

## การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ธาริน จันทจรตุงค์<sup>1</sup> อธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล<sup>2</sup> ศิวะพร ภูพันธ์<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบผลงานการวิจัยในประเด็นความสุขในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ รวมไปถึงวิธีการศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ 3) เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ คือ ผลงานการวิจัยที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับเต็ม ที่ปรากฏอยู่บนฐานข้อมูลออนไลน์ ในโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (Thailis) ที่เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2560 จำนวน 20 เรื่อง จากงานวิจัยที่สามารถสืบค้นได้จำนวน 60 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกข้อมูลรายงานผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และคำนวณหาค่าอิทธิพลด้วยสูตรของ Cohen (1998)

ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสำรวจ รองลงมาคือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ทฤษฎี และแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยมากที่สุด คือ ทฤษฎีความสุข 8 ประการของ สสส. โดยรูปแบบงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ รองลงมาคืองานวิจัยเชิงผสมผสาน และงานวิจัยเชิงคุณภาพ ตามลำดับ ในส่วนของการหาขนาดอิทธิพล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ กระบวนการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานคือ องค์การควรตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยควรมุ่งเน้นความสำคัญของพัฒนาการทางกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการเรียนรู้ดี ด้านการจัดการอารมณ์ดี และด้านสุขภาพดี

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน; การสังเคราะห์งานวิจัย; กระบวนการเรียนรู้

<sup>1</sup> วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการมนุษย์ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล 999 ถ.พุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170, ประเทศไทย

อีเมล: taryrin@gmail.com

<sup>2</sup> สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

<sup>3</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## The Research Synthesis On Happy Workplace

Tarin Jantarajaturong<sup>1</sup> Athiwat Jiawiwatkul<sup>2</sup> Siwaporn Poopan<sup>3</sup>

### Abstract

The objective of this research is to synthesis the research - happy workplace. First set is the description of the research. Second set is the effect sizes of research. And third set is direction to improve workplace happiness. The research is based on the interpretation of 20 from 60 academic research documents freely available in ThaiLis, published between the years of 2551 – 2560 B.E. Tools for collecting data were the recording data form for research synthesis and research summary form. Data were analyzed by descriptive frequency and meta-analysis to effect size according to Cohen (1998)

The results showed that common research objectives found was to study, most applied concept with the research was Happy 8. The effect size from learning process is the big impact factor towards a happy workplace. The happy workplace guidance based on the findings in this study, is the direction to determine the company policies emphasizing the importance of human resources in physical, mental and social development, also arrange programs to promote Happy 8 emphatic on Happy Brain, Happy relax and Happy Body.

**Keywords:** Happy Workplace; Research Synthesis; Learning process

<sup>1</sup> Master of Science in Human Development, National institute for child and family Development, Mahidol University 999 Thanon Phutthamonthon Sai 4, Salaya, Phuttamonthon Distric, Nakhon Pathom, 73170, Thailand  
E-mail: taryrin@gmail.com

<sup>2</sup> National Institute for Child and Family Development, Mahidol University

<sup>3</sup> Faculty of Education Ramkhamhaeng University

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรหลักในการสร้างผลิตผล และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ ที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ เช่น เครื่องจักร หรือวัสดุ เนื่องจากแรงงานคนที่มีคุณภาพจะมีสมรรถภาพและศักยภาพในการพัฒนางาน ด้วยการเรียนรู้ แล้วเกิดทักษะที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลให้เกิดผลิตภาพต่อองค์กรที่สูงขึ้น (Deeseentham, 2004) การที่งานจะมีสมรรถภาพจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดีเป็นตัวขับเคลื่อนในทุกๆ กระบวนการ ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ก็จะมีพลัง แรงกาย แรงใจที่จะผลักดันให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพได้ อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น งานก็ย่อมมีประสิทธิภาพตามมา

สถานการณ์ประชากรประเทศไทยในปีพ.ศ. 2560 ภูคาคาดการณ์ว่ากลุ่มประชากร วัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) จะมีจำนวนมากถึง 43,712,000 คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 64.35 จากสัดส่วนประชากรทั้งหมดในประเทศ (Institute for Population and Social Research of Mahidol University, 2017) พัฒนาการและสุขภาพของคนวัยทำงาน ทั้งด้านกาย จิต สังคม อารมณ์นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต เพราะการมีสุขภาพดีในแต่ละด้านจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานได้โดยตรง และสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้พัฒนาการทั้ง 3 ด้านนี้ดี คือการมีสุขภาวะที่ดีในองค์กร ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นนับเป็นสิ่งที่สำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะส่งผลดีกับตัวบุคคล รวมทั้งครอบครัวของเขาโดยตรงแล้ว การมีความสุขในการทำงาน ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย ด้วยเหตุนี้เองส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญที่จะคงรักษานักงานไว้ในมุมมองที่ว่าพนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญ โดยไม่ใช่เพียงเพื่อให้เป็นไปตามสวัสดิการตามกฎหมายเพียงแต่ประการเดียว แต่ต้อง

มุ่งเน้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขภาวะที่ดี และเกิดสุขภาวะในองค์กรตามมา

การสังเคราะห์งานวิจัย เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ และตอบคำถามวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิทยาศาสตร์ โดยการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ มาวิเคราะห์และสรุปรวมสาระอย่างมีระบบเพื่อให้ได้คำตอบตามปัญหาวิจัยที่ต้องการ การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ทอิกมาน (Meta - Analysis) เป็นการใช่วิธีการทางสถิติประมาณค่าที่เป็นผลการวิจัยให้อยู่ในรูปดัชนีมาตรฐาน ได้แก่ ขนาดอิทธิพลที่ได้มาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และขนาดอิทธิพลที่มาจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้วเปรียบเทียบกับขนาดอิทธิพลหรือขนาดอิทธิพลในรูปสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยแต่ละเรื่องว่า เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อสังเคราะห์สรุปงานวิจัยให้ได้ข้อค้นพบที่กว้างขวางลุ่มลึก (Wiratchai, 1999) กล่าวได้ว่า การวิเคราะห์ทอิกมาน คือการประมาณค่าผลงานวิจัยให้อยู่ในรูปดัชนีมาตรฐาน และใช้วิธีทางสถิติตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนในดัชนีมาตรฐานเหล่านั้นมีค่าเหมาะสมที่จะสรุปหรือไม่ หากยังไม่สามารถสรุปได้ต้องแยกศึกษาตามตัวแปรปรับ (Moderator variables) หรือวิเคราะห์ว่าลักษณะงานวิจัยสามารถอธิบายความแตกต่างในดัชนีมาตรฐานได้อย่างไร เทคนิคการวิเคราะห์ทอิกมานนี้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อสรุปนัยทั่วไปของความตรง (Validity Generalization) ได้

ด้วยตระหนักว่าสุขภาวะในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ จึงทำให้ในปัจจุบันมีผู้ที่สนใจทำการศึกษาในประเด็นความสุขในการทำงานมากขึ้น แต่การศึกษาเหล่านั้นก็มีความหลากหลายทั้งในเรื่องของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการศึกษา และมีข้อจำกัดของการศึกษาที่แตกต่างกันไป ทำให้เกิดผลสรุปที่หลากหลาย องค์ความรู้ที่ได้จึงมีความกระจัดกระจาย ไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกัน ทำให้เป็นการยากที่จะนำผลการศึกษเหล่านั้นไปใช้ต่อ ด้วยเหตุที่กล่าวมานี้การรวบรวมประเมินค่า และ

สรุปผลการศึกษาในประเด็นต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้จึงเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบผลงานการวิจัยในประเด็นความสุขในการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ รวมไปถึงถึงวิธีการศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
3. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน

## แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัยผู้ใหญ่

Havighurst (as cited in Watanawong, 1995) แบ่งพัฒนาการของบุคคลออกเป็น 6 ระยะ โดย 3 ระยะแรก เกี่ยวกับ วัยเด็กจนถึงวัยรุ่น และ 3 ระยะหลังเกี่ยวข้องกับพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่และวัยชรา โดยแยกระยะเวลาของช่วงวัยผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) อายุ 18 ถึง 35 ปี มีภาระหน้าที่สำคัญๆ คือ เริ่มต้นการมีชีวิตครอบครัว, เริ่มต้นที่จะมีอาชีพเป็นที่แน่นอนและมั่นคง, มีความรับผิดชอบในฐานะการเป็นพลเมืองดี และเสาะแสวงหากลุ่มทางสังคมที่เหมาะสมกับอุปนิสัยของตนเอง

2) วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Middle Adulthood) อายุ 35 ถึง 60 ปี ช่วงอายุระหว่าง 35 - 60 ปี มีภาระหน้าที่สำคัญๆ คือ การได้รับความสำเร็จในฐานะการเป็นพลเมืองดี หรือการมีความรับผิดชอบด้านสังคม การได้รับชื่อเสียง, เริ่มมีหลักฐานที่มั่นคง และพยายามรักษาสถานภาพด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีและเหมาะสมกับฐานะ, ปรับตัวให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ใหญ่ที่มีบทบาทเป็นพ่อ - แม่ คือยอมรับสภาพความเป็นจริงของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายใน

ครอบครัว รวมถึงปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายของ ผู้ใหญ่ในวัยนี้

### 2. ความหมายและแนวคิดของความสุขในการทำงาน

องค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรที่กำลังได้รับความสนใจจากองค์กรทั่วโลก โดยองค์การอนามัยโลกหรือ World Health Organization (WHO) เป็นองค์กรหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาวะของประชากรวัยแรงงาน และการสร้างสุขภาวะในองค์กร จึงได้สร้างแนวคิดองค์กรสุขภาวะ หรือ สถานที่ทำงานน่าอยู่ โดยใช้คำว่า Healthy Workplace ซึ่งหมายถึง สถานที่ที่ซึ่งผู้ทำงานและหัวหน้างานทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อปกป้องและส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของผู้ทำงานทั้งหมดอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบอยู่ 4 มิติ คือ องค์ประกอบทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization (ILO) ก็เห็นพ้องกันว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงควรพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน (Wutthiwatthaikaw, 2016)

สำหรับในประเทศไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงาน และความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หรือที่ทำงานแห่งความสุข ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่างได้แก่ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy

Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) โดยดำเนินการตามแนวทางสร้างความสุขของคนทำงาน 8 ประการ หรือ Happy 8 ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2) น้ำใจดี (Happy Heart) เป็นผู้ที่เมตตาใจช่วยเหลือผู้อื่น 3) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 4) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง 5) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 6) การเงินดี (Happy Money) เป็นผู้ใช้เงินเป็น 7) ครอบครัวดี (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ และ 8) สังคมดี (Happy Society) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรและสังคมของตนเองได้ พนักงน (Wasanthanarat, & Wutthiwatchaikaew, 2016)

จากแนวคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ และองค์กรแห่งความสุขที่กล่าวมา ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดขององค์กรอเนกมัยโลก หรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ต่างมีความหมายที่มีสาระสำคัญร่วมกัน อาจสรุปแนวคิดของ “องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข” ในภาพรวมคือ “องค์กรที่มีกระบวนการส่งเสริม ป้องกัน สนับสนุนและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานครอบคลุมทั้งด้านกายใจ สังคมและจิตปัญญา มีความปลอดภัยและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีที่ทำงานน่าอยู่ และเกิดความสามัคคี สมานฉันท์ ภายในสังคมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขององค์กรอย่างยั่งยืน” ในการนิยามคำว่า องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข อาจมีความหมายแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับกำหนดเป้าหมายร่วมกันตามความต้องการของคนในองค์กรในแต่ละบริบทและสถานการณ์

### 3. องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สังเคราะห์แนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานบนพื้นฐานของความ ต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุล และยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม โดยแบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานออกเป็น 8 ประการ ได้แก่ 1. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) 2. เป็นผู้ที่เมตตาใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5. เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) 6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และ 8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีขอบเขตครอบคลุมผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับเต็ม ที่เป็นผลงานการวิจัยของนักวิจัย นักวิชาการ อาจารย์ นิสิต นักศึกษา ทั้งงานวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน ในทศวรรษที่ผ่านมา คือตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 – 2560 โดยสามารถสืบค้นได้จากฐานข้อมูลออนไลน์ในโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย หรือ Thai library integrated system (ThaiLis) ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ คือ ผลงานที่เผยแพร่ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2560 ด้วยการสืบค้นข้อมูลจาก

ชื่อเรื่องด้วยคำสำคัญ คือ “องค์กรสุขภาวะ” “องค์กรแห่งความสุข” “Happy Workplace” “Healthy Workplace” และ “Healthy Organization” คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมีผลงานการวิจัยที่นำมาศึกษาจำนวน 20 เรื่อง จากทั้งหมด 60 เรื่อง โดยใช้เกณฑ์ในการคัดประชากรเข้า คือ 1) เป็นผลงานการวิจัยที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาจากชื่องานวิจัย และคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในชื่อผลงาน 2) เป็นผลงานการวิจัยที่มีข้อค้นพบเกี่ยวกับการนิยามความหมายความสุขในการทำงาน หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน หรือการสร้างเครื่องมือและประเมินความสุขในการทำงาน หรือแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน 3) เป็นผลงานการวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ระหว่างปีพ.ศ. 2551 ถึงปีพ.ศ. 2560 และ 4) กรณีที่เป็นวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยคัดเลือกงานวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตและดุสิตบัณฑิต และใช้เกณฑ์ในการคัดประชากรออกคือ 1) ไม่นับรวมงานวิจัยที่เป็นสารนิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระ และ 2) ผลงานการวิจัยที่มีคะแนนรวมต่ำกว่า 70 คะแนนจากการประเมินด้วยแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย เป็นเครื่องมือที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Chamornman (1984) เพื่อใช้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพมาสังเคราะห์ และ 2) แบบบันทึกข้อมูลรายงานผลการวิจัยเป็นแบบบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับรายงานผลการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ โดยผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ ของ Mongkol (2018)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเคราะห์ รวมถึงกำหนดลักษณะ ประเภท และแหล่งของเอกสารงานวิจัยที่ต้องการสังเคราะห์
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสืบค้นงานวิจัยจาก ฐานข้อมูลในโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย หรือ Thai Library Integrated System (ThaiLis) โดยเลือกงานวิจัยที่เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2551 - 2560
3. ตรวจสอบงานวิจัยเพื่อคัดเลือกรายงานวิจัยที่ตรงตามเกณฑ์
4. นำงานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมาประเมินคุณภาพงานวิจัย โดยใช้แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่ได้คะแนนรวมในระดับ A และ B มาทำการสังเคราะห์
5. ศึกษาตรวจสอบเอกสารงานวิจัยโดยละเอียด และบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาปรับใช้
6. สังเคราะห์งานวิจัย โดยการวิเคราะห์จากแบบบันทึกข้อมูล

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) และพิสัย (Range) และ 2) วิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยที่มีต่อค่าขนาดอิทธิพล โดยใช้สูตรของ Cohen (1988) เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพล (d)

### สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับงานวิจัยพบว่า ร้อยละ

60 เป็นวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต รองลงมาคือ งานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต ร้อยละ 35 และ บทความ ร้อยละ 5 ด้านปีที่เผยแพร่ผลงานวิจัยพบว่า งานวิจัยถูกเผยแพร่ในปี พ.ศ. 2557, 2558 และ 2559 มากที่สุด รองลงมาคือปี พ.ศ. 2555 และ 2556 และ ปีพ.ศ. 2554 ตามลำดับ โดยงานวิจัยทั้งหมดถูกผลิตจากมหาวิทยาลัย

ในส่วนของวัตถุประสงค์งานวิจัยพบว่าทุกงานวิจัยระบุวัตถุประสงค์ในการวิจัยมีวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ที่พบคือ เพื่อสำรวจ

ด้านแนวคิดตัวชี้วัดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) คิดเป็นร้อยละ 60 และในส่วนของการออกแบบงานวิจัยพบว่า ร้อยละ 50 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ รองลงมาคืองานวิจัยเชิงผสมผสาน และงานวิจัยเชิงคุณภาพ ตามลำดับ

ด้านกลุ่มตัวอย่างพบว่าร้อยละ 70 มีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยร้อยละ 35 คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร รองลงมาคือ คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปโดยร้อยละ 50 สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น และใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนขึ้นไป

ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ร้อยละ 90 ไม่ระบุชื่อเครื่องมือ ส่วนรูปแบบเครื่องมือพบว่า ร้อยละ 95 ใช้แบบสอบถาม รองลงมาคือแบบสัมภาษณ์ ร้อยละ 55, แบบสังเกตและอื่นๆ ร้อยละ 10 และด้านวิธีการสร้างเครื่องมือพบว่า ร้อยละ 85 ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเอง รองลงมาคือนำเครื่องมือของผู้อื่นมาใช้ และดัดแปลงเครื่องมือจากผู้อื่น ตามลำดับ

2. ผลการศึกษขนาดอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

2.1) ด้านปัจจัยทางกาย พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้มีค่าขนาดอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานทั้ง

โดยรวม และรายด้านเฉลี่ยสูงสุด คือ มีขนาดอิทธิพลเฉลี่ย ( $\bar{X} = 0.769$ ) อยู่ในระดับใหญ่มาก

2.2) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรทุกตัวในส่วนของการปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยต่อความสุขในการทำงาน อยู่ระหว่างในระดับน้อยมาก - ปานกลาง (อยู่ระหว่าง 0.149 - 0.362)

2.3) ด้านปัจจัยทางจิต พบว่า ตัวแปรด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยต่อความสุขในการทำงานด้านมีคุณธรรม (Happy Soul) ( $\bar{X} = 0.540$ ) ในระดับใหญ่มาก ส่วนตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X} = 0.718$ ) ความเครียด ( $\bar{X} = 0.408$ ) และอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ( $\bar{X} = 0.479$ ) มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก - ใหญ่มาก

2.4) ด้านปัจจัยทางสังคม พบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 0.503$ ), วัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 0.585$ ) และบรรยากาศองค์กร ( $\bar{X} = 0.650$ ) มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ มาก - ใหญ่มาก ส่วนตัวแปรด้านประเภทสถานประกอบการมีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยต่อความสุขในการทำงานรายด้าน (อยู่ระหว่าง 0.081- 0.225) อยู่ในระดับน้อยมาก - น้อย

3. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

3.1) ประเด็นด้านสุขภาวะทางกาย

- ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร พัฒนาหลักสูตร และจัดการฝึกอบรมความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากร เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งความสุขนั้นมีอิทธิพลทางบวกต่อกัน

- จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะในองค์กรทั้ง 8 ด้าน โดยมุ่งเน้นไปกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการเรียนรู้ (Happy Brain) การผ่อนคลาย (Happy Relax) และการส่งเสริมให้เกิดสุขภาพที่ดี (Happy Body)

### 3.2) ประเด็นด้านสุขภาวะทางจิต

- เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

- ให้ความรู้ในด้านการบริหารการจัดการด้านการเงิน และการลงทุน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต

- สร้างบรรยากาศงานให้มีความผ่อนคลาย และเป็นกันเอง รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- จัดสรรงานให้มีความเหมาะสมกับเวลา รวมถึงลดภาระงานต่างๆที่ไม่จำเป็นออก เพื่อลดทอนความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

- ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม และสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร รวมถึงจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ

### 3.3) ประเด็นด้านสุขภาวะทางสังคม

- สุขภาวะที่ดีในองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้นำสูงสุดและผู้บริหารในองค์กร จำเป็นจะต้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าความสำคัญของการมีสุขภาวะที่ดีในองค์กรเสียก่อน เพราะความสุขในการทำงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน จำเป็นจะต้องอาศัยความแนวคิด ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้มีอำนาจในองค์กร

- ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทั้งในด้านของการทำงาน กล่าวคือควรมีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมถึงแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร

- ผู้บริหารควรมอบความไว้วางใจแก่บุคลากร รวมถึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน มุ่งเน้นให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร

ทั้งในส่วนของหัวหน้า และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

- จัดตั้งหน่วยงาน หรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดูแลจัดการการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร โดยมอบหมายหน้าที่ในการวางแผนดำเนินงาน รวมถึงติดตามและประเมินผล ซึ่งการประเมินผลนี้ ควรมีการกำหนดวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

- นอกจากการดูแลบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้นแล้ว องค์กรควรให้ความสำคัญกับครอบครัวบุคลากรด้วยเช่นกัน โดยการให้สวัสดิการครอบคลุมถึงพ่อแม่ คู่สมรส รวมถึงบุตรของบุคลากร หรือจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้คนในครอบครัวของบุคลากรได้มีส่วนร่วมด้วย

- สร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดี ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรทุกคนควรที่จะได้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทั้งในส่วนของ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ และการคมนาคมขนส่งต่างๆ

## อภิปรายผล

ปัจจัยด้านการเรียนรู้มีค่าขนาดอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานทั้งโดยรวม และรายด้านเฉลี่ยสูงสุด คือ มีขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับใหญ่มาก อธิบายได้ว่ารูปแบบกระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสุขภาวะ หรือความสุขในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Uthensuth (2012) กล่าวว่า รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรธุรกิจเอกชนสามารถสร้างความท้าทายจากปัญหา เผชิญหน้า กับปัญหาความท้าทาย แก้ไขจุดอ่อนพัฒนาจุดแข็ง สร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ กระทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม สร้างแนวปฏิบัติที่ดี การสร้างค่านิยมเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต การรักษาสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน คุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยธรรมไทย และช่วยให้องค์กรเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างสมดุลยั่งยืน

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตัวแปรในส่วนของ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง งาน อายุงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยต่อความสุขในการทำงาน อยู่ระหว่างในระดับน้อยมาก – ปานกลาง อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ เป็นลักษณะ ส่วนบุคคลประการหนึ่งที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยการศึกษาของ Rodtiang (2007) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ และกลุ่มอายุที่ได้คะแนนเฉลี่ยความสุขสูงที่สุดคือกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี ด้านเพศ มีผลการศึกษาที่พบว่าความสุขในการทำงานของผู้ชายผู้หญิงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ความสุขรายด้านในด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดีและใฝ่รู้ดี ผู้ชายจะมีความสุขมากกว่าผู้หญิง (Jitteerapap, 2011) ด้านระดับการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Sawaengphol (2011) ที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับด้านรายได้ การศึกษาของ Intadod (2007) พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า (Rodtiang, 2007)

นอกจากปัจจัยด้านบุคคลข้างต้นแล้ว ปัจจัยด้านจิตและสังคม ได้แก่ ความเครียด ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ก็เป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขของแรงงาน Jitteerapap (2011) และ Jiawiwatkul ul, A. & Jiawiwatkul U. (2018, p. 83) พบเหมือนกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน และยังสอดคล้องกับการ

ศึกษาของ Meeragsa (2009) ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดคือ ปัจจัยจากการทำงานอัน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน ทั้งด้านสุขภาวะทางกาย จิต และสังคม มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งที่ส่งผลต่อความสุขของตัวพนักงานเอง และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์กร องค์กรหรือสถานที่ทำงานจึงถือว่าความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรได้ถือปฏิบัติมาโดยตลอด ทั้งในเรื่องของสร้างบรรยากาศการส่งเสริมให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข มีการพัฒนาด้านจิตใจร่วมกันมาโดยตลอด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุขที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในประเทศไทย ของ Poopan and Jiawiwatkul (2017) ที่พบว่าองค์กรแห่งความสุขควรมียุทธศาสตร์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า โดยมีนโยบายสร้างสุขในองค์กร มีแผนกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และมีการมีส่วนร่วมของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการและผลลัพธ์ของความสุขในองค์กรที่ดีตามมา ทั้งนี้ในด้านกระบวนการ (process) พบว่าทางโรงงานได้มีกระบวนการดำเนินงานสอดคล้องตามหลักการการสร้างความสุขในองค์กร 6 Ds (Jiawiwatkul, A., & Jiawiwatkul, U., 2018, p. 84) ได้แก่ (1) Detection คือ กระบวนการเฝ้าระวัง และตรวจจับปัญหา/ความทุกข์ของพนักงาน (2) Deliberation คือ กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา/ความทุกข์ของพนักงานอย่างใคร่ครวญ (3) Decision คือ กระบวนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและตัดสินใจคัดเลือกปัญหาที่จะดำเนินการแก้ไข (4) Design คือ กระบวนการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร หรือแนวทางการแก้ไขปัญหา (5) DIY (Do It Yourself) คือ กระบวนการ

ลงมือทำหรือปฏิบัติตามกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร หรือแนวทางที่ได้ออกแบบไว้ และ (6) Decode คือ กระบวนการถอดบทเรียน และประเมินผลกิจกรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงคุณภาพ ยังพบว่า การดำเนินงานสร้างความสุขในโรงงาน มีผลโดยอ้อมทำให้บริษัทเป็นที่รู้จักต่อชุมชนใกล้เคียง ช่วยสร้างความสัมพันธ์และภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท และส่งผลในทางที่ดีต่อผลประกอบการของบริษัททั้งด้านการผลิต และการจำหน่าย เป็นการยืนยันถึงความสำคัญของการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร ว่าก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งพนักงาน องค์กร และชุมชนสังคม

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์กร และฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างสุขภาวะในองค์กร และร่วมกันกำหนดนโยบาย แนวทางที่ชัดเจนในด้านการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ประเมินความต้องการและปัญหาโดยรวมของบุคลากร ดำเนินการอย่างจริงจัง และ ควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในด้านการบริหาร

องค์กร ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรบริหารงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่บุคลากร ตลอดจนใส่ใจในความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

2. บุคลากรในองค์กรควรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและใส่ใจในความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้บุคลากรควรให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับทางองค์กร และหากมีการสำรวจความคิดเห็นภายใน บุคลากรควรสะท้อนความรู้สึก หรือให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมา กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล

3. นักวิจัยที่ศึกษาในประเด็นเหล่านี้ควรวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษาทุกครั้ง เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งต่อไป และในการวิจัยควรนำเอาหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับช่วงวัยมาประยุกต์ใช้ เนื่องจากพัฒนาการของแต่ละช่วงวัยนั้นมีความแตกต่างกัน

## Reference

- Chamornman, U. (1984). *Research synthesis: A quantitative approach*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> ed.) Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Deeseentharn, K. (2004). *Modern Cost Management System for Executive*. Bangkok: Informedia Books. [In Thai]
- Institute for Population and Social Research of Mahidol University. (2017). “*Population of Thailand, 2018*”. Mahidol Population Gazette. [In Thai]
- Intadod, S. (2007). *The Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Participation Needs and Happiness at Work: A Case Study of Textile Industries in the Upper Northern Region*. (Master’s Thesis). Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Bangkok. [In Thai]
- Jiawiwatkul, A., & Jiawiwatkul, U. (2018). The Happiness of Thai and Myanmar Workers: A Case Study in a Garment Factory. *Kasem Bundit Journal*, 19 (Special Edition March 2018), 71-88. [In Thai]
- Jitteerapap, N. (2011). *Demographic Background, Happy Workplace, and Organizational Commitment: A Case Study of Food Industrial Factory*. (Master’s Thesis). Thammasat University, Faculty of Liberal Art. [In Thai]
- Meeragsa, T. (2009). *Factors Related to Stress of Garment Workers in Small Enterprises*. (Master’s Thesis). Mahidol University, Faculty of Nursing Science Program. [In Thai]
- Mongkol, R. (2018). *A research synthesis of depression in old age*. (Master’s Thesis). Mahidol University, National Institute for Child and Family Development. [In Thai]
- Poapan, S., & Jiawiwatkul, A. (2017). *The Development of Indicators of Good Practice Happy Workplace Organizations in Thailand*. New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences. Retrieved from <https://doi.org/10.18844/prosoc.v3i1>. [In Thai]
- Rodtiang, N. (2007). *Factors Influence on Happiness at Work among Personnel in North-eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health*. (Master’s Thesis), Mahidol University. Faculty of Public Health Major in Family Health. [In Thai]
- Sawaengphol, N. (2011). *Factors Affecting Happiness in Personnel Working at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT)*. (Master’s Independent Study). Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Faculty of Business Administration. [In Thai]

- Uthensuth, A. (2012). *The development of a lifelong learning process model in private business organizations to be healthy organizations. (Doctoral' Thesis)*. Chulalongkorn University. Faculty of Philosophy. [In Thai]
- Wasanthanarat, C., & Wutthiwatchaikaew, T. (2016). *To Build Happy Workplace Together*, (Revised edition 2016). Bangkok: At Four Print. [In Thai]
- Watanawong, S. (1995). *Adult learning psychology*. Bangkok: Odian Store.
- Wiratchai, N. (1999). *Meta-Analysis*. Bangkok: Nisin Advertising Group. [In Thai]
- Wutthiwatchaikaew, T. (2016). *Employee Health Is the Basis of the Happy Workplace*. Bangkok: At Four Print. [In Thai]