

การวิเคราะห์ห่อถักนป้งจ้ยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน A Meta-Analysis of Factors Influencing Workplace Happiness

สุภาวดี เหม้ง¹ และ วราพร เอรารรณ^{2*}

Supawadee Hemung¹ and Warapaorn Erawan^{2*}

(Received: October 2, 2025; Revised: October 31, 2025; Accepted: November 3, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำแนกตามคุณลักษณะงานวิจัย และ 2) วิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2566 จำนวน 147 เรื่อง ซึ่งใช้แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย และแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพลคำนวณตามวิธีของ Hedges & Olkin (1985) จำนวน 696 ค่า โดยคุณลักษณะงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย จำนวน 20 ตัวแปร และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะงานวิจัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการตีพิมพ์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ สาขาที่ผลิตงานวิจัย และ ประเภทของงานวิจัย 2) ด้านเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 1 ตัวแปร คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย และ 3) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน การวิเคราะห์ห่อถักน ขนาดอิทธิพล

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master's degree student, Educational Research and Evaluation Program, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Associate Professor, Department of Educational Research and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University

* Corresponding Author E-mail: waraporn.erawan@gmail.com

Abstract

This study aimed to: (1) analyze differences in mean correlation coefficients classified by research characteristics, and (2) analyze the pooled correlation matrix of factors influencing workplace happiness. The studies synthesized were correlational research articles published between 2015 and 2023, totaling 147 studies. Research characteristics and study quality were recorded using a research characteristic coding form and a research quality assessment form. Effect sizes were calculated using the method proposed by Hedges and Olkin (1985), yielding a total of 696 effect size estimates. Research characteristics were classified into three domains: publication, content, and methodology, comprising 20 variables in total. One-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson correlation analysis were employed for data analysis. The results indicated that: (1) statistically significant differences in research characteristics were found in (a) publication-related dimensions, including the field of study and type of research; (b) content-related dimensions, including research objectives; and (c) methodological dimensions, including sampling method, sample size, number of research instruments used, type of research instruments, and type of data analysis. (2) All factors influencing workplace happiness were positively correlated with workplace happiness at the .01 significance level, including quality of work life, work environment, workplace relationships, organizational culture, and job characteristics.

Keywords: workplace happiness, meta-analysis, effect size

บทนำ

ความสุขถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างความผูกพันขององค์กรและพนักงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุข จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์กร (Thai Health Promotion Foundation, 2009) แนวคิดเรื่องความสุขได้รับการศึกษาผ่านหลายสาขาวิชา เช่น จิตวิทยา และ สังคมศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งมีงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าความสุขเกี่ยวข้องกับสารสื่อประสาทหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมและอารมณ์ของมนุษย์ (Davidson, 2012; Susaorach, 2013) ในบริบทของการทำงาน ความสุขไม่ได้หมายถึงเพียงความรู้สึกดีหรือพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความผูกพันกับองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง (Diener, 1984; Tantiphalachiva, 2002; Warr, 1990) ซึ่งงานวิจัยหลายเรื่องที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพ การมีแรงจูงใจ และการอยู่ร่วมกันในองค์กร (Sukaprai, 2015; Wongudom, 2016)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดด้านความสุขมากขึ้นผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมาจนถึงฉบับปัจจุบัน ที่เน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีของประชาชน (Office of the National Economic and Social Development Council, 2017) ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาจะได้รับ เพราะคนส่วนใหญ่มักใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานและอยู่ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยหลายอย่างจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขให้องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ล้วนมีปัจจัยแห่งความสุขเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ ซึ่งความสุขส่งผลให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ (Sukaprai, 2015)

งานวิจัยหลายเรื่องชี้ว่าความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลากหลายด้าน เช่น งานของ Wongudom (2016) พบว่าความสุขของครูได้รับผลจากจิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนจากสังคม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขณะที่ Ramtong et al. (2017) ชี้ว่าลักษณะงานและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อสุขภาพจิตและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วน Menchai et al. (2020) พบว่าสภาพแวดล้อม สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขของนักสังคมสงเคราะห์ จากงานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความหลากหลายและแตกต่างกันตามบริบท จึงจำเป็นต้องสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อสรุปแนวทางการส่งเสริมความสุขในองค์กรอย่างเหมาะสม (Menchai et al., 2020; Ramtong et al., 2017; Wongudom, 2016)

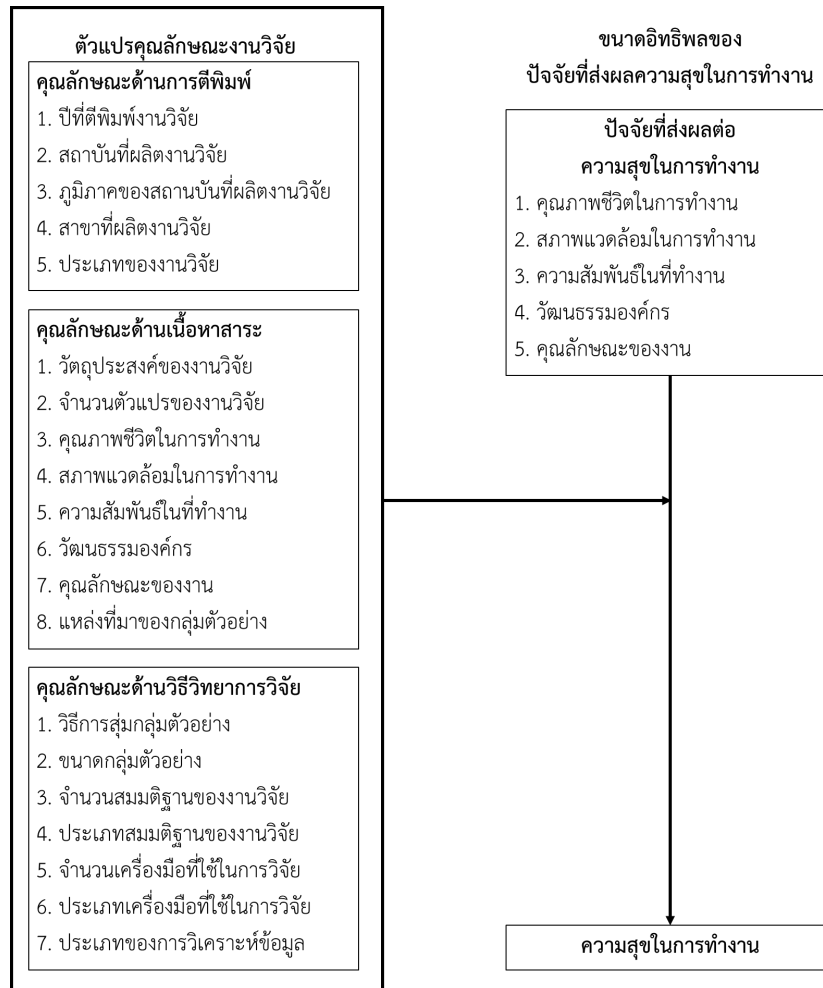
เมื่อพิจารณาจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข พบว่ามีปัจจัยหลักหลายด้าน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหาร ความสำเร็จ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ และสุขภาวะทางกายและจิตใจ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยมีความหลากหลายในแง่ของตัวแปร วิธีการ และผลการศึกษา ทำให้ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลมากนักน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta-analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยหลายเรื่อง เพื่อให้ได้ภาพรวมและแนวโน้มเชิงระบบที่ชัดเจน (Glass, 1981; Thanakhawang, 2012) ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามคุณลักษณะงานวิจัย
2. เพื่อวิเคราะห์เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) และนำไปแปลงเป็นค่า Fisher's Z score ตามวิธีของ Hedges & Olkin (1985) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta-analysis) ตามวิธีของ Hedges & Olkin (1985) ที่ใช้วิธีการแปลงค่าสหสัมพันธ์เป็นคะแนนมาตรฐานของฟิชเชอร์ (Fisher's Z score)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ งานวิจัยในรูปแบบวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตีพิมพ์ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – 2566 สืบค้นจากฐานข้อมูล Thai Digital Collection (TDC) ด้วยคำสำคัญ “ความสุขในการทำงาน” “การทำงานอย่างมีความสุข” และ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน” จำนวน 285 เรื่อง

กลุ่มตัวอย่าง คือ งานวิจัยในรูปแบบวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการ ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2566 โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม (Thai Digital Collection: TDC) จำนวน 147 เรื่อง ซึ่งใช้วิธีการเลือกตามเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัย

- 1) เป็นงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน
- 2) เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่มีตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงาน
- 3) เป็นงานวิจัยที่รายงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient)
- 4) เป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – 2566 (ค.ศ. 2015 – 2023)

2. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

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 แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง
- 3) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ได้แก่ วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสมมติฐานของงานวิจัย ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และประเภทการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรด้านผลการวิจัย ได้แก่ ขนาดอิทธิพล (effect size) ที่เป็นข้อค้นพบของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ คือ 1) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และ 2) แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบประเมิน 5 ระดับ และรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ตั้งแต่ 0 คือ คุณภาพงานวิจัยต่ำ ถึง 4 คือ คุณภาพงานวิจัยสูง ในแต่ละประเด็นคุณภาพงานวิจัยที่ประเมินจำนวน 10 ข้อ ซึ่งครอบคลุมวิธีวิทยาการวิจัยทั้งหมด และมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนประเมิน (Butsansaenkom, 2015) ดังนี้

คะแนนประเมินอยู่ระหว่าง 3.21 – 4.00	หมายถึง งานวิจัยมีคุณภาพดีมาก
คะแนนประเมินอยู่ระหว่าง 2.41 – 3.20	หมายถึง งานวิจัยมีคุณภาพดี
คะแนนประเมินอยู่ระหว่าง 1.61 – 2.40	หมายถึง งานวิจัยมีคุณภาพปานกลาง
คะแนนประเมินอยู่ระหว่าง 0.81 – 1.60	หมายถึง งานวิจัยมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ
คะแนนประเมินต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.80	หมายถึง งานวิจัยมีคุณภาพต่ำ

องค์ประกอบในการประเมินคุณภาพงานวิจัยมีทั้งหมด 4 ส่วน คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย 2) วิธีดำเนินการวิจัย 3) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 4) สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยมาประเมินร่วมกับกับผู้ประเมินอีก 2 ท่าน ซึ่งคุณสมบัติของผู้ประเมินทั้ง 2 ท่าน เป็นผู้ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เนื่องจากต้องการให้ผู้ประเมินไม่ต่างกันมากนักในด้านความรู้และประสบการณ์เรื่องการประเมินงานวิจัย โดยสูตรในการคำนวณค่าความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยและเกณฑ์ในการแปลผลค่าความสอดคล้องในการประเมินของ Cooper & Hedges (1993) มีค่าเท่ากับ 0.87 ซึ่งความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อนำไปประเมินงานวิจัย จำนวน 147 เรื่อง พบว่าผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ห่อภิมาณ จำนวน 147 เรื่อง โดยใช้แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยจำนวน 10 ข้อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($M = 3.38$, $SD = 0.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ ($M = 3.49$, $SD = 0.49$) และด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความชัดเจนของนิยามศัพท์เฉพาะ ($M = 3.08$, $SD = 1.11$) รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยจำแนกตามประเด็นการประเมิน ($n = 147$)

ที่	ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมิน					ผลรวม		
		0	1	2	3	4	M	SD	แปลผล
1	ชื่อเรื่อง ปัญหา และวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน ถูกต้องตามหลักการวิจัย	-	-	16	57	74	3.39	0.68	ดีมาก
2	นิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน	12		11	64	60	3.08	1.11	ดี
3	กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความชัดเจนและถูกต้องตามหลักการวิจัย			17	74	56	3.26	0.77	ดีมาก
4	การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้อง		1	4	74	68	3.42	0.58	ดีมาก
5	ระเบียบวิธีวิจัยมีความเหมาะสม		1	8	73	65	3.37	0.62	ดีมาก
6	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ			10	55	82	3.49	0.62	ดีมาก
7	สถิติ/เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล		1	6	68	72	3.44	0.61	ดีมาก
8	สรุปผลการวิจัยอย่างถูกต้อง			4	69	74	3.48	0.55	ดีมาก
9	การอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน			8	60	79	3.48	0.60	ดีมาก
10	เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ		2	8	64	73	3.41	0.66	ดีมาก
รวม							3.38	0.71	ดีมาก

2) แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย เป็นแบบบันทึกข้อมูลทั่วไปของคุณลักษณะงานวิจัย ด้านการตีพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาการวิจัย จำนวน 20 ข้อ และคู่มือลงรหัส (code book) โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัยในงานวิจัย 4 ประเด็น คือ 1) ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่ใช้เทคนิคการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ 2) สร้างแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย 3) ตรวจสอบความเป็นปรนัยและความครอบคลุมของตัวแปรด้านคุณลักษณะงานวิจัยโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ 4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความครอบคลุมของตัวแปรด้านคุณลักษณะงานวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนี IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82 อยู่ในระดับดีมาก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1) สืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ Thai Digital Collection (TDC) โดยพิจารณางานวิจัยที่เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2566 โดยรวบรวมงานวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 โดยคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่เผยแพร่อย่างเป็นทางการ และสามารถเข้าถึงฉบับเต็มได้

2) อ่านบทคัดย่อและตรวจสอบเนื้อหาภายในงานวิจัยแต่ละฉบับ เพื่อพิจารณาความเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย และคัดเลือกงานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมที่จะนำมาสังเคราะห์ในกระบวนการวิเคราะห์ห่อถัก

3) อ่านงานวิจัยอย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่งเพื่อประเมินคุณภาพงานวิจัยตามแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยและบันทึกข้อมูลงานวิจัยลงในแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย

4) ตรวจสอบผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยและการบันทึกคุณลักษณะงานวิจัยอีกครั้งหนึ่ง หากมีส่วนใดบกพร่องหรือข้อมูลไม่ชัดเจน ผู้วิจัยอ่านและบันทึกข้อมูลเพิ่มเติมลงไปให้เรียบร้อยและชัดเจน

5) บันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วยโปรแกรม Microsoft Office Excel โดยดำเนินการเข้ารหัสตัวแปร (variable coding) ตามลักษณะของข้อมูล เพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ห่อถักตามวิธีของ Hedges & Olkin (1985) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (pooled correlation matrix) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

6. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ แบบยกเว้น (exemption review) เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2567 เลขที่การรับรอง : 302-318/2567 เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อถัก โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา บทความวิชาการ และรายงานการวิจัย จึงเป็นการวิจัยที่ไม่เก็บข้อมูลที่บ่งชี้บุคคลได้ และเป็นลักษณะการวิจัยที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

1.1 ผลการวิเคราะห์การทดสอบการแจกแจงปกติ (test of normality) ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการทดสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัย จำนวน 147 เรื่อง และมีค่าขนาดอิทธิพลจำนวน 696 ค่า ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูลด้วยสถิติ Shapiro-Wilk ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัยทั้ง 20 ตัวแปร มีการแจกแจงปกติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p\text{-value} > .05$) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นจึงสามารถดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ได้

1.2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามคุณลักษณะงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ทั้งหมดจำนวน 20 ตัวแปร พบว่า มีตัวแปรจำนวน 8 ตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สาขาที่ผลิตงานวิจัย, วัตถุประสงค์ของการวิจัย, ประเภทของงานวิจัย, ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง, จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 12 ตัวแปร ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย, สถาบันที่ผลิตงานวิจัย, ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย, จำนวนตัวแปรของงานวิจัย, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, คุณลักษณะของงาน, แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง, จำนวนสมมติฐาน และ ประเภทสมมติฐานการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะงานวิจัยมีแนวโน้มค่าขนาดอิทธิพลที่ใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามคุณลักษณะงานวิจัย

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of Equality of Variances		ANOVA	
	n	M	SD	F	p	F	p
1. ปีที่ตีพิมพ์งานวิจัย							
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							
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				

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of Equality of Variances		ANOVA	
	n	M	SD	F	p	F	p
3. ภูมิภาคของสถาบันที่ผลิตงานวิจัย							
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	M	SD	F	p	F	p
สาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์	106	0.750	0.240	0.656	0.685	2.620*	0.016
สาขาวิชาด้านจิตวิทยา	54	0.631	0.209				
สาขาวิชาด้านการจัดการ/บริหาร/ธุรกิจ	268	0.697	0.238				
สาขาวิชาทางการศึกษา	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	M	SD	F	p	F	p
บทความงานวิจัย	66	0.743	0.241	1.404	0.241	2.962*	0.032
วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท	597	0.702	0.228				
ดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก	24	0.600	0.273				
รายงานการวิจัย/หน่วยงานราชการ	9	0.814	0.173				
6. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	n	M	SD	F	p	F	p
การศึกษา	271	0.734	0.206	4.859**	.001	8.350*	<.001
การศึกษาและการหาความสัมพันธ์	154	0.664	0.223				
การศึกษาและการเปรียบเทียบ	196	0.655	0.247				
การเปรียบเทียบและการหาความสัมพันธ์	11	0.805	0.128				
การหาความสัมพันธ์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	64	0.805	0.267				
7. จำนวนตัวแปรของงานวิจัย	n	M	SD	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	M	SD	F	p	F	p
ไม่มี	402	0.711	0.230	0.37	0.848	0.830	0.363
มี	294	0.695	0.233				
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	n	M	SD	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	M	SD	F	p	F	p
ไม่มี	425	0.702	0.236	0.648	0.421	0.046	0.830
มี	271	0.706	0.224				

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of Equality of Variances		ANOVA	
	n	M	SD	F	p	F	p
11. วัฒนธรรมองค์กร							
ไม่มี	448	0.702	0.233	0.110	0.740	0.102	0.749
มี	248	0.708	0.229				
12. คุณลักษณะของงาน							
ไม่มี	464	.0702	0.229	0.042	0.837	0.100	0.752
มี	232	0.707	0.237				
13. แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง							
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				
นักกีฬา	3	0.908	0.100				
14. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง							
การสุ่มอย่างง่าย	108	0.630	0.199	2.576*	.005	5.173*	<.001
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							
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							
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				

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of Equality of Variances		ANOVA	
	n	M	SD	F	p	F	p
17. ประเภทสมมติฐานของงานวิจัย							
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							
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							
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							
descriptive statistics และ t – test และ/หรือ ANOVA, ACOVA, MANOVA, MANCOVA	157	0.736	0.217	1.790	.168	8.680*	<.001
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/หรือ path analysis, multilevel, factor analysis	67	0.791	0.279			descriptive statistics และ correlation และ/หรือ regression	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) พบว่า มีคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลให้ค่าขนาดอิทธิพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. ด้านการตีพิมพ์

สาขาที่ผลิตงานวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(6,689) = 2.620$, $p = .016$) และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า สาขารัฐศาสตร์มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่าสาขาจิตวิทยา ประเภทของงานวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(3, 692) = 2.962$, $p = .032$) และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า บทความวิจัยมีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่าดัชนีพนธ์ระดับปริญญาเอก

2. ด้านเนื้อหาสาระ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(4,691) = 8.350, p < .001$) และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า งานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงกว่างานวิจัยที่เน้นการศึกษาและเปรียบเทียบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน ไม่พบความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านวิธีวิทยาการวิจัย

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(10, 685) = 5.173, p < .001$) และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า การสุ่มแบบหลายขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่าการสุ่มอย่างง่าย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 693) = 3.735, p = .024$) และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 201–400 คน มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่ากลุ่มตัวอย่าง 1–200 คน

จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(3, 692) = 3.552, p = .014$) และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า งานวิจัยที่ใช้เครื่องมือจำนวน 2 เครื่องมือ มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่างานวิจัยที่ใช้เครื่องมือจำนวน 3 เครื่องมือ

ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 693) = 4.174, p = .016$) และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า งานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่างานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์อย่างมีนัยสำคัญ

ประเภทของการวิเคราะห์ข้อมูลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 693) = 8.680, p < .001$) และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า descriptive statistics ร่วมกับ t-test และ/หรือ ANOVA, ANCOVA, MANOVA, MANCOVA มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่า descriptive statistics และ correlation หรือ regression

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (pooled correlation matrix) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 147 เรื่อง โดยมีตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENV) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (REL) วัฒนธรรมองค์กร (ORG) และคุณลักษณะของงาน (CHA) โดยมีค่าความสัมพันธ์ตามตัวแปรในโมเดลจำนวน 15 ค่า พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.231 – 0.538 ดังตาราง 3

ตาราง 3 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

อภิปรายผล

คุณลักษณะงานวิจัยทั้ง 3 ด้านที่ส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามคุณลักษณะของงานวิจัยหลายตัวแปรดังนี้

1. ด้านการตีพิมพ์

สาขาที่ผลิตงานวิจัยส่งผลต่อขนาดของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันเนื่องมาจากลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และความคาดหวังที่แตกต่างกันในแต่ละสาขาสอดคล้องกับ Chuinsirimongkol (2010) ที่พบว่าผลงานจากต่างสาขาวิชามีค่าขนาดอิทธิพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยสาขารัฐศาสตร์มีขนาดอิทธิพลสูงกว่าสาขาจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งงานวิจัยสาขารัฐศาสตร์มักมุ่งเน้นปัจจัยระดับองค์กร เช่น นโยบาย และการบริหารจัดการ ในขณะที่งานวิจัยสาขาจิตวิทยามักเน้นปัจจัยระดับบุคคล เช่น บุคลิกภาพ และความพึงพอใจส่วนบุคคล สอดคล้องกับ Kristof-Brown et al. (2005) ที่กล่าวว่าความสอดคล้องระหว่างระดับบุคคลกับงานระดับองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ประเภทของงานวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้เห็นว่าความแตกต่างในกระบวนการผลิตงานวิจัยและการควบคุมคุณภาพงานวิจัยทำให้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับ Kamnueng (2017) ที่พบว่าค่าขนาดอิทธิพลแตกต่างกันตามประเภทงานวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าบทความวิจัยมีขนาดอิทธิพลสูงกว่าดัชนีนิพนธ์อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ Prasongthan (2018) ที่พบว่า บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการให้ผลที่เข้มข้นและมีค่าขนาดอิทธิพลสูงกว่าดัชนีนิพนธ์

2. ด้านเนื้อหาสาระ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย สอดคล้องกับ Chumklang (2009) และ Mingmit (2017) พบว่าวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีผลต่อค่าขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า การวิจัยที่มุ่งตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลให้ค่าขนาดอิทธิพลสูงกว่าการศึกษาความสัมพันธ์ทั่วไป

ทำให้เห็นว่าการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลช่วยให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากกว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอื่น สอดคล้องกับ Nusair & Hua (2010) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) สามารถตรวจพบความสัมพันธ์ได้แม่นยำกว่าการถดถอยพหุคูณ และสามารถปรับปรุงโมเดลให้เหมาะสมได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของงาน ไม่พบความแตกต่างของขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทส่งเสริมความสุขในการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน สามารถกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีขึ้น และเอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriplad & Sunalai (2022) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

3. ด้านวิธีวิทยาการวิจัย

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สามารถช่วยลดความเบี่ยงเบนในข้อมูลและเพิ่มความแม่นยำของผลการวิจัย สอดคล้องกับ Yusinth et al. (2021) ได้ค้นพบว่า วิธีการเลือกตัวอย่าง ส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า การสุ่มแบบหลายขั้นตอนมีขนาดอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่าการสุ่มแบบง่าย สอดคล้องกับ Fowler (2013) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ช่วยให้การศึกษามีการครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย

ขนาดกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อความแม่นยำในการประมาณค่าทางสถิติและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับ Faber & Fonseca (2014) กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างส่งผลของการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เล็กเกินไปหรือล้นเกินอาจทำให้เกิดการสรุปผลที่คลาดเคลื่อน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า งานวิจัยที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 400 คน มีขนาดอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่างานวิจัยที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 – 200 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kongyu & Uamtanee (2015) ค้นพบว่า งานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่จะมีแนวโน้มค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่างานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กกว่า

จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยการใช้เครื่องมือหลากหลายช่วยให้ผลวิจัยมีความครอบคลุมและละเอียดมากขึ้น สอดคล้องกับ Creswell (2014) ที่ระบุว่า การเลือกจำนวนเครื่องมือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดคุณภาพและความน่าเชื่อถือของผลวิจัย เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่างานวิจัยที่ใช้เครื่องมือ 2 เครื่องมือ มีอิทธิพลสูงกว่างานวิจัยที่ใช้เครื่องมือ 3 เครื่องมือ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Geiß (2021) ที่ยืนยันว่าจำนวนและประเภทเครื่องมือมีผลต่อข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้องส่งผลต่อผลการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือสอดคล้องกับ Chumklang (2009) ที่พบว่า คุณภาพและความเหมาะสมของเครื่องมือวัดตัวแปรต้นมีผลต่อความแม่นยำของผลการวิจัย และ Creswell (2014) ยืนยันว่า เครื่องมือที่มีคุณภาพสูงช่วยเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ งานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานสูงกว่างานที่ใช้แบบสอบถามร่วมกับสัมภาษณ์อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Srisa-ard (2011) ที่กล่าวว่าแบบสอบถามเหมาะกับการเก็บข้อมูลจำนวนมาก

ประเภทการวิเคราะห์ข้อมูลส่งผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสมช่วยเพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูล สอดคล้องกับ Cohen (1988) ที่พบว่าเทคนิควิเคราะห์ข้อมูลส่งผลต่อค่าขนาดอิทธิพล และ Mingmit (2017) รวมถึง Pothinil et al. (2019) พบว่าประเภทสถิติที่ใช้แตกต่างกันทำให้ขนาดอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ การใช้ descriptive statistics ร่วมกับ t-test, ANOVA, ANCOVA, หรือ MANOVA มีอิทธิพลสูงกว่าการใช้ descriptive statistics ร่วมกับ correlation หรือ regression สอดคล้องกับ Field (2024) ที่ระบุว่า ANOVA มีประสิทธิภาพในการแยกความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและมักให้ขนาดอิทธิพลสูงกว่าการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ (correlation)

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์รวม (pooled correlation matrix) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของงานวิจัยทั้งหมด พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลมีค่าระหว่าง 0.231 – 0.538 โดยมีรายละเอียดดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .300 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมักมีความสุขในการทำงานสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Udorn et al. (2018) พบว่า การได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ และการมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตมีผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาความสุขในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .391 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ สภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งในด้านการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคม มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงาน รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriplad & Sunalai (2022) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลร่วมกับ 4 ปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.7

ความสัมพันธ์ในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .381 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกัน นั่นคือ ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุน ซึ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaimah (2023) ที่ได้ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .231 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เห็นว่า เมื่อองค์กรมีค่านิยมที่ส่งเสริมความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และการสนับสนุน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intang (2022) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .347 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงว่าคุณลักษณะของงานที่ชัดเจน น่าสนใจ และมีคุณค่า เป็นแรงผลักดันสำคัญต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriplad & Sunalai (2022) ที่พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของ ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 52.1

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะของงานวิจัย เช่น สาขาวิชา วัตถุประสงค์ ประเภทงานวิจัย ขนาดและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวนและประเภทเครื่องมือ รวมถึงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล มีผลต่อขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยควรวางแผนเลือกใช้ตัวแปรเหล่านี้ อย่างรอบคอบเพื่อเพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และ คุณลักษณะของงาน ดังนั้น ควรมีการศึกษาสังเคราะห์งานวิจัยในปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครบถ้วนและลึกซึ้งยิ่งขึ้นในการเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

References

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cooper, H., & Hedges, L. V. (Eds.). (1993). *The handbook of research synthesis*. Russell Sage Foundation.

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE.
- 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 can change them*. Penguin.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Faber, J., & Fonseca, L. M. (2014). How sample size influences research outcomes. *Dental Press Journal of Orthodontics*, 19(4), 27–29. <https://doi.org/10.1590/2176-9451.19.4.027-029.ebo>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (6th ed.). SAGE.
- Fowler, F. J., Jr. (2013). *Survey research methods* (5th ed.). SAGE.
- 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.
<https://doi.org/10.5117/CCR2021.1.003.GEIS>
- Glass, G. V., McGaw, B., & Smith, M. L. (1981). *Meta-analysis in social research*. SAGE Publications.
- Hedges, L. V., & Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. Academic Press.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2009.03.010>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

Translate Thai References

- Butsansaenkom, P. (2015). *Development of a model to promote students' higher-order thinking skills: Application of structural equation modeling results* [Doctoral dissertation]. Mahasarakham University. (in Thai)

- Chaimah, P. (2023). *Factors affecting work happiness of support staff in higher education institutions at Songkhla Rajabhat University* [Master's thesis]. Prince of Songkla University. (in Thai)
- Chuinsirimongkol, R. (2010). *A research synthesis on child and family factors influencing children's learning outcomes using MASEM* [Doctoral dissertation]. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Chumklang, C. (2009). *A research synthesis on factors affecting English achievement in basic education: A meta-analysis using MASEM* [Doctoral dissertation]. Burapha University. (in Thai)
- Intang, S. (2022). *Organizational culture affecting the happiness of Generation Y employees in Bangkok and metropolitan areas* [Master's thesis]. Mahidol University. (in Thai)
- Kamnueng, W. (2017). Factors affecting job happiness of personnel under Lopburi Provincial Public Health Office. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences, and Arts)*, 7(2), 998–1006. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/shj/article/view/257117> (in Thai)
- Kongyu, S., & Uamtanee, A. (2015). A meta-analysis on antecedent variables of nurses' quality of working life. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 16(3), 122–131. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/47797> (in Thai)
- Menchai, P., Tiyaongpraphan, W., Pitisutthi, P., Kaewcharoen, T., Meengam, N., & Noklang, S. (2020). Factors influencing work happiness among personnel at Suan Dusit University. *Graduate School Academic Journal, Suan Dusit University*, 16(2), 61–78. (in Thai)
- Mingmit, N. (2017). A research synthesis on learning achievement in the mathematics subject area at the elementary level during academic years 2009–2015. *Journal of Information Technology and Innovation*, 16(1), 151–161. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/oarit/article/view/106021> (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2017). *Summary of the twelfth national economic and social development plan 2017–2021*. Office of the Prime Minister. (in Thai)
- Pothinil, C., Panhun, S., & Anusasananan, S. (2019). A research synthesis of factors influencing students' creativity at the basic education level. *e Journal of Education Studies, Burapha University*, 1(4), 40–54. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/205019> (in Thai)

- Prasongthan, S. (2018). A study of job happiness and factors influencing job happiness of employees in the tourism and service industry. *Journal of Social Sciences, Srinakharinwirot University*, 21(41), 1–11.
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/JOS/article/view/10828> (in Thai)
- Ramtong, J., Likhitthammarot, P., & Traichandhara, K. (2017). Causal factors model of the happiness at work for supporting staff in university. *NIDA Development Journal*, 57(2), 59–82. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NDJ/article/view/9357> (in Thai)
- Sriplad, A., & Sunalai, S. (2022). Work environment and job characteristics affecting the happiness of Generation Y employees in Bangkok. *Sutthiparithat Journal*, 36(2), 134–149. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUStutthiparithatJournal/article/view/256965> (in Thai)
- Srisa-ard, B. (2011). *Introduction to research*. Suweeriyasarn. (in Thai)
- Sukaprai, P. (2015). *A study of motivational factors and environmental influences on job satisfaction of operational staff at Thai commercial banks in Bangkok* [Master's thesis]. Bangkok University. (in Thai)
- Susaorach, P. (2013). *The development of thinking*. 9119 Technique. (in Thai)
- Tantiphalachiva, K. (2002). *Life and health management* (2nd ed.). Sanookarn. (in Thai)
- Thai Health Promotion Foundation. (2009). *Let's build a happy organization: A practical guide*. Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)
- Thanakhawang, K. (2012). Meta-analysis: Concepts and applications in nursing research. *The Journal of Thailand Nursing and Midwifery Council*, 25(4), 10–22. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJONC/article/view/2630> (in Thai)
- Udom, N., Chalakbang, W., Phengsawat, W., & Sathianopkao, P. (2018). Quality of work life of employees in public higher education institutions. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 12(1), 218–225. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/reru/article/view/164926> (in Thai)
- Wongudom, P. (2016). *Causal factors affecting job satisfaction of primary school teachers in remote areas of upper northern Thailand under the Office of the Basic Education Commission* [Doctoral dissertation]. Burapha University. (in Thai)
- Yusinth, K., Panhoon, S., & Anusasananan, S. (2021). A research synthesis on factors influencing students' ability to cope with and overcome learning obstacles: A meta-analysis. *Journal of Education, Thaksin University*, 21(2), 124–142.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/eduthu/article/view/248689> (in Thai)