	1	1	1	2	env	0.627	0.736
130	3	2	3	1	2	3	13	2	6	2	179	1	2	1	1	1	1	2	rel	0.679	0.827
130	3	2	3	1	2	3	13	2	6	2	179	1	2	1	1	1	1	2	org	0.639	0.756
130	3	2	3	1	2	3	13	2	6	2	179	1	2	1	1	1	1	2	cha	0.665	0.802
130	3	2	3	1	2	3	13	2	6	2	179	1	2	1	1	1	1	2	hap	0.655	0.784
131	3	2	2	3	2	3	20	2	8	2	178	1	3	1	1	1	1	2	qua	0.677	0.824
131	3	2	2	3	2	3	20	2	8	2	178	1	3	1	1	1	1	2	env	0.657	0.788
131	3	2	2	3	2	3	20	2	8	2	178	1	3	1	1	1	1	2	cha	0.640	0.758
131	3	2	2	3	2	3	20	2	8	2	178	1	3	1	1	1	1	2	hap	0.707	0.881
132	3	1	1	3	3	3	11	1	4	7	97	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.295	0.304
132	3	1	1	3	3	3	11	1	4	7	97	1	0	1	0	1	1	2	env	0.362	0.379
132	3	1	1	3	3	3	11	1	4	7	97	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.301	0.311
132	3	1	1	3	3	3	11	1	4	7	97	1	0	1	0	1	1	2	org	0.557	0.628
132	3	1	1	3	3	3	11	1	4	7	97	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.629	0.740
132	3	1	1	3	3	3	11	1	4	7	97	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.650	0.775
133	3	1	1	3	2	3	11	1	5	7	151	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.494	0.541
133	3	1	1	3	2	3	11	1	5	7	151	1	0	1	0	1	1	2	env	0.267	0.274
133	3	1	1	3	2	3	11	1	5	7	151	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.476	0.518
133	3	1	1	3	2	3	11	1	5	7	151	1	0	1	0	1	1	2	org	0.506	0.557
133	3	1	1	3	2	3	11	1	5	7	151	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.390	0.412
133	3	1	1	3	2	3	11	1	5	7	151	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.403	0.427
134	3	1	6	4	2	1	7	1	3	3	160	1	2	1	1	1	1	2	qua	0.612	0.712
134	3	1	6	4	2	1	7	1	3	3	160	1	2	1	1	1	1	2	org	0.586	0.672

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
134	3	1	6	4	2	1	7	1	3	3	160	1	2	1	1	1	1	2	hap	0.550	0.618
135	3	1	6	3	2	1	12	1	6	3	341	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.727	0.922
135	3	1	6	3	2	1	12	1	6	3	341	2	2	1	1	1	1	2	env	0.699	0.865
135	3	1	6	3	2	1	12	1	6	3	341	2	2	1	1	1	1	2	rel	0.790	1.071
135	3	1	6	3	2	1	12	1	6	3	341	2	2	1	1	1	1	2	org	0.853	1.267
135	3	1	6	3	2	1	12	1	6	3	341	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.642	0.762
136	3	3	2	3	2	3	5	1	6	5	401	3	2	1	1	1	1	2	qua	0.601	0.695
136	3	3	2	3	2	3	5	1	6	5	401	3	2	1	1	1	1	2	env	0.780	1.045
136	3	3	2	3	2	3	5	1	6	5	401	3	2	1	1	1	1	2	hap	0.628	0.738
137	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	100	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.316	0.327
137	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	100	1	0	1	0	1	1	2	env	0.433	0.464
137	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	100	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.306	0.316
137	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	100	1	0	1	0	1	1	2	org	0.497	0.545
137	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	100	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.430	0.460
137	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	100	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.258	0.264
138	3	3	2	3	2	3	9	1	1	7	210	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.383	0.404
138	3	3	2	3	2	3	9	1	1	7	210	2	2	1	1	1	1	2	rel	0.664	0.800
138	3	3	2	3	2	3	9	1	1	7	210	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.619	0.723
139	3	1	1	3	2	3	11	1	1	11	200	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.590	0.678
139	3	1	1	3	2	3	11	1	1	11	200	1	0	1	0	1	1	2	env	0.518	0.574
139	3	1	1	3	2	3	11	1	1	11	200	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.372	0.391
139	3	1	1	3	2	3	11	1	1	11	200	1	0	1	0	1	1	2	org	0.666	0.804
139	3	1	1	3	2	3	11	1	1	11	200	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.719	0.906
139	3	1	1	3	2	3	11	1	1	11	200	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.742	0.955
140	3	1	2	3	2	1	4	1	1	10	385	2	4	1	1	1	1	2	qua	0.371	0.390
140	3	1	2	3	2	1	4	1	1	10	385	2	4	1	1	1	1	2	org	0.485	0.530
140	3	1	2	3	2	1	4	1	1	10	385	2	4	1	1	1	1	2	hap	0.263	0.269
141	3	1	1	1	2	1	4	1	2	7	59	1	4	1	1	1	1	2	qua	0.783	1.053
141	3	1	1	1	2	1	4	1	2	7	59	1	4	1	1	1	1	2	rel	0.685	0.838
141	3	1	1	1	2	1	4	1	2	7	59	1	4	1	1	1	1	2	org	0.548	0.616
141	3	1	1	1	2	1	4	1	2	7	59	1	4	1	1	1	1	2	cha	0.770	1.020
141	3	1	1	1	2	1	4	1	2	7	59	1	4	1	1	1	1	2	hap	0.539	0.603
142	3	1	1	3	2	1	8	1	7	11	388	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.622	0.728
142	3	1	1	3	2	1	8	1	7	11	388	2	0	1	0	1	1	2	org	0.702	0.871
142	3	1	1	3	2	1	8	1	7	11	388	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.417	0.444
142	3	1	1	3	2	1	8	1	7	11	388	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.709	0.885
143	3	1	6	1	2	3	5	1	7	2	162	1	3	1	3	1	1	2	qua	0.803	1.107
143	3	1	6	1	2	3	5	1	7	2	162	1	3	1	3	1	1	2	env	0.751	0.975
143	3	1	6	1	2	3	5	1	7	2	162	1	3	1	3	1	1	2	rel	0.514	0.568
143	3	1	6	1	2	3	5	1	7	2	162	1	3	1	3	1	1	2	org	0.657	0.788
143	3	1	6	1	2	3	5	1	7	2	162	1	3	1	3	1	1	2	cha	0.585	0.670
143	3	1	6	1	2	3	5	1	7	2	162	1	3	1	3	1	1	2	hap	0.245	0.250
144	3	1	1	5	2	2	16	2	4	10	256	2	0	1	0	1	1	2	qua	0.807	1.118
144	3	1	1	5	2	2	16	2	4	10	256	2	0	1	0	1	1	2	env	0.750	0.973
144	3	1	1	5	2	2	16	2	4	10	256	2	0	1	0	1	1	2	rel	0.506	0.557
144	3	1	1	5	2	2	16	2	4	10	256	2	0	1	0	1	1	2	org	0.290	0.299
144	3	1	1	5	2	2	16	2	4	10	256	2	0	1	0	1	1	2	cha	0.318	0.329
144	3	1	1	5	2	2	16	2	4	10	256	2	0	1	0	1	1	2	hap	0.370	0.388
145	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	qua	0.437	0.469
145	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	env	0.580	0.662
145	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	rel	0.525	0.583
145	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	org	0.595	0.685
145	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	cha	0.640	0.758
145	3	1	1	3	2	3	11	1	6	6	200	1	0	1	0	1	1	2	hap	0.719	0.906
146	3	2	6	3	2	1	5	1	3	6	186	1	1	1	2	1	1	2	qua	0.517	0.572
146	3	2	6	3	2	1	5	1	3	6	186	1	1	1	2	1	1	2	env	0.725	0.918
146	3	2	6	3	2	1	5	1	3	6	186	1	1	1	2	1	1	2	hap	0.545	0.611
147	3	1	4	3	2	1	9	1	1	5	217	2	2	1	1	1	1	2	qua	0.533	0.594

ID	YEAR	UNI	LOC	MAJ	TYPE	OBJ	nVAR	VAR	SOUR	SAMP	n	nG	nHYPO	nHYPG	HYPO	nTOOL	TOOL	STAT	IV	r	FisherZ
147	3	1	4	3	2	1	9	1	1	5	217	2	2	1	1	1	1	2	env	0.410	0.436
147	3	1	4	3	2	1	9	1	1	5	217	2	2	1	1	1	1	2	hap	0.530	0.590



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนการวิเคราะห์อภิมาน เพิ่มเติมจากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ใน 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์การทดสอบการแจกแจงปกติของค่าขนาดอิทธิพลของงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลของงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานวิจัย และ 3) ผลการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การทดสอบการแจกแจงปกติของค่าขนาดอิทธิพลของงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรกำกับที่เป็นลักษณะงานวิจัย มีผลทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีค่าแตกต่างกัน ตัวแปรลักษณะงานวิจัยประกอบด้วย 20 ตัวแปร โดยใช้การทดสอบการแจกแจงปกติ โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลในการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) จำแนกตามปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย (YEAR)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	YEAR	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.040	199	.200*	.989	199	.133
	2	.031	324	.200*	.995	324	.475
	3	.054	173	.200*	.987	173	.110

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2) จำแนกตามสถานบันที่ผลิตงานวิจัย (UNI)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	UNI	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.027	561	.200*	.995	561	.073
	2	.051	71	.200*	.993	71	.974

	3	.093	64	.200*	.971	64	.142

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

3) จำแนกตามตามภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย (LOC)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	LOC	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.048	134	.200*	.983	134	.085
	2	.034	335	.200*	.995	335	.403
	3	.072	49	.200*	.984	49	.755
	4	.053	136	.200*	.991	136	.566
	6	.061	42	.200*	.981	42	.702

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

4) จำแนกตามสาขาที่ผลิตงานวิจัย (MAJ)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	MAJ	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.052	106	.200*	.987	106	.411
	2	.132	54	.020	.971	54	.216
	3	.049	268	.200*	.993	268	.205
	4	.043	128	.200*	.993	128	.814
	5	.058	80	.200*	.976	80	.131
	6	.196	6	.200*	.945	6	.702
	7	.063	54	.200*	.978	54	.410

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

5) จำแนกตามประเภทของการวิจัย (TYPE)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	TYPE	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.067	66	.200*	.984	66	.547
	2	.026	597	.200*	.996	597	.112
	3	.138	24	.200*	.948	24	.251
	4	.204	9	.200*	.937	9	.555

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

6) วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (OBJ)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	OBJ	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.034	271	.200*	.993	271	.228
	2	.043	154	.200*	.989	154	.277
	3	.073	196	.013	.980	196	.072
	4	.119	11	.200*	.970	11	.889
	5	.096	64	.200*	.985	64	.630

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

7) จำนวนตัวแปรในการวิจัย (VARG)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	VARG	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.026	561	.200*	.996	561	.181
	2	.069	129	.200*	.980	129	.057
	3	.297	6	.105	.839	6	.128

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

8) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	nQUA	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	0	.029	402	.200*	.996	402	.364
	1	.032	294	.200*	.991	294	.087

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	nENV	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	0	.039	457	.092	.995	457	.165
	1	.034	239	.200*	.993	239	.271

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

10) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (REL)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	nREL	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	0	.030	425	.200*	.996	425	.289
	1	.035	271	.200*	.994	271	.306

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

11) วัฒนธรรมองค์กร (ORG)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	nORG	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	0	.035	448	.200*	.995	448	.172
	1	.031	248	.200*	.994	248	.477

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

12) คุณลักษณะของงาน (CHA)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	nCHA	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	0	.034	464	.200*	.993	464	.054
	1	.043	232	.200*	.993	232	.337

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

13) แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง (SOUR)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	SOUR	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.050	207	.200*	.987	207	.062
	2	.097	62	.200*	.978	62	.338
	3	.053	96	.200*	.990	96	.712
	4	.062	117	.200*	.984	117	.166
	5	.052	43	.200*	.992	43	.990
	6	.087	76	.200*	.981	76	.327
	7	.078	84	.200*	.970	84	.044
	8	.176	8	.200*	.899	8	.285

	9	.259	3	.200*	.959	3	.612

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

14) วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (SAMP)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	SAMP	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.060	108	.200*	.983	108	.191
	2	.043	178	.200*	.990	178	.217
	3	.119	18	.200*	.975	18	.890
	4	.124	12	.200*	.982	12	.991
	5	.049	112	.200*	.996	112	.985
	6	.087	61	.200*	.970	61	.133
	7	.060	98	.200*	.985	98	.333
	8	.199	11	.200*	.887	11	.127
	9	.088	31	.200*	.981	31	.843
	10	.098	44	.200*	.963	44	.170
	11	.126	23	.200*	.948	23	.263

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

15) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	nG	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.031	325	.200*	.994	325	.197
	2	.030	305	.200*	.996	305	.562
	3	.080	66	.200*	.986	66	.639

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

16) จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย (nHYPO)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	nHYP	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.025	637	.200*	.996	637	.102
	2	.069	44	.200*	.978	44	.574
	3	.109	15	.200*	.983	15	.988

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

17) ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย (HYPO)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	HYPO	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	0	.033	214	.200*	.991	214	.239
	1	.033	383	.200*	.996	383	.452
	2	.098	53	.200*	.978	53	.430
	3	.130	46	.049	.968	46	.237

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

18) จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (nTOOL)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	nTOOL	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.023	592	.200*	.996	592	.105
	2	.071	80	.200*	.981	80	.273
	3	.127	20	.200*	.934	20	.186

	4	.189	4	.200*	.963	4	.801

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

19) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (TOOL)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	TOOL	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.022	622	.200*	.996	622	.080
	5	.273	6	.181	.849	6	.156
	6	.069	68	.200*	.972	68	.124

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

20) ประเภทของวิเคราะห์ข้อมูล (STAT)

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	STAT	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FisherZ	1	.070	157	.056	.986	157	.118
	2	.026	472	.200*	.994	472	.041
	3	.078	67	.200*	.985	67	.589

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรกำกับที่เป็นลักษณะงานวิจัย มีผลทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีค่าแตกต่างกัน ตัวแปรลักษณะงานวิจัยประกอบด้วย 20 ตัวแปร การวิเคราะห์ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยก่อนการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

(Assumption) เกี่ยวกับความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนของผลการวิจัยในรูปของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับต่าง ๆ ภายในกลุ่ม (Levene's Test for Homogeneity of Variance) ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยจะใช้การทดสอบ Welch ซึ่งเป็นสถิติที่มีความแกร่งต่อค่าเฉลี่ยที่ไม่เท่ากัน (Robust Test of Equality of Means) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561) ค่าสถิติที่ได้จะเป็นสถิติ F ชนิด Asymptotically F distributed เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้การทดสอบวิธี Scheffe's ในกรณีที่ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระหว่างระดับต่าง ๆ ภายในกลุ่มเท่ากัน และใช้การทดสอบวิธี Dunnett's T3 ในกรณีที่ความแปรปรวนไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น รายละเอียดดังนี้

1) จำแนกตามปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย (YEAR)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.352	2	693	.704
	Based on Median	.321	2	693	.725
	Based on Median and with adjusted df	.321	2	692.106	.725
	Based on trimmed mean	.357	2	693	.700

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.284	2	.142	2.661	.071
Within Groups	36.986	693	.053		
Total	37.270	695			

2) จำแนกตามสถานบันที่ผลิตงานวิจัย (UNI)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.400	2	693	.671
	Based on Median	.373	2	693	.688

	Based on Median and with adjusted df	.373	2	688.612	.688
	Based on trimmed mean	.415	2	693	.661

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.021	2	.010	.192	.825
Within Groups	37.249	693	.054		
Total	37.270	695			

3) จำแนกตามตามภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย (LOC)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	4.682	4	691	.001
	Based on Median	4.542	4	691	.001
	Based on Median and with adjusted df	4.542	4	662.216	.001
	Based on trimmed mean	4.632	4	691	.001

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.414	4	.104	1.941	.102
Within Groups	36.856	691	.053		
Total	37.270	695			

4) จำแนกตามสาขาที่ผลิตงานวิจัย (MAJ)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.

FisherZ	Based on Mean	.656	6	689	.685
	Based on Median	.638	6	689	.700
	Based on Median and with adjusted df	.638	6	683.803	.700
	Based on trimmed mean	.667	6	689	.676

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.831	6	.139	2.620	.016
Within Groups	36.438	689	.053		
Total	37.270	695			

5) จำแนกตามประเภทของการวิจัย (TYPE)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	1.404	3	692	.241
	Based on Median	1.315	3	692	.268
	Based on Median and with adjusted df	1.315	3	688.130	.268
	Based on trimmed mean	1.402	3	692	.241

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.473	3	.158	2.962	.032
Within Groups	36.797	692	.053		
Total	37.270	695			

6) วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (OBJ)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	4.859	4	691	.001
	Based on Median	4.676	4	691	.001
	Based on Median and with adjusted df	4.676	4	646.087	.001
	Based on trimmed mean	4.852	4	691	.001

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.718	4	.430	8.350	.000
Within Groups	35.551	691	.051		
Total	37.270	695			

7) จำนวนตัวแปรในการวิจัย (VARG)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	4.859	4	691	.001
	Based on Median	4.676	4	691	.001
	Based on Median and with adjusted df	4.676	4	646.087	.001
	Based on trimmed mean	4.852	4	691	.001

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.718	4	.430	8.350	.000
Within Groups	35.551	691	.051		

Total	37.270	695			

8) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.037	1	694	.848
	Based on Median	.032	1	694	.857
	Based on Median and with adjusted df	.032	1	693.558	.857
	Based on trimmed mean	.042	1	694	.837

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.045	1	.045	.830	.363
Within Groups	37.225	694	.054		
Total	37.270	695			

9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.277	1	694	.599
	Based on Median	.284	1	694	.594
	Based on Median and with adjusted df	.284	1	693.950	.594
	Based on trimmed mean	.278	1	694	.598

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Between Groups	.053	1	.053	.993	.319
Within Groups	37.217	694	.054		
Total	37.270	695			

10) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (REL)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.648	1	694	.421
	Based on Median	.704	1	694	.402
	Based on Median and with adjusted df	.704	1	691.730	.402
	Based on trimmed mean	.641	1	694	.424

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.002	1	.002	.046	.830
Within Groups	37.267	694	.054		
Total	37.270	695			

11) วัฒนธรรมองค์กร (ORG)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.110	1	694	.740
	Based on Median	.130	1	694	.719
	Based on Median and with adjusted df	.130	1	693.997	.719
	Based on trimmed mean	.111	1	694	.739

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.005	1	.005	.102	.749
Within Groups	37.264	694	.054		
Total	37.270	695			

12) คุณลักษณะของงาน (CHA)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.042	1	694	.837
	Based on Median	.029	1	694	.864
	Based on Median and with adjusted df	.029	1	689.699	.864
	Based on trimmed mean	.049	1	694	.825

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.005	1	.005	.100	.752
Within Groups	37.264	694	.054		
Total	37.270	695			

13) แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง (SOUR)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	1.327	8	687	.227
	Based on Median	1.343	8	687	.219
	Based on Median and with adjusted df	1.343	8	661.774	.219
	Based on trimmed mean	1.337	8	687	.222

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.219	8	.027	.508	.851
Within Groups	37.051	687	.054		
Total	37.270	695			

14) วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (SAMP)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	2.576	10	685	.005
	Based on Median	2.298	10	685	.012
	Based on Median and with adjusted df	2.298	10	574.010	.012
	Based on trimmed mean	2.549	10	685	.005

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.617	10	.262	5.173	.000
Within Groups	34.653	685	.051		
Total	37.270	695			

15) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	1.487	2	693	.227
	Based on Median	1.378	2	693	.253

	Based on Median and with adjusted df	1.378	2	678.558	.253
	Based on trimmed mean	1.510	2	693	.222

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.397	2	.199	3.735	.024
Within Groups	36.872	693	.053		
Total	37.270	695			

16) จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย (nHYPO)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.686	2	693	.504
	Based on Median	.618	2	693	.539
	Based on Median and with adjusted df	.618	2	690.178	.539
	Based on trimmed mean	.684	2	693	.505

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.114	2	.057	1.062	.346
Within Groups	37.156	693	.054		
Total	37.270	695			

17) ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย (HYPO)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.

FisherZ	Based on Mean	1.199	3	692	.309
	Based on Median	1.354	3	692	.256
	Based on Median and with adjusted df	1.354	3	683.877	.256
	Based on trimmed mean	1.224	3	692	.300

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.209	3	.070	1.298	.274
Within Groups	37.061	692	.054		
Total	37.270	695			

18) จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (nTOOL)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	2.087	3	692	.101
	Based on Median	2.153	3	692	.092
	Based on Median and with adjusted df	2.153	3	680.881	.092
	Based on trimmed mean	2.132	3	692	.095

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.565	3	.188	3.552	.014
Within Groups	36.705	692	.053		
Total	37.270	695			

19) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (TOOL)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	.637	2	693	.529
	Based on Median	.833	2	693	.435
	Based on Median and with adjusted df	.833	2	691.507	.435
	Based on trimmed mean	.695	2	693	.499

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.444	2	.222	4.174	.016
Within Groups	36.826	693	.053		
Total	37.270	695			

20) ประเภทของวิเคราะห์ข้อมูล (STAT)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
FisherZ	Based on Mean	1.790	2	693	.168
	Based on Median	1.669	2	693	.189
	Based on Median and with adjusted df	1.669	2	639.597	.189
	Based on trimmed mean	1.801	2	693	.166

ANOVA

FisherZ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.911	2	.455	8.680	.000
Within Groups	36.359	693	.052		
Total	37.270	695			

3. ผลการวิเคราะห์อภิมานโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

```
Mplus VERSION 7.4
MUTHEN & MUTHEN
06/01/2025   9:46 PM
INPUT INSTRUCTIONS
  TITLE:  metaSEM
  DATA:
    FILE IS "D:\».â·\thesis\°·4 ÇÔà¤ÃÒÐËi\aim2 ftn.dat";

  VARIABLE:
    NAMES ARE QUA ENV REL ORG CHA HAP;
    USEVARIABLES ARE QUA ENV REL ORG CHA HAP;

  ANALYSIS:
    TYPE IS GENERAL;
    ESTIMATOR IS ML;
    ITERATIONS = 1000;
    CONVERGENCE = 0.00005;

  MODEL:
    HAP ON QUA ENV REL ORG CHA;
    QUA ON ENV REL ORG CHA;
    ORG ON ENV CHA;

  MODEL INDIRECT:
    HAP IND ENV;
    HAP IND CHA;
    HAP IND REL;
    HAP IND ORG;
    QUA IND ENV;
    QUA IND CHA;
```

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES RESIDUAL STANDARDIZED;

SAVEDATA:

RESULTS IS D:\».â·\thesis\°·4 ÇÔà¤ÃÒÐËì;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

metaSEM

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	147
Number of dependent variables	3
Number of independent variables	3
Number of continuous latent variables	0

Observed dependent variables

Continuous

QUA ORG HAP

Observed independent variables

ENV REL CHA

Estimator	ML
Information matrix	OBSERVED
Maximum number of iterations	1000
Convergence criterion	0.500D-04
Maximum number of steepest descent iterations	20

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

Input data file(s)

D:\».â·\thesis\º·4 ÇÔà¤ÃÒÐËï\aim2 ftn.dat

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

Means

	QUA	ORG	HAP	ENV	REL
1	0.466	0.488	0.466	0.480	0.478

Means

	CHA
1	0.477

Covariances

	QUA	ORG	HAP	ENV	REL
QUA	0.006				
ORG	0.002	0.006			
HAP	0.002	0.001	0.005		
ENV	0.002	0.002	0.002	0.005	
REL	0.004	0.002	0.002	0.002	0.008
CHA	0.002	0.002	0.002	0.001	0.002

Covariances

	CHA
CHA	0.004

Correlations

	QUA	ORG	HAP	ENV	REL
QUA	1.000				
ORG	0.386	1.000			
HAP	0.377	0.272	1.000		
ENV	0.426	0.348	0.336	1.000	
REL	0.538	0.294	0.306	0.401	1.000
CHA	0.300	0.391	0.381	0.231	0.347

Correlations

	CHA
CHA	1.000

UNIVARIATE SAMPLE STATISTICS

UNIVARIATE HIGHER-ORDER MOMENT DESCRIPTIVE STATISTICS

Variable/ Sample Size	Mean/ Variance	Skewness/ Kurtosis	Minimum/ Maximum	% with Min/Max	Percentiles 20%/60%	40%/80%	Median
QUA	0.466	-0.116	0.274	0.68%	0.398	0.444	0.471
147.000	0.006	-0.187	0.652	0.68%	0.490	0.530	
ORG	0.488	-0.348	0.232	0.68%	0.421	0.469	0.487
147.000	0.006	0.197	0.661	0.68%	0.511	0.554	
HAP	0.466	-0.340	0.292	0.68%	0.402	0.455	0.475
147.000	0.005	-0.250	0.618	0.68%	0.493	0.524	
ENV	0.480	-0.310	0.260	0.68%	0.423	0.470	0.485
147.000	0.005	0.362	0.674	0.68%	0.500	0.539	

REL	0.478	-0.570	0.186	0.68%	0.410	0.466	0.488
147.000	0.008	1.150	0.694	0.68%	0.504	0.543	
CHA	0.477	0.087	0.318	0.68%	0.409	0.455	0.478
147.000	0.004	-0.571	0.626	0.68%	0.495	0.534	

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 17

Loglikelihood

H0 Value 591.520

H1 Value 592.141

Information Criteria

Akaike (AIC) -1149.041

Bayesian (BIC) -1098.203

Sample-Size Adjusted BIC -1152.001

(n* = (n + 2) / 24)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 1.240

Degrees of Freedom 1

P-Value 0.2654

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.040

90 Percent C.I. 0.000 0.227

Probability RMSEA <= .05 0.349

พหุน ปอ ศิโต ชีเว

CFI/TLI

CFI	0.998
TLI	0.979

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	150.081
Degrees of Freedom	12
P-Value	0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.016

MODEL RESULTS

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
HAP ON				
QUA	0.179	0.082	2.202	0.028
ENV	0.164	0.080	2.034	0.042
REL	0.026	0.071	0.365	0.715
ORG	0.022	0.072	0.300	0.764
CHA	0.274	0.085	3.236	0.001
QUA ON				
ENV	0.209	0.080	2.634	0.008
REL	0.344	0.066	5.233	0.000
ORG	0.179	0.072	2.503	0.012

CHA	0.056	0.086	0.649	0.516
ORG ON				
ENV	0.304	0.083	3.648	0.000
CHA	0.396	0.090	4.390	0.000
Intercepts				
QUA	0.088	0.047	1.880	0.060
ORG	0.153	0.052	2.949	0.003
HAP	0.150	0.047	3.224	0.001
Residual Variances				
QUA	0.004	0.000	8.573	0.000
ORG	0.005	0.001	8.573	0.000
HAP	0.004	0.000	8.573	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

			Two-Tailed	
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
HAP ON				
QUA	0.199	0.089	2.226	0.026
ENV	0.169	0.082	2.053	0.040
REL	0.033	0.089	0.365	0.715
ORG	0.025	0.083	0.300	0.764
CHA	0.261	0.079	3.317	0.001
QUA ON				
ENV	0.195	0.073	2.668	0.008
REL	0.391	0.071	5.495	0.000

ORG	0.186	0.074	2.512	0.012
CHA	0.048	0.074	0.650	0.516
ORG ON				
ENV	0.273	0.072	3.765	0.000
CHA	0.328	0.071	4.609	0.000
Intercepts				
QUA	1.147	0.652	1.761	0.078
ORG	1.927	0.725	2.659	0.008
HAP	2.179	0.758	2.875	0.004
Residual Variances				
QUA	0.628	0.062	10.066	0.000
ORG	0.777	0.061	12.833	0.000
HAP	0.753	0.062	12.208	0.000

STDY Standardization

			Two-Tailed
	Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value
HAP ON			
QUA	0.199	0.089 2.226	0.026
ENV	2.371	1.149 2.065	0.039
REL	0.374	1.025 0.365	0.715
ORG	0.025	0.083 0.300	0.764
CHA	3.975	1.182 3.362	0.001
QUA ON			
ENV	2.742	1.020 2.689	0.007
REL	4.499	0.800 5.625	0.000

ORG	0.186	0.074	2.512	0.012
CHA	0.727	1.119	0.650	0.516
ORG ON				
ENV	3.834	0.999	3.836	0.000
CHA	4.990	1.055	4.729	0.000
Intercepts				
QUA	1.147	0.652	1.761	0.078
ORG	1.927	0.725	2.659	0.008
HAP	2.179	0.758	2.875	0.004
Residual Variances				
QUA	0.628	0.062	10.066	0.000
ORG	0.777	0.061	12.833	0.000
HAP	0.753	0.062	12.208	0.000

STD Standardization

			Two-Tailed
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
HAP ON				
QUA	0.179	0.082	2.202	0.028
ENV	0.164	0.080	2.034	0.042
REL	0.026	0.071	0.365	0.715
ORG	0.022	0.072	0.300	0.764
CHA	0.274	0.085	3.236	0.001
QUA ON				
ENV	0.209	0.080	2.634	0.008
REL	0.344	0.066	5.233	0.000

ORG	0.179	0.072	2.503	0.012
CHA	0.056	0.086	0.649	0.516

ORG ON

ENV	0.304	0.083	3.648	0.000
CHA	0.396	0.090	4.390	0.000

Intercepts

QUA	0.088	0.047	1.880	0.060
ORG	0.153	0.052	2.949	0.003
HAP	0.150	0.047	3.224	0.001

Residual Variances

QUA	0.004	0.000	8.573	0.000
ORG	0.005	0.001	8.573	0.000
HAP	0.004	0.000	8.573	0.000

R-SQUARE

Observed Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
QUA	0.372	0.062	5.954	0.000
ORG	0.223	0.061	3.686	0.000
HAP	0.247	0.062	4.011	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.180E-04
(ratio of smallest to largest eigenvalue)

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from ENV to HAP				
Total	0.218	0.078	2.802	0.005
Total indirect	0.054	0.031	1.735	0.083
Specific indirect				
HAP				
QUA				
ENV	0.038	0.022	1.689	0.091
HAP				
ORG				
ENV	0.007	0.022	0.299	0.765
HAP				
QUA				
ORG				
ENV	0.010	0.007	1.506	0.132
Direct				
HAP				
ENV	0.164	0.080	2.034	0.042
Effects from CHA to HAP				
Total	0.305	0.082	3.725	0.000

พหุน ปณฑิโต ชีเว

Total indirect	0.031	0.032	0.968	0.333
Specific indirect				
HAP				
QUA				
CHA	0.010	0.016	0.622	0.534
HAP				
ORG				
CHA	0.009	0.029	0.299	0.765
HAP				
QUA				
ORG				
CHA	0.013	0.008	1.547	0.122
Direct				
HAP				
CHA	0.274	0.085	3.236	0.001
Effects from REL to HAP				
Total	0.087	0.066	1.326	0.185
Total indirect	0.062	0.030	2.029	0.042
Specific indirect				
HAP				
QUA				
REL	0.062	0.030	2.029	0.042

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

Direct				
HAP				
REL	0.026	0.071	0.365	0.715
Effects from ORG to HAP				
Total	0.054	0.072	0.749	0.454
Total indirect	0.032	0.019	1.653	0.098
Specific indirect				
HAP				
QUA				
ORG	0.032	0.019	1.653	0.098
Direct				
HAP				
ORG	0.022	0.072	0.300	0.764
Effects from ENV to QUA				
Total	0.264	0.079	3.359	0.001
Total indirect	0.055	0.026	2.064	0.039
Specific indirect				
QUA				
ORG				
ENV	0.055	0.026	2.064	0.039

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

Direct				
QUA				
ENV	0.209	0.080	2.634	0.008

Effects from CHA to QUA

Total	0.127	0.083	1.524	0.128
Total indirect	0.071	0.033	2.174	0.030
Specific indirect				
QUA				
ORG				
CHA	0.071	0.033	2.174	0.030
Direct				
QUA				
CHA	0.056	0.086	0.649	0.516

STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

			Two-Tailed
	Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value
Effects from ENV to HAP			
Total	0.224	0.079 2.855	0.004
Total indirect	0.056	0.032 1.749	0.080
Specific indirect			

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

HAP				
QUA				
ENV	0.039	0.023	1.704	0.088
HAP				
ORG				
ENV	0.007	0.023	0.299	0.765
HAP				
QUA				
ORG				
ENV	0.010	0.007	1.515	0.130
Direct				
HAP				
ENV	0.169	0.082	2.053	0.040
Effects from CHA to HAP				
Total	0.291	0.075	3.857	0.000
Total indirect	0.030	0.031	0.972	0.331
Specific indirect				
HAP				
QUA				
CHA	0.009	0.015	0.624	0.533
HAP				
ORG				
CHA	0.008	0.027	0.299	0.765

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

HAP				
QUA				
ORG				
CHA	0.012	0.008	1.557	0.119
Direct				
HAP				
CHA	0.261	0.079	3.317	0.001
Effects from REL to HAP				
Total	0.110	0.083	1.331	0.183
Total indirect	0.078	0.038	2.048	0.041
Specific indirect				
HAP				
QUA				
REL	0.078	0.038	2.048	0.041
Direct				
HAP				
REL	0.033	0.089	0.365	0.715
Effects from ORG to HAP				
Total	0.062	0.083	0.749	0.454
Total indirect	0.037	0.022	1.663	0.096
Specific indirect				

HAP				
QUA				
ORG	0.037	0.022	1.663	0.096
Direct				
HAP				
ORG	0.025	0.083	0.300	0.764
Effects from ENV to QUA				
Total	0.246	0.072	3.433	0.001
Total indirect	0.051	0.024	2.083	0.037
Specific indirect				
QUA				
ORG				
ENV	0.051	0.024	2.083	0.037
Direct				
QUA				
ENV	0.195	0.073	2.668	0.008
Effects from CHA to QUA				
Total	0.109	0.071	1.530	0.126
Total indirect	0.061	0.028	2.185	0.029
Specific indirect				

QUA				
ORG				
CHA	0.061	0.028	2.185	0.029
Direct				
QUA				
CHA	0.048	0.074	0.650	0.516

STDY Standardization

			Two-Tailed
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Effects from ENV to HAP				
Total	3.154	1.093	2.886	0.004
Total indirect	0.783	0.446	1.756	0.079
Specific indirect				
HAP				
QUA				
ENV	0.545	0.319	1.711	0.087
HAP				
ORG				
ENV	0.096	0.320	0.299	0.765
HAP				
QUA				
ORG				

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

ENV	0.142	0.093	1.519	0.129
Direct				
HAP				
ENV	2.371	1.149	2.065	0.039
Effects from CHA to HAP				
Total	4.429	1.127	3.928	0.000
Total indirect	0.454	0.467	0.973	0.331
Specific indirect				
HAP				
QUA				
CHA	0.144	0.231	0.624	0.532
HAP				
ORG				
CHA	0.125	0.416	0.299	0.765
HAP				
QUA				
ORG				
CHA	0.185	0.118	1.562	0.118
Direct				
HAP				
CHA	3.975	1.182	3.362	0.001
Effects from REL to HAP				

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

Total	1.268	0.951	1.334	0.182
Total indirect	0.894	0.434	2.061	0.039
Specific indirect				
HAP				
QUA				
REL	0.894	0.434	2.061	0.039
Direct				
HAP				
REL	0.374	1.025	0.365	0.715
Effects from ORG to HAP				
Total	0.062	0.083	0.749	0.454
Total indirect	0.037	0.022	1.663	0.096
Specific indirect				
HAP				
QUA				
ORG	0.037	0.022	1.663	0.096
Direct				
HAP				
ORG	0.025	0.083	0.300	0.764
Effects from ENV to QUA				

Total	3.457	0.994	3.478	0.001
Total indirect	0.715	0.342	2.092	0.036
Specific indirect				
QUA				
ORG				
ENV	0.715	0.342	2.092	0.036
Direct				
QUA				
ENV	2.742	1.020	2.689	0.007
Effects from CHA to QUA				
Total	1.657	1.080	1.535	0.125
Total indirect	0.930	0.423	2.200	0.028
Specific indirect				
QUA				
ORG				
CHA	0.930	0.423	2.200	0.028
Direct				
QUA				
CHA	0.727	1.119	0.650	0.516

STD Standardization

			Two-Tailed
Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value

Effects from ENV to HAP

Total	0.218	0.078	2.802	0.005
Total indirect	0.054	0.031	1.735	0.083
Specific indirect				
HAP				
QUA				
ENV	0.038	0.022	1.689	0.091
HAP				
ORG				
ENV	0.007	0.022	0.299	0.765
HAP				
QUA				
ORG				
ENV	0.010	0.007	1.506	0.132
Direct				
HAP				
ENV	0.164	0.080	2.034	0.042

Effects from CHA to HAP

Total	0.305	0.082	3.725	0.000
Total indirect	0.031	0.032	0.968	0.333
Specific indirect				

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

HAP				
QUA				
CHA	0.010	0.016	0.622	0.534
HAP				
ORG				
CHA	0.009	0.029	0.299	0.765
HAP				
QUA				
ORG				
CHA	0.013	0.008	1.547	0.122
Direct				
HAP				
CHA	0.274	0.085	3.236	0.001
Effects from REL to HAP				
Total	0.087	0.066	1.326	0.185
Total indirect	0.062	0.030	2.029	0.042
Specific indirect				
HAP				
QUA				
REL	0.062	0.030	2.029	0.042
Direct				
HAP				

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

REL	0.026	0.071	0.365	0.715
Effects from ORG to HAP				
Total	0.054	0.072	0.749	0.454
Total indirect	0.032	0.019	1.653	0.098
Specific indirect				
HAP				
QUA				
ORG	0.032	0.019	1.653	0.098
Direct				
HAP				
ORG	0.022	0.072	0.300	0.764
Effects from ENV to QUA				
Total	0.264	0.079	3.359	0.001
Total indirect	0.055	0.026	2.064	0.039
Specific indirect				
QUA				
ORG				
ENV	0.055	0.026	2.064	0.039
Direct				
QUA				
ENV	0.209	0.080	2.634	0.008

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

Effects from CHA to QUA

Total	0.127	0.083	1.524	0.128
Total indirect	0.071	0.033	2.174	0.030
Specific indirect				
QUA				
ORG				
CHA	0.071	0.033	2.174	0.030
Direct				
QUA				
CHA	0.056	0.086	0.649	0.516

RESIDUAL OUTPUT

ESTIMATED MODEL AND RESIDUALS (OBSERVED - ESTIMATED)

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds

	QUA	ORG	HAP	ENV	REL
1	0.466	0.488	0.466	0.480	0.478

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds

	CHA
1	0.477

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	QUA	ORG	HAP	ENV	REL
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

CHA

_____

1 0.000

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

QUA ORG HAP ENV REL

_____ _____ _____ _____ _____

1 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

CHA

_____

1 0.000

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

QUA ORG HAP ENV REL

_____ _____ _____ _____ _____

1 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

CHA

_____

1 0.000

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

QUA ORG HAP ENV REL

_____ _____ _____ _____ _____

QUA 0.006

ORG 0.002 0.006

HAP 0.002 0.001 0.005

ENV 0.002 0.002 0.002 0.005

REL 0.004 0.002 0.002 0.002 0.008

CHA 0.002 0.002 0.002 0.001 0.002

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

	CHA
CHA	0.004

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	QUA	ORG	HAP	ENV	REL
QUA	0.000				
ORG	0.000	0.000			
HAP	0.000	0.000	0.000		
ENV	0.000	0.000	0.000	0.000	
REL	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
CHA	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	CHA
CHA	0.000

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr

	QUA	ORG	HAP	ENV	REL
QUA	0.451				
ORG	0.977	0.000			
HAP	0.252	1.107	0.000		
ENV	0.000	0.000	0.000	0.000	
REL	0.790	1.079	1.811	0.000	0.000
CHA	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr

	CHA
CHA	0.000

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	QUA	ORG	HAP	ENV	REL
QUA	0.088				
ORG	0.312	0.000			
HAP	0.036	0.091	0.000		
ENV	0.000	0.000	0.000	0.000	
REL	0.140	0.825	0.051	0.000	0.000
CHA	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	CHA
CHA	0.000

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

Minimum M.I. value for printing the modification index 10.000

	M.I.	E.P.C.	Std E.P.C.	StdYX E.P.C.

No modification indices above the minimum value.

RESULTS SAVING INFORMATION

There was an error opening the RESULTS file for writing. No results were saved. The path may not exist for the following file:

D:\».â·\thesis\°·4 ÇÔà¤ÃÒÐËì

DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram.
If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.
Diagram output
d:\».â·\thesis\°·4 ÇÔà¤ÃÒÐËi\metasem31 á¡éµÒÁ¾¾.dgm

Beginning Time: 21:46:03
Ending Time: 21:46:04
Elapsed Time: 00:00:01

MUTHEN & MUTHEN
3463 Stoner Ave.
Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971
Fax: (310) 391-8971
Web: www.StatModel.com
Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2015 Muthen & Muthan

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	สุภาวดี เหมัง
วันเกิด	25 กรกฎาคม พ.ศ. 2540
สถานที่เกิด	อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	232 ม.13 ต.ดงครั่งน้อย อ.เกษตรวิสัย จ.ร้อยเอ็ด 45150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ข้าราชการครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านงูเหลือมดงหัวนาป่ายางชุมวิทยา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตรศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว