

๘๖๑๒๙๘๖



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
เรื่อง
ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
Need and Well-Being of Industrial Workers

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลา ละวาทีน
คณะวิทยาการจัดการ

รายงานวิจัยฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนจาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
งบประมาณแผ่นดิน โดยผ่านสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

พ.ศ. 2560

คณินันท์นาการ ๒๑๕๓/๖๔
จาก
สำนักงานวิจัยแห่งชาติ มจร.วไลยอลงกรณ์

หัวข้อวิจัย	ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
ชื่อผู้วิจัย	ชวลา ละวาทิน
หน่วยงาน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปี พ.ศ.	2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความอยู่ดีมีสุข ความต้องการ และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความอยู่ดีมีสุขกับระดับความต้องการของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 400 ตัวอย่าง และแบ่งตามสัดส่วนของประชากรแยกตามประเภทอุตสาหกรรม และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านในระดับสูง ระดับความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงาน ยกเว้นความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการรวมทุกด้าน

คำสำคัญ: ความต้องการ ความอยู่ดีมีสุข

Research Title	Need and well-being of industrial worker
Author	Chawala lawatin
Faculty	Management Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University
Year	2017

Abstract

This study aimed to investigate well-being, needs and the relationship between the level of well-being and level of needs of worker. Questionnaires were used to collect information from workers in the industrial sector at Pathum Thani province. The sample size was calculated from the formula of Taro Yamane, the confidence level of 95% number 400 samples and divided by the proportion of the population classified by industry. And using simple random sampling. The study found that employees are needs to moderate. The staff are well-being high level. Level well-being is related to the needs level of employees. Except for level well-being about the environment have not a good relationship with the requirements of staff.

Keywords: Needs Well-being

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ได้เสียสละเวลาของท่านทั้งหลาย เพื่อมาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับงานวิจัยนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณทีมงานวิจัย ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณคณะกรรมการพิจารณาผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อทำให้งานวิจัยนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ที่ตรวจพิจารณาและให้คำแนะนำหัวข้อวิจัยนี้ และสุดท้าย ขอขอบคุณ ผู้บริหารและมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ให้ความกรุณาสนับสนุน เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ชวลา ละวาทีน
หัวหน้าโครงการวิจัย

2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	(1)
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 เป้าหมายของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ความต้องการและบุคลิกลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จ	8
2.2 การวัดและประเมินความต้องการ	16
2.3 ความอยู่ดีมีสุข	17
2.4 การวัดและประเมินความอยู่ดีมีสุข	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
2.6 กรอบแนวคิด	33
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	35
3.1 ประชากรและตัวอย่าง	35
3.2 ข้อมูลและตัวแปร	37
3.3 เครื่องมือ	37
3.4 การเก็บข้อมูล	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	40
4.1 ข้อมูลพื้นฐานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี	40
4.2 บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	41
4.3 ระดับความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	50
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	54
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	57
5.1 สรุปผลการวิจัย	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 อภิปรายผล	58
5.3 ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	68

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงประเภท จำนวนโรงงาน และจำนวนคนงาน	36
2	แสดงประชากรและตัวอย่าง	37
3	แสดงข้อมูลพื้นฐานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี	40
4	แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านความสำเร็จ	42
5	แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์	43
6	แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านอำนาจ	45
7	แสดงความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	46
8	แสดงระดับความต้องการของพนักงาน	50
9	แสดงระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	52
10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	54

สารบัญญภาพ

แผนภาพที่

1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

หน้า

34

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในยุคโลกาภิวัตน์การดำรงชีวิตของคนส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ที่แตกต่างจากอดีตมาก เนื่องมาจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจของสังคมไทยทำให้ประเทศไทยมีระบบสาธารณสุขที่ก้าวหน้า มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจของไทยตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 – 7 ที่มุ่งเน้นนำทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และความได้เปรียบด้านแรงงานราคาถูกของประเทศ มาใช้สนับสนุนการพัฒนาและขยายฐานการผลิต เริ่มจากการกระจายการผลิตภาคเกษตรสู่พืชหลักมากขึ้น การพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า นำไปสู่การผลิตเพื่อส่งออก และอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนและเทคโนโลยีสูงขึ้น ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวในอัตราสูง แต่การเติบโตดังกล่าว นอกจากจะต้องแลกด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่ลดลงไปแล้ว ยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยี เงินทุนและตลาดจากต่างประเทศ ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศลดลง อีกทั้งยังมีปัญหาการบริหารทางเศรษฐกิจและการเมือง และระบบราชการยังมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจและขาดประสิทธิภาพ การทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งสังคมไทยตกอยู่ในกระแสวัตถุนิยม ขาดการกั่นกรองและการเลือกใช้วัฒนธรรมสมัยใหม่จากต่างประเทศอย่างเหมาะสม จึงก่อให้เกิดปัญหาทางด้านศีลธรรมและสังคมมากขึ้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ยังเป็นจุดอ่อนสำคัญของสังคมไทย (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2555) ในขณะเดียวกันการที่เศรษฐกิจไทยเป็นระบบเศรษฐกิจแบบเปิดซึ่งนักลงทุนต่างชาติสามารถเข้ามาลงทุนได้อย่างเสรี จึงทำให้ตลาดสินค้าและบริการในประเทศมีขนาดใหญ่ขึ้น ผู้คนสามารถใช้สินค้าบริการได้หลากหลายขึ้น แต่ในขณะเดียวกันการบริโภคที่มากเกินไปอาจส่งผลเสียต่อภาคครัวเรือน เพราะการครองชีพที่มีการใช้แบบแผนตามกระแสทุนนิยมเกินไปนั้นจะทำให้เกิดความลุ่มหลงในวัตถุนิยม (ประภัสสร เสวิกุล, 2555) การลุ่มหลงในวัตถุนิยมนั้นจะมีลักษณะที่มีความต้องการในสินค้าใหม่ สิ่งทันสมัยและเป็นที่ยอมรับมาใช้ทำให้เกิดความโก้หรู โดยขาดการคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย โดยสังคมเหล่านี้มักวัดกันด้วยราคาของวัตถุเท่านั้น ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงการหามาได้ซึ่งสิ่งของที่อาจจะผิดคุณธรรมศีลธรรม เป็นเหตุทำให้จิตใจของคนย่อมมีค่าน้อยลงเรื่อยๆ และหาความพอเพียงแก่การดำรงชีวิตไม่ได้

ในปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น และต่างก็พยายามพัฒนาธุรกิจของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ โดยพยายามสร้างข้อได้เปรียบให้ต่างออกไป ทั้งในด้านการลงทุนทางการเงิน พัฒนาโครงสร้างองค์กรและพัฒนาระบบเทคโนโลยี แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญในการสร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งในด้านทรัพยากรมนุษย์มากนัก ซึ่งเป็นสิ่งใกล้ตัวที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร มีความสามารถ มีพลัง และสามารถสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในโลกธุรกิจปัจจุบัน คนในองค์กรมีชีวิต มีสุข มีทุกข์ ถ้าองค์กรสนใจแต่อยากให้คนเก่งในงาน แต่ล้มเหลวในการดำเนินชีวิต คนเก่งงานอย่างเดียวจะช่วยให้องค์กรยิ่งใหญ่ได้จริงหรือ คนมีสองด้านต้องบริหารให้ได้ทั้งสองด้าน คือ งานกับชีวิต ต้องสมดุลกัน จึงจะทำให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข เกิดความร่วมมือ เกิดความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเพื่อสร้างสินค้า

และบริการที่ดี เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าผู้ใช้บริการ และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด สิ่ง
 ที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ การที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของ
 บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จทั้งในเชิง
 ปริมาณและเชิงคุณภาพ ในแต่ละบุคคลย่อมมีระดับความสุขที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีความสุข มี
 สุขภาพจิตที่ดีจะสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาสติปัญญา สามารถตั้งศักยภาพที่มีมา
 ใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นนั้นจะสามารถเข้าใจถึง
 ธรรมชาติและความแตกต่างของมนุษย์ได้เป็นอย่างดีอันจะนำมาสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อน
 ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อีกทั้งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายที่ดีอีกด้วย ดังนั้นองค์กรจึงต้องมุ่ง
 สร้างความเข้มแข็งขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข (สำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
 , 2552) การทำงานในปัจจุบันที่มุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ความสำเร็จ ก่อให้เกิดแรงกดดันแก่คนทำงาน จึงดู
 เหมือนว่าความสำเร็จและความสุขนั้นสวนทางกัน แต่ในความเป็นจริง ยังมีหนทางที่ความสำเร็จและ
 ความสุขอย่างยั่งยืนนั้นเดินควบคู่ไปด้วยกันได้ แล้วยังเป็นวิธีง่ายๆ ที่คาดไม่ถึงกันเลยทีเดียว ซึ่งก็คือ
 การพัฒนาจิต และมีเครื่องมือช่วยไปสู่เป้าหมายอย่างสัมฤทธิ์ผล แค่มีสมาธิและสติในการทำงาน เป็น
 องค์ความรู้ของกรมสุขภาพจิต ที่ถูกนำเสนออยู่ภายในงาน ถนนแห่งความสุข (Happy Highway) โดย
 กรมสุขภาพจิต เชื่อว่าถ้าคนทำงานมีความสุขก็จะส่งผลให้ทำงานสำเร็จ และองค์กรจะบรรลุผลลัพธ์
 ตามเป้าหมาย แต่ความสุขในแบบกรมสุขภาพจิตไม่ใช่ความสุขแบบทั่วไป หากแต่เป็นความสุขที่ยั่งยืน
 ยกระดับเหนือจากความสุขทางวัตถุ เงิน ทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ ไปสู่ความสุขที่เกิดจากการเข้าใจ
 ตนเองและเข้าใจโลก ถือได้ว่าเป็นความสุขสงบแบบสุขที่จิตใจ (Happy Soul) ที่ต้องพัฒนาจากส่วน
 ลึกของจิตใจ ให้เกิดเป็นความดีงาม อย่างความรัก ความเสียสละ ความอดทน ให้อภัย ความ
 รับผิดชอบ ที่บุคลากรแต่ละคนสามารถแสดงออกได้เต็มที่

อรุณ บัวจัน (2554) ได้อธิบายถึงแนวทางสำหรับการทำงานอย่างไรให้มีความสุข และ
 ประสบความสำเร็จนั้น คงต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน อาจใช้ระยะเวลา
 10 – 30 ปี หรือมากกว่านี้ เพื่อค้นพบแนวทางที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งประสบการณ์จากการทำงาน
 ที่สั่งสมมานานจากอดีตจะทำให้รู้ได้ว่าแนวทางในการทำงานอย่างไรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ หรือ
 แนวทางในการทำงานอย่างไรที่ทำให้เกิดความล้มเหลว อย่างไรก็ตาม โลกมีการเปลี่ยนแปลง
 ตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น
 เรื่อยๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของผู้คน รวมทั้งอารมณ์ จิตใจ และวัฒนธรรมใน
 การทำงาน ดังนั้น การที่จะทำงานให้มีความสุขและประสบความสำเร็จได้นั้น จึงต้องปรับแนวคิดใน
 การทำงานให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังเช่น แนวทางในการทำงานให้มีความสุข และ
 ประสบความสำเร็จ ความสุขและความสำเร็จสิ่งใดควรเกิดขึ้นมาก่อน ความสุขแล้วจึงประสบ
 ความสำเร็จ หรือความสำเร็จจะทำให้มีความสุข

จากสภาวะการณ์ที่กล่าวมา พบได้ว่า การปรับตัวเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมของประเทศทำให้เกิด
 เกิดเมืองอุตสาหกรรมขึ้น มีการสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างวิถีชีวิตแบบใหม่ และเกิดผลกระทบ
 ติดตามมา จากความแตกต่างระหว่างสังคมเมืองกับสังคมชนบท ความเรียบง่ายพอเพียงของชีวิตเริ่ม
 ลดลง และถูกทดแทนด้วยวัตถุนิยม สังคมแบบตะวันตก การแข่งขัน การเอาเปรียบ การอยู่ติธรรม
 ของคนในสังคม เพื่อมุ่งหวังจะให้ชีวิตของตนประสบความสำเร็จมั่งมีด้วยเงินทอง วัตถุสิ่งของมีค่าที่

เป็นค่านิยมของสังคมเมืองที่เป็นผลจากการเกิดเมืองอุตสาหกรรม อีกทั้งปัญหาสังคมที่ติดตาม อาทิ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสังคมอื่นๆ ที่เป็นข่าวในหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์และสื่อต่างๆ มากมาย ซึ่งน่าจะเป็นผลพวงมาจาก ความมุ่งมั่นที่ต้องการความสำเร็จ มุ่งต้องการอำนาจ เงินทอง บารมี ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ตามระบบทุนนิยม เสรีนิยม จากวัฒนธรรมต่างประเทศ ทำให้วิถีชีวิตที่ดั่งาม ฟุ้งพากัน ช่วยเหลือกัน ของสังคมไทยเสื่อมถอยลง

ดังนั้นการศึกษานี้จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด ปทุมธานี เนื่องจากเป็นเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรมและมีแรงงานที่ทำงานภาคอุตสาหกรรมเป็น จำนวนมากเหมาะกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และทำการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับ ความ อยู่ดีมีสุข ตามแนวทางของสำนักงานพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ (2545) และสาลินี เทพ สุวรรณ (2550) และทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ (Three Needs Theory) ของ McClellan (1961) และแนวคิดของ วราวิทย์ คະชาวงศ์ (2551) เพื่อศึกษาบุคลิกลักษณะของผู้ที่ต้องการ ความสำเร็จเป็นอย่างไร ความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรเป็นอย่างไร ระดับความต้องการและระดับความ อยู่ดีมีสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร องค์การบริหารงานบุคคลอย่างไรห้องค์กรประสบ ความสำเร็จ

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการของพนักงานฝ่ายการผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานฝ่ายการผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุขของ พนักงานฝ่ายการผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

1.3 เป้าหมายการวิจัย

- 1.3.1 บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ และระดับความต้องการของ พนักงานฝ่ายการผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
- 1.3.2 ความอยู่ดีมีสุข และระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานฝ่ายการผลิต และพนักงานฝ่าย สำนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
- 1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุขพนักงานฝ่ายการ ผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 องค์กรมีข้อมูลและแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะที่เหมาะสมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 องค์กรมีข้อมูลและแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.4.3 องค์กรมีแนวทางการส่งเสริมและการสร้างนิสัยความพอเพียงเพื่อให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาพนักงานฝ่ายการผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ศึกษาในช่วงเดือน ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับ ความอยู่ดีมีสุข ตามแนวทางของสำนักงานพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ และสาลินี เทพสุวรรณ (2550) ที่ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ หลักประกันในชีวิต ร่างกายและจิตใจแข็งแรง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี ความภาคภูมิใจ มีอิสรภาพ และการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลง และลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จ และความต้องการ ตามแนวทางของทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ (Three Needs Theory) ของ McClellan (1961) และแนวคิดของ วราวิทย์ คະชาวงค์ (2551) ที่ประกอบด้วย บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความผูกพันหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว หรือต้องการให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้ตามที่ต้องการ โดยมีแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้สำเร็จ แบ่งความต้องการความสำเร็จออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการความผูกพันหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความต้องการอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

1.6.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: nAch) หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น แสดงความสามารถหรือการกระทำการใดๆ เพื่อมุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1.6.2.1 มีการคาดการณ์และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงาน

1.6.2.2 มีการตั้งเป้าหมายในระดับที่สูงและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้

- 1.6.2.3 มีความพอใจเมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ
- 1.6.2.4 มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่ได้เคยปฏิบัติมาก่อน
- 1.6.2.5 มีความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- 1.6.2.6 ชอบปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง
- 1.6.2.7 ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล
- 1.6.2.8 มีความพยายามจดจ่ออยู่กับงานนั้นจนสำเร็จแม้จะเป็นงานที่ยาก
- 1.6.2.9 การเลือกทีมงานในการปฏิบัติงานจะพิจารณาถึงความสามารถของบุคคลเป็น

สำคัญ

- 1.6.2.10 ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป
- 1.6.2.11 คิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ไขและปฏิบัติงานให้สำเร็จ
- 1.6.2.12 ไม่รู้สึกท้อถอยหมดความพยายาม หากงานที่ปฏิบัติเกิดความล้มเหลว
- 1.6.2.13 มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล
- 1.6.2.14 ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ด้วยความตั้งใจและจะทำให้ได้ผลดีที่สุด
- 1.6.2.15 เพิ่มความนับถือตนเองด้วยประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ของตน

1.6.3 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธหรือความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น แสดงความสามารถหรือการกระทำการใดๆ ที่เป็นการสร้างมิตรภาพและสัมพันธภาพกับผู้อื่นให้เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นทำให้เกิดการยอมรับชอบการผูกมิตร ชอบสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยบุคคลที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีคุณลักษณะ ต่อไปนี้

- 1.6.3.1 สามารถปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตร

สัมพันธ์

- 1.6.3.2 ชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 1.6.3.3 เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี
- 1.6.3.4 พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมขององค์กร
- 1.6.3.5 เป็นผู้ที่มีแนวโน้มคล้อยตามและกระทำตามความประสงค์หรือความคิดของบุคคลอื่น เมื่อได้รับความกดดันภายในกลุ่มองค์กร

- 1.6.3.6 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจาก

บุคคลอื่น

- 1.6.3.7 เป็นผู้ที่คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นสำคัญ
- 1.6.3.8 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึหรือคำพูดของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง
- 1.6.3.9 ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขันโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงปัญหาสังคม

- 1.6.3.10 เป็นผู้ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน

- 1.6.3.11 เป็นผู้ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กร

1.6.3.12 เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดี ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรีต่อบุคคลอื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

1.6.3.13 เป็นผู้มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ ความกังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม และคำวิจารณ์ของบุคคลอื่น

1.6.3.14 หากต้องเลือกทีมในการปฏิบัติงานจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ

1.6.3.15 พยายามประสานความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

1.6.4 แรงจูงใจใฝ่อำนาจหรือความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPower) หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น แสดงความสามารถหรือการกระทำใดๆ ในทิศทางที่ตนกำหนดไว้โดยพยายามที่จะควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงออกให้เห็นในลักษณะของการแข่งขันในทุกสถานการณ์ ชอบการแข่งขัน และใฝ่หาสถานภาพหรือตำแหน่งของตนให้เหนือกว่าผู้อื่นเสมอ โดยบุคคลที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1.6.4.1 เลือกปฏิบัติงานที่สามารถสร้างสถานภาพหรือสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองมากที่สุด

1.6.4.2 เป็นผู้ที่ยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นและชอบให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นหากบุคคลอื่นทำในสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง

1.6.4.3 เป็นผู้ชอบทำงานกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ตนควบคุมได้

1.6.4.4 เป็นผู้ที่มิชอบบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น

1.6.4.5 เป็นผู้ที่ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่น

1.6.4.6 มุ่งที่จะทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่นจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

1.6.4.7 เป็นผู้ที่ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กร

1.6.4.8 เกิดความพึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการได้

1.6.4.9 เป็นผู้ที่ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงานขององค์กร

1.6.4.10 เป็นผู้นำในการตัดสินใจดำเนินการตามที่ตนเองเห็นสมควรเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร

1.6.4.11 เป็นผู้ที่ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้ กับบุคคลอื่น

1.6.4.12 เป็นผู้ที่พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิด

1.6.4.13 ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟังของบุคคลอื่นผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.6.4.14 แสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มองค์กรและชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มองค์กร

1.6.4.15 แสดงออกในด้านต่างๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์หรือเพิ่มบทบาทให้กับตนเอง แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา เชื่อสัจย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

1.6.5 ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง ความพึงพอใจในองค์ประกอบของความสุข โดยแบ่งเป็น 8 หมวด ได้แก่ การมีหลักประกันในชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนที่เข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน เป็นต้น

1.6.6 การมีหลักประกันในชีวิต หมายถึง มีที่ดินอย่างพอเพียง มีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร มีอาหารกินพอเพียง มีเงินทองใช้สอย มียุงข้าวใหญ่ มีข้าวกินตลอดปี

1.6.7 การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง หมายถึง สุขภาพจิตดี ร่างกายแข็งแรง อายุยืน ปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย ไม่มีโรคประจำตัว

1.6.8 การมีครอบครัวที่อบอุ่น หมายถึง คนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้าและมืงานทำ คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน ลูกขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้ ฝ่าฝืนเมียเดียว คนในครอบครัวมีเวลาให้กัน

1.6.9 การมีชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง เกิดกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม เกิดผู้นำตามธรรมชาติ และมีกระบวนการพัฒนาผู้นำ เกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆในชุมชน ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คนในชุมชนมีความสามัคคี

1.6.10 การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี หมายถึง มีดินน้ำสัตว์อุดมสมบูรณ์ การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีถนน น้ำประปาและไฟฟ้า มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ เพิ่มความหลากหลาย

1.6.11 การมีอิสรภาพ หมายถึง ได้ทำในสิ่งที่คิด โดยไม่สร้างความเดือนร้อน ไม่มีหนี้สิน ไม่ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิด ประกอบอาชีพอิสระ

1.6.12 การมีความภาคภูมิใจ หมายถึง มีครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น ได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น

1.6.13 การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน หมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ได้เข้าวัดฟังธรรม ทำบุญ ทำงานหรือช่วยเหลือผู้อื่น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จ ความอยู่ดีมีสุข และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จและความอยู่ดีมีสุข โดยมีรายละเอียด แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 ความต้องการและบุคลิกลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จ

แมคคลีแลนด์ (McClelland) (1961) ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จ (achievement needs) ของบุคคลเนื่องจากเป็นความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะ จากการทดสอบที่เรียกว่า Thematic Apperception Test: TAT ซึ่งบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีคุณสมบัติ คือ ชอบความท้าทายและยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง ตลอดจนต้องการมีความรับผิดชอบในผลงาน มีการตั้งเป้าหมายในระดับปานกลาง โดยประเมินกับความเสี่ยงที่มีอยู่ ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ในผลงาน มีทักษะในการวางแผนระยะยาว และความสามารถในการจัดระบบงาน โดยแมคคลีแลนด์ มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว โดยได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement: nAch) เป็นแรงจูงใจในการกระทำการใดๆ เพื่อให้ก้าวสู่ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศ โดยความต้องการความสำเร็จในความคิดของแมคคลีแลนด์ หมายถึง มนุษย์เราต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ คนที่ปรารถนาความสำเร็จมักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน โดยแมคคลีแลนด์วิจัยพบว่า ผู้ประสบความสำเร็จย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น แสวงหาคำตอบของปัญหาโดยการป้อนกลับอย่างรวดเร็วเพื่อปรับปรุง ตั้งเป้าหมาย พอใจกับการทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ แมคคลีแลนด์ ได้กล่าวถึงความต้องการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งเป็นแรงขับที่จะทำให้งานที่ทำ ประสบความสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และนอกจากนั้น แมคคลีแลนด์ ยังได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จไว้ว่า เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ดังนั้นบุคคลพวกนี้ก็จะสนใจตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

แมคคลีแลนด์ ผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ โดยแมคคลีแลนด์ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่จะประสบ

ความสำเร็จสูงว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากจนเกินไป และก็ไม่ใช่เป็นคนไม่กล้าเสี่ยงเอาเสียเลย บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง และจะฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้อย่างเหมาะสม และเขาผู้นั้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การด้วย และเป็นที่แน่นอนว่าเขาผู้นั้นจะต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในเนื้อหาของงานเอง โดยเขาจะไม่มุ่งผลตอบแทนในลักษณะที่จับต้องได้เป็นสิ่งสำคัญ แต่หากเขาบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนา เขาจะได้รับรางวัลเป็นผลพลอยได้ตามไปด้วย แต่รางวัล เช่น เงิน นั้นไม่ใช่สิ่งที่เขาต้องการเป็นพื้นฐาน เงินอาจเป็นเพียงเครื่องวัดผลงาน และเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้น ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงานจึงมีใจจดจ่ออยู่กับงานและใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี บุคคลพวกนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่เดียวกันความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลวและเพื่อที่จะได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันทั่วทั้ง

เฮนรี เมอเรีย (Henry A. Murray) (1938) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าได้แก่ แรงจูงใจที่นำประสบการณ์แห่งความสำเร็จทางสังคมมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อความสำเร็จอีกครั้งหนึ่ง นักจิตวิทยาบางท่านเรียกแรงจูงใจประเภทนี้ว่า ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (need for achievement) ซึ่งใช้ตัวย่อเป็นที่เข้าใจในหมู่นักจิตวิทยาว่า nAch ลักษณะของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจประเภทนี้ จะมีลักษณะตามที่สรุปไว้ 5 ประการ ต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วโดยความตั้งใจจะทำให้ได้ผลที่ดีที่สุด
2. มีการจัดการและควบคุม ความคิดและวัสดุสิ่งของได้รวดเร็วและอิสระ
3. สามารถเอาชนะสิ่งต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคได้ด้วยมาตรฐานที่ตีเลิศ
4. ตั้งใจทำงานเพื่อจะแข่งขันเอาชนะผู้อื่นให้จงได้
5. มักจะเพิ่มความนับถือตนเองด้วยประสบการณ์แห่งความสำเร็จของตน

อเนก แสนมหาชัย (2549) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่นักศึกษาปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน โดยสามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีความทะเยอทะยานอยากได้ไผ่ดี มีการวางแผนไปสู่ความสำเร็จ มีการปฏิบัติตามแผนด้วยความเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และพอใจกับผลที่ได้เมื่อได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่

วรวิทย์ คະชาวงศ์ (2551) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือผู้ที่ต้องการความสำเร็จ ได้ดังนี้

1. มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
2. มีการตั้งเป้าหมายปานกลางสามารถบรรลุได้ เลือกรางวัลที่มีระดับความยากง่ายปานกลาง
3. ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ
4. แสดงพฤติกรรมที่ทำหายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ลดละ

5. ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกที่มงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ

6. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
7. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน
8. ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา
9. ประารถนาที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางาน

อยู่เสมอ

10. ความสำเร็จคือรางวัล

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น แสดงความสามารถหรือการกระทำใดๆ เพื่อมุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะดังนี้

1. เป็นบุคคลที่คาดการณ์และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงาน
2. เป็นบุคคลที่ตั้งเป้าหมายในระดับที่สูงและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้
3. เกิดความพอใจเมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ
4. มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่ได้เคยปฏิบัติมาก่อน
5. มีความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
6. ชอบปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง
7. ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล
8. มีความพยายามจดจ่ออยู่กับงานนั้นจนสำเร็จแม้จะเป็นงานที่ยาก
9. หากต้องมีการเลือกที่มงานในการปฏิบัติงานจะพิจารณาถึงความสามารถของ

บุคคลเป็นสำคัญ

10. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

11. คิดหาวิธีการใหม่ๆที่จะแก้ไขและปฏิบัติงานให้สำเร็จ
12. เป็นผู้ไม่รู้สีกท้อถอยหมดความพยายาม หากงานที่ปฏิบัติเกิดความล้มเหลว
13. มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล
14. ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ด้วยความตั้งใจและจะทำให้ได้ผลดีที่สุด
15. เพิ่มความนับถือตนเองด้วยประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน

ตน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (need for affiliation: nAff) เป็นแรงจูงใจหรือความปรารถนาที่สร้างมิตรภาพและมีสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดกับผู้อื่น เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำตัวเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นยอมรับ บุคคลใดก็ตามที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นผู้ที่ชอบการผูกมิตร ชอบความร่วมมือกับผู้อื่นในทุกสถานการณ์มากกว่าที่จะมุ่งเน้นการแข่งขัน และจะเป็นผู้ที่ใช้ความพยายามในการเข้าใจผู้อื่น แมคคลีแลนด์ ได้กล่าวถึงความต้องการด้านสังคมหรือความผูกพันไว้ว่า บุคคลต่างต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความเป็นมิตรไมตรี แมคคลีแลนด์ ยัง

กล่าวถึงความต้องการสัมพันธ์ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรอันดีกับผู้อื่นซึ่งคล้ายกับความ ต้องการทางสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Theory) บุคคลที่มีความต้องการสูงด้าน ความสัมพันธ์ จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากผู้อื่น
2. มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความ

กดดัน

3. มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง

แมคเคลลีแลนด ได้ศึกษาความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นหรือมีความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่น กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่และ ต้องการรู้จักกับคนอื่น ดังนั้น ความผูกพันจะเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้และ ยังจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานให้เกิดผลขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อีก ด้วย

แมคเคลลีแลนด กล่าวว่าคนต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ ผู้มีความต้องการความผูกพันจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
2. อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
3. สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการพบปะสังสรรค์
4. แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กร

แมคเคลลีแลนด ยังกล่าวต่อไปอีกว่า ความต้องการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลจะรักษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมโดยการร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางของสังคม บุคลิกภาพ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง 4 ประการ ได้แก่

1. การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดี
2. การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็น คนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่น จากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท
3. การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม
4. มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม ค่า วิจารณ์ของผู้อื่น

วิจารณ์ของผู้อื่น

แมคเคลลีแลนด ได้สรุปว่า ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันจะมีลักษณะ ดังนี้คือ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตนเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วม กิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ

จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็น ประสพการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จทางสังคมแล้ว โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ต่างๆ ซึ่งคนที่มี

แรงจูงใจประเภทนี้ มักจะเป็นผู้ที่เข้าสังคมได้ดี หรือจะทำงานเป็นคณะหรือทีมได้ดีมาก และมักเป็นคนที่เข้าไหนเข้าได้ไม่เคยอะเขิน เพราะมักจะมีเรื่องพูดคุยสนุกสนานได้เสมอๆ โดยพฤติกรรมที่ออกมาจะเต็มไปด้วยความรัก ความผูกพัน ความมีมิตรไมตรี ความมีน้ำใจ ความหวังดีต่อกัน เป็นการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และมีความรักความสามัคคี

วรวิทย์ คະชาวงศ์ (2551) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้ดังนี้

1. จะปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี
2. มีแนวโน้มรักษาสัมพันธระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร การพยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี
3. ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้ความร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
4. เรียนรู้ ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว
5. ยึดติดกับสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่
6. แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร
7. เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
8. มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น
9. ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจากสังคม
10. แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่นและต้องการความรักตอบแทน

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น แสดงความสามารถหรือการกระทำใดๆ ที่เป็นการสร้างมิตรภาพ และสัมพันธภาพกับผู้อื่นให้เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นทำให้เกิดการยอมรับ ชอบการผูกมิตร ชอบสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยบุคคลที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สามารถปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตรสัมพันธ์
2. ชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
3. เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี
4. พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมขององค์กร
5. เป็นผู้ที่มีแนวโน้มคล้อยตามและกระทำตามความประสงค์หรือความคิดของบุคคลอื่น เมื่อได้รับความกดดันภายในกลุ่มองค์กร
6. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น
7. เป็นผู้ที่คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นสำคัญ
8. มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกหรือคำพูดของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง
9. ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขันโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงปัญหาสังคม
10. เป็นผู้ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน
11. เป็นผู้ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กร

12. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ภาพที่ดี ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรีต่อบุคคลอื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

13. เป็นผู้มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ ความกังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคมและคำวิจารณ์ของบุคคลอื่น

14. หากต้องเลือกทีมในการปฏิบัติงานจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ

15. พยายามประสานความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for power: nPower) เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำการใดๆ ในทิศทางที่ตนกำหนดไว้ เป็นแรงจูงใจที่บุคคลพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงออกให้เห็นในลักษณะของการแข่งขันในทุกสถานการณ์ ชอบการแข่งขันเป็นชีวิตจิตใจและใฝ่หาสถานภาพเหนือผู้อื่น แมคคลีแลนด์ กล่าวว่าความต้องการทางด้านอำนาจ หมายถึง คนที่มีความต้องการอำนาจสูงก็มุ่งจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว พวกนี้ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบชมชู้ คุยโอ้อวด ยกตัวข่มขาน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวเฉพาะตนคนเดียว

2. บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม ต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพนับถือ ยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัยคิดถึงองค์กรอยู่เสมอ

ความต้องการอำนาจ เป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ไม่ว่าบุคคลใดย่อมต้องการมีอำนาจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจ บุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขัน แมคคลีแลนด์ ยังได้กล่าวถึงความต้องการอำนาจ ซึ่งเป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ผู้มีความต้องการสูงด้านอำนาจจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. อยากมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
2. อยากทำการควบคุมผู้อื่น
3. ผูกติดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
4. ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น พยายามให้ผู้อื่นเป็นไปตามที่ตนคิด

5. ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำ เมื่อมีกิจกรรมกลุ่มไม่ว่าจะอยู่ในสถานะหัวหน้า หรือสมาชิกกลุ่ม มักจะมีพฤติกรรมพูดมากชอบโต้เถียง อ้างเหตุผล

แมคคลีแลนด์ ได้ศึกษาความต้องการมีอำนาจ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น และสามารถครอบงำผู้อื่นได้ และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตนเองในฐานะหัวหน้าขององค์กรนั้น ดังนั้น คนที่มีความต้องการอำนาจอย่างแรงกล้ามักจะพยายามมีอิทธิพลอยู่เหนือคนอื่นโดยตรง ด้วยการให้คำแนะนำ ให้ความคิดเห็น และพยายามคุยกับคนอื่นๆ ด้วยเรื่องราวต่างๆ ได้คล่องแคล่วหรือเป็นคนช่างพูดนั่นเอง บุคคลประเภทนี้ อยากจะมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าของ

กลุ่มกิจกรรมทั้งหลาย นอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่า ความต้องการอำนาจเป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพลหรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
2. ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่น
3. สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

แมคคลีแลนด ยังกล่าวว่า ความต้องการอำนาจ หมายถึง บุคคลต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบแสดงออกและแข่งขัน โดยผู้จัดการที่ต้องการอำนาจจะใช้อำนาจที่มีให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรผ่านการกระจายอำนาจ การสนับสนุนและการเสริมแรง แมคคลีแลนด ได้กำหนดลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ลักษณะ คือ

1. ความก้าวหน้า ความอึดเหนี่ยว การทำงานเชิงรุก
2. การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม การแสดงออกถึงการรักษาสีทธิของตนเอง เช่น หัวรั้น ไม่พอใจโกรธ การตัดสินใจแนวปฏิเสธ
3. การครอบครองอำนาจ
4. การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา ซื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน
5. การแสดงออกเพื่อเป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็กๆ ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้ บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี
6. การเสี่ยง บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตราย

นอกจากนี้แมคคลีแลนด ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสีทธิ ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศชื่อเสียง แมคคลีแลนด ได้สรุปว่า ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพลหรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่น ได้สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

วราริทย คชะวงค์ (2551) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กร เต็มใจเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน และได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้ดังนี้

1. ต้องการมีอิทธิพล มุ่งควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากร
2. แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง

3. ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้
4. มักจะชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือโน้มน้าวให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ
5. เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียกร้อง
6. ชอบสอน ชอบพูดในที่ชุมชน
7. ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม
8. ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น
9. มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่างานให้มีประสิทธิภาพ
10. เชื่อในระบบอำนาจ ความยุติธรรม

จากแนวคิดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น แสดงความสามารถหรือการกระทำใดๆ ในทิศทางที่ตนกำหนดไว้ โดยพยายามที่จะควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงออกให้เห็นในลักษณะของการแข่งขันในทุกสถานการณ์ ชอบการแข่งขัน และใฝ่หาสถานภาพหรือตำแหน่งของตนให้เหนือกว่าผู้อื่นเสมอ โดยบุคคลที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะ ดังนี้

1. เลือกปฏิบัติงานที่สามารถสร้างสถานภาพหรือสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองมากที่สุด
2. เป็นผู้ที่อยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นและชอบให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นหากบุคคลอื่นทำในสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง
3. เป็นผู้ชอบทำงานกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ตนควบคุมได้
4. เป็นผู้ที่มิชอบบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น
5. เป็นผู้ที่ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่น
6. มุ่งที่จะงานให้ตีมีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่นจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
7. เป็นผู้ที่ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กร
8. เกิดความพึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการได้
9. เป็นผู้ที่ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงานขององค์กร
10. เป็นผู้นำในการตัดสินใจดำเนินการตามที่ตนเองเห็นสมควรเมื่อเกิดปัญหาใน

องค์กร

11. เป็นผู้ที่ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้ กับบุคคลอื่น
12. เป็นผู้ที่พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิด
13. ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟังของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลการ

ทำงานที่มีประสิทธิภาพ

14. แสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มองค์กรและชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม

องค์กร

15. ชอบแสดงออกในด้านต่างๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์หรือเพิ่มบทบาทให้กับตนเอง
- แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา ซื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

2.2 การวัดและประเมินความต้องการ

มณิการ์ ชูทอง และชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ (2558) ศึกษาการสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ส่วนใหญ่เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ นอกจากนี้งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับตัวแปรอื่นๆ ในการหาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผล พบว่า โดยส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 รูปแบบ โดยรูปแบบแรกใช้แบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ และ 7 ระดับ และรูปแบบที่ 2 คือเทคนิคการใช้รูปภาพ ได้แก่ เทคนิคการเลือกภาพ (The Thematic Apperception Test: TA) เป็นเทคนิคที่ให้ผู้เข้าร่วมเลือกภาพและเขียนคำตอบสนองความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองที่มีต่อลักษณะของภาพนั้นๆ และแบบวัดของ บิพพ์ และแดม (Bipp and Dam) ที่ใช้เทคนิคการตอบคำถามเกี่ยวกับภาพโดยตอบในรูปแบบจริงหรือเท็จ การศึกษาเครื่องมือวัดดังกล่าว พบว่า รูปแบบของเครื่องมือส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานค่า มีข้อจำกัดคือ ผู้ตอบแบบประเมินจะประเมินมาตรฐานค่าในแต่ละระดับไม่เท่ากันตามการรับรู้ของแต่ละคน จึงได้มีการนำวิธีวิทยาการมาใช้แก้ปัญหาดังกล่าวหลากหลายวิธี วิธีวิทยาการออกแบบเครื่องมือวิจัยที่จะช่วยลดปัญหาการตีความแตกต่างในการรับรู้ระดับสเกลของแต่ละคนที่ไม่เท่ากันมีหลายวิธี เช่น การกำหนดการใช้คำอธิบายแต่ละระดับสเกลให้ผู้ตอบเข้าใจตรงกันด้วยคำร้อยละ วิธีนี้ช่วยลดปัญหาในระดับหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติอาจยังมีปัญหาเรื่องการตีความหมายคำอธิบาย และอีกแนวทางหนึ่งคือการประยุกต์ใช้ Anchoring Vignette คือ การอธิบายลักษณะพฤติกรรมของตัวละครสมมติที่แสดงพฤติกรรมถึงตัวแปรที่ต้องการจะวัดในสถานการณ์ที่สร้างขึ้น โดยมีระดับพฤติกรรมต่ำหรือสูงแตกต่างกันอย่างชัดเจนในแต่ละระดับของพฤติกรรมนั้น ภายใต้การวัดตัวแปรในประเด็นเดียวกัน

งานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับเพื่อวัดระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ฤทัยรัตน์ ชิดมงคล และเปรมฤดี บริบาล (2555) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย ด้านการตั้งเป้าหมายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ด้านความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้านความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านความทะเยอทะยานให้ผลงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความก้าวหน้าในงาน รติ บำรุงญาติ และมานพ ชูนิล (2557) ใช้แบบประมาณค่า 5 ระดับเพื่อประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นการประเมินทัศนคติเช่นกัน งานวิจัยที่ใช้เทคนิค TAT ได้แก่ งานของ แมคเคลลีแลนด์ (McClellan) (1961) เป็นเทคนิคที่ให้ผู้เข้าร่วมเลือกภาพและเขียนคำตอบสนองความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองที่มีต่อลักษณะของภาพนั้นๆ และงานวิจัยที่ใช้วิธีการวัดโดยใช้ AMS: Achievement Motivation Scales ได้แก่ Yuan Li, Jijun Lan & Chengting Ju. (2015), Ze Ju Zhang, Chuan Lin Zhang, Xian Geng Zhang, Xiang Min Liu, Hui Zhang, Jing Wang and Shuang Liu. (2015) โดยการกำหนดแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จเป็น 30 รายการแบ่งเป็น ประสบความสำเร็จ 15 รายการ และความล้มเหลว 15 รายการ โดยกำหนดให้ประเมินค่าคะแนนตั้งแต่ 1 – 4 คะแนน แล้วนำมาหาค่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวม

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้แบบประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการประเมินทัศนคติ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของตนเองที่เกี่ยวกับ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการ

ความผูกพัน และบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการอำนาจ แบ่งเป็น 5 ระดับ จากระดับ 1 – 5 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด – เห็นด้วยมากที่สุด

2.3 ความอยู่ดีมีสุข

บัวพันธ์ พรหมพักพิง (2555) อธิบายว่า ความสุข เคยปรากฏเป็นประเด็นหรือเป็นข้อถกเถียงมานานแล้วในวงวิชาการตะวันตก ของกลุ่มนักปรัชญา utilitarianism โดยมีนักปรัชญา ชื่อ เจริมี เบนทัม (Jeremy Bentham) นักปราชญ์ในช่วงยุค ค.ศ. 1748 – 1832 ได้เสนอว่า กฎหมายหรือหลักทางศีลธรรมต่างๆ จะต้องวางอยู่บนพื้นฐานที่ว่า กฎหมายและหลักศีลธรรมนั้นๆ จะต้องมุ่งให้เกิดความสุข (Happiness) ให้มากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ สังคมมนุษย์จะเป็นสังคมที่ดีก็ต่อเมื่อประชากรในสังคมนั้นๆ มีความสุข กฎหมายจะเป็นกฎหมายที่ดีก็ต่อเมื่อกฎหมายนั้น ได้เพิ่มความสุขของประชากร และลดความทุกข์ (Misery) ดังนั้น การกระทำของเอกชนหรือสาธารณะ จึงควรจะถูกตัดสินด้วยหลักการที่ว่า การกระทำนั้นส่งผลต่อความสุขของคนทั้งมวลอย่างไร อย่างไรก็ตาม หลักทางปรัชญาดังกล่าวนี้ ได้รับการโต้แย้ง โดยเฉพาะจากสำนักคิดปฏิฐานนิยม (positivism) ที่มองว่าความสุขไม่อาจนิยามได้ เนื่องจากว่ามีความแปรเปลี่ยนไปตามสภาวะจิตใจของบุคคล ดังนั้นวงการวิชาการการพัฒนาที่ผ่านมา คำว่า ความสุข จึงมักจะถูกแทนด้วยสภาพหรือเงื่อนไขบางอย่าง ที่อนุमानว่าจะทำให้คนสุขกาย อย่างเช่นคำว่า ความจำเป็นพื้นฐาน คุณภาพชีวิต หรือการพัฒนามนุษย์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่สามารถที่จะนิยามและวัดได้ ตามแนวคิดของกลุ่มปฏิฐานนิยม การศึกษาเรื่องความสุขที่พัฒนาขึ้นมาภายหลัง มักจะถือว่าเป็นสาขาเฉพาะทางด้านจิตวิทยา ในปี 1979 วิลสัน (Wilson) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา เขียนไว้ว่า คนที่มีความสุขเป็นคนที่มียุ่่น้อย สุขภาพดี มีการศึกษาดี มีรายได้ดี เปิดเผย มองโลกในแง่ดี ปราศจากความกลัวหรือความกังวล เป็นผู้เคร่งศาสนา เป็นผู้ที่แต่งงานแล้ว และมีการนับถือตนเองสูง มีความมั่นคงในการทำงาน มีความใฝ่ฝันในระดับปานกลาง นอกจากนี้การศึกษาทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความสุขเน้นอยู่ที่ว่า มีปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความสุขของมนุษย์ การศึกษาเรื่องความสุขของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยนักจิตวิทยา ได้รับการจัดอยู่ในกลุ่ม ความอยู่ดีมีสุขทางอัตวิสัย (subjective wellbeing)

ในปัจจุบัน การศึกษาความสุขของนักจิตวิทยา ได้ขยายเข้าไปสู่การศึกษาสาขาอื่นๆ อย่างเช่น สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ผลการวิจัยในระดับนานาชาติ ในเรื่องความสุขของนักเศรษฐศาสตร์ชี้ไปที่ทิศทางที่สำคัญสองประการคือ ประการแรก การศึกษาจำนวนมากเน้นให้ความสนใจอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของปัจเจก และผลลัพธ์ในทางเศรษฐกิจ โดยทั่วไปแล้ว นักเศรษฐศาสตร์มักจะมีข้อสมมติฐานที่ว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างรายได้และความสุขของปัจเจก อย่างไรก็ตาม การศึกษาส่วนใหญ่ได้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างรายได้และความสุขของปัจเจก การศึกษาในระยะยาวของประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเช่น ญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาชี้ให้เห็นว่าความสุขของปัจเจกในช่วงระยะเวลาที่สั้นกว่าสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ในขณะที่รายได้ที่แท้จริงเพิ่มขึ้นหลายเท่า (Layard, 2005) ประการที่สอง ผลการศึกษาที่ผ่านมา ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสุขมีความผันแปรไปตามวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น การศึกษา

ความสุขของคนที่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจหรือสังคมที่เหมือนกัน ในประเทศที่แตกต่างกัน กลับพบว่า มีระดับความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลที่แตกต่างกันออกไป

เดส กาสเปอร์ (Des Gasper) (2004) ได้แยกองค์ประกอบหรือมิติของความอยู่ดีมีสุขว่า มีความหมายในแง่ต่างๆ 6 ด้านคือ ความพึงพอใจ การได้รับหรือบรรลุในสิ่งที่ชอบ เสรีภาพของการเลือกใช้ชีวิต ความมั่นคง การบรรลุถึงคุณค่าอย่าง และการถือครองหรือเป็นเจ้าของทรัพยากรหรือทรัพย์สิน

โจเซฟ เซน และ ฟิตอสซี (Joseph, Sen and Fitoussi) (2009) รวบรวมองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขบนพื้นฐานของงานวิจัยทางวิชาการและโครงการพัฒนาทั่วโลก พบว่าประกอบด้วย 8 องค์ประกอบได้แก่มาตรฐานการดำรงชีวิต สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมส่วนบุคคลรวมถึงการทำงาน การมีส่วนร่วมทางการเมืองและธรรมาภิบาล ความสัมพันธ์และการเชื่อมต่อทางสังคม สิ่งแวดล้อม และประเด็นความเปราะบางทางเศรษฐกิจ

รัธ และฮาร์เตอร์ (Rath and Harter) (2010 a, b) ได้เสนอองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขที่เป็นสากลว่าประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ หมายถึง ความอยู่ดีมีสุขในการมีอาชีพหรือหน้าที่การทำงาน ความอยู่ดีมีสุขทางด้านอาชีพเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขในด้านอื่นๆ ตามมา
2. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม หมายถึง การมีสังคม มีความรัก และมีเพื่อนพ้องเป็นเรื่องที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในชีวิต บุคคลที่มีความอยู่ดีมีสุขทางสังคมจะมีความใกล้ชิดที่จะช่วยพวกเขาให้ไปสู่ความสำเร็จ มีความสุขในชีวิต และมีสุขภาพที่ดี
3. ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน หมายถึง การมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับตนเอง หรือตามสภาพความเป็นอยู่ มีการจัดการสภาพทางการเงินอย่างชาญฉลาดและมีอิสระทางการเงินที่จะใช้จ่ายในแต่ละครั้ง
4. ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง อันเนื่องมาจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนที่เพียงพอ
5. ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม หมายถึง การอยู่อาศัยในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่มีสภาพที่ดี มีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัยและมีความภาคภูมิใจต่อชุมชนที่อยู่อาศัย

อานันท์ กาญจนพันธุ์ (2554) นอกจากแนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขแล้ว แนวคิดเรื่องความสุขได้รับการบรรจุหีบห่อและพยายามนำไปใช้ในทางนโยบาย มีข้อเสนอในเรื่องเทคนิคในการวัดความสุขและข้อเสนอบางครั้งมีความก้าวหน้า ไปถึงการเสนอให้ใช้ ความอยู่ดีมีสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross Domestic Happiness: GHP) แทนผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ การที่แนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุข

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2553) ความสุขเป็นสากล เนื่องจากมนุษย์ทุกคนต่างต้องการมีความสุขด้วยกันทั้งสิ้น และเหตุผลที่ทำให้ผู้คนมีความสุขไม่ว่าชาติใด ภาษาใดก็เหมือนกันหรือมีความคล้ายคลึงกัน ศาสตร์เกี่ยวกับความสุขมีมานานกว่า 540 ปีก่อนคริสตกาล คำสอนของพระพุทธเจ้า ศาสดาของศาสนาพุทธ ได้กล่าวถึงความสุขไว้ว่า มีหลายระดับ ทั้งสำหรับผู้ครองเรือนหรือผู้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมซึ่งเป็นคำสอนเพื่อประโยชน์ทางวัตถุ และคำสอนสำหรับผู้สละเรือนแล้ว คือเป็นคำสอนเพื่อประโยชน์ถึงขั้นทางจิตใจ (พระธรรมปิฎก, 2544) การฝึกฝนจิตใจขั้นสูงสุดหรือจุดหมายสูงสุดของ

ศาสนาพุทธ คือ ความสุขที่แท้จริง หรือ นิพพาน ส่วนความสุขของคฤหัสถ์หรือผู้ครองเรือน สามารถทำได้ด้วยการมีจริยธรรม และสามารถฝึกฝนจิตใจให้สูงขึ้นได้ตามความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความสุขในระดับที่สูงขึ้น ชีกโลกตะวันตก จากศตวรรษที่ 18 นักปรัชญา เจริมี เบนทัม (Jeremy Bentham) ได้กล่าวถึง หลักการแห่งความสุขสูงสุด คือ การกระทำที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมของประชาชนแต่ละคน และสังคมที่ดีที่สุดคือ สังคมที่ประชาชนมีความสุขที่สุด ดังนั้นนโยบายสาธารณะที่ดีที่สุดคือ นโยบายที่ก่อให้เกิดความสุขสูงสุด และต้องอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันในสังคม มีมนุษยธรรมและความรู้สึกของผู้คนที่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด (Layard, 2005) นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขแล้ว ยังมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้คนเรามีความสุขด้วย ปัจจุบันได้มีความสนใจในปัจจัยอื่นนอกจากรายได้ เนื่องจากข้อค้นพบที่ว่ารายได้ที่มากขึ้นไม่ได้ทำให้คนมีความสุขเพิ่มขึ้นเสมอไป (Layard, 2005) เช่นเดียวกับการศึกษาของ รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2553) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามว่า อะไรที่ทำให้มนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนไทยมีความสุขต่างกัน เพื่อตอบคำถามดังกล่าว ได้สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับ ความสุขจากงานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และอธิบายความต้องการของผู้คนทั่วไปที่ทำให้ตนเองมีความสุข มี 6 ด้านคือ ศาสนา-คุณธรรม-จริยธรรม ครอบครัว สุขภาพ ทุนทางสังคม สิ่งแวดล้อม และรายได้และหนี้สิน

วรรณภา ประยุกต์วงศ์ และชนัญญา สิ้นชื่น (2551) ได้สรุปความหมายของความสุขในทางเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า นักเศรษฐศาสตร์ไม่ได้พูดถึงความสุขโดยตรงแต่มีทฤษฎีอรรถประโยชน์ ของ เจริมี เบนทัม (Jeremy Bentham) ได้กล่าวถึงอรรถประโยชน์ว่าคือ ความพึงพอใจของมนุษย์อันเกิดจากการบริโภคสินค้าและบริการ ซึ่งใกล้เคียงกับความหมายของความสุขมากที่สุด โดยมีเป้าหมายให้เกิดการบริโภคสินค้า เพื่อก่อให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด ในระดับสังคมก็มุ่งให้เกิดสวัสดิการสังคมสูงสุด แม้จะดูเหมือนว่าทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จะมีเป้าหมายอยู่ที่การบรรลุความสุข แต่ข้อสมมุติที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีที่เชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์เศรษฐกิจ คือ เชื่อว่าปัจเจกบุคคลตัดสินใจทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีเหตุผล สามารถเลือกสิ่งที่ต้องการอันเป็นประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด หากเขาอยู่ในฐานะผู้ผลิตเขาจะแสวงหาวิธีการผลิตเพื่อให้ได้ต้นทุนต่ำสุดหรือเพื่อให้ได้กำไรสูงสุด หรือหากเขาอยู่ในฐานะผู้บริโภคเขาจะแสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุด จากการบริโภคโดยเสียรายจ่ายน้อยที่สุด และยังใช้กลไกตลาดเท่านั้นในการจัดสรรทรัพยากรและสินค้าเป็นสำคัญ เพราะเชื่อว่าเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

อเล็กเซนโดรวา (Alexandrova) (2005) อ้างถึงใน รศรินทร์ เกรย์และคณะ (2549) ได้ให้ความหมายของความสุขในทางจิตวิทยาไว้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ ที่แต่ละบุคคลตัดสินใจมีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการ วิชิตคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุขและความทุกข์ และระดับของความสุข กับความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

เลย์อาร์ด ริชาร์ด (Layard Richard) (2005) ได้สรุปว่าความสุข คือ ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดี หรือความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน ความหลุดร่อน เป็นต้น ตรงข้ามกับความไม่สุขหรือความทุกข์ แต่เมื่อย้อนกลับไปพิจารณาความหมายตาม

ภาษากรีกโบราณคือคำว่า Eudomonia หรือความสุขประเภทหนึ่งซึ่งเป็นสภาวะของจิตวิญญาณที่ดี (wellbeing spirit) โดยนักปรัชญากรีกโบราณ เช่น อริสโตเติล เชื่อว่านี่คือเป้าหมายของชีวิต เพื่อบรรลุซึ่งความสุขประเภทนี้บนฐานของความประพฤติที่ดีงาม และมีคุณธรรมจริยธรรม และแม้ว่าความหมายของความสุขในปัจจุบัน จะแตกต่างจากความหมายของนักปรัชญากรีกโบราณ แต่ก็มีการศึกษาวิจัยถึงมิติเชิงคุณภาพของความสุขในหลายประเด็น คือ บุคคลที่มีความชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตจะมีความสุขมากกว่าบุคคลที่ยังไม่มีความชัดเจน หรือบุคคลที่มีความรู้สึกสุขจะช่วยทำให้ชีวิตยืนยาวขึ้น และในปัจจุบันองค์การอนามัยโลกก็ยอมรับว่าสภาวะที่ดี (well being) ไม่ควรจำกัดอยู่ที่สุขภาพกาย แต่รวมถึงสุขภาพจิตที่ดีหรือความสุขด้วย

ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) มิได้เป็นแนวคิดใหม่หรือแนวคิดโดดๆ ที่ให้ความสำคัญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงของสังคมมนุษย์ เพราะความก้าวหน้าทางวัตถุ ไม่ได้นำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขของมนุษย์เสมอไป ความอยู่ดีมีสุขของมนุษย์ มีทั้งด้านที่เป็นวัตถุ และด้านที่ไม่ใช่วัตถุประกอบกันอยู่ ความอยู่ดีมีสุขของมนุษย์ อาจจะศึกษาจาก 2 แนวทาง คือ จากแนวคิดในการพัฒนาแบบใหม่ ซึ่งเสนอโดย Sen ซึ่งมีอิทธิพลต่อทฤษฎีการพัฒนาในปัจจุบัน และอีกแนวทางหนึ่งจากทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวคิดความอยู่ดีมีสุข อันประกอบด้วยทฤษฎีความจำเป็นของมนุษย์ (Theory of Human Needs) และทฤษฎีวิถียังชีพและทรัพยากร

แนวความคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของประเทศไทย เริ่มต้นจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 9 ได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การพัฒนามาเป็นแบบองค์รวม คือ การอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 9 จึงมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับทุกหน่วยปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมมากขึ้น จะช่วยให้มีการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของประชาชนได้มากขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ (2545) ได้ให้นิยามคำว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้เพียงพอ มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของรัฐ โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการใช้ศักยภาพของมนุษย์ร่วมกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ โดยได้รับคำจำกัดความในรูปของ ภารกิจ (functioning) และสมรรถภาพ (capabilities) ภารกิจ หมายถึง ความสำเร็จที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการเลือกดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล และสมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถที่นำไปสู่ความสำเร็จเกี่ยวข้องกับทางเลือกและความมีอิสระที่บุคคลสามารถเลือกหาในการดำรงชีวิต หรือแสวงหาความสำเร็จในชีวิต ความอยู่ดีมีสุข จึงมีลักษณะเป็นองค์รวม ซึ่งมีหลายมิติและหลายองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน องค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขตาม แนวความคิดนี้ ได้มีการแจกแจงออกเป็น 7 ด้านครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิต

องค์ประกอบที่ 1 สุขภาพอนามัย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการสร้างสุขภาวะที่ สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา รวมถึงการมีภาวะโภชนาการที่ดี การรู้จักป้องกัน ดูแลสุขภาพที่ดีของตนเองและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้คนมี

อายุยืนยาว สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคมได้อย่างเต็มที่

องค์ประกอบที่ 2 การศึกษา ครอบคลุมสาระต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน และทักษะต่างๆ รวมทั้งการเข้าถึงบริการและคุณภาพการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการยกระดับความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เพราะความรู้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่คนเราจะมีความรู้ได้นั้น จะต้องได้รับการศึกษา การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างโอกาสและพัฒนาสติปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ของคนให้สามารถคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ที่จะพึ่งตนเองและใช้ประสบการณ์ ศักยภาพและทักษะของตนให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจในสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 ชีวิตการทำงาน ประชาชนจะใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน การพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงเป็น ส่วนประกอบที่สำคัญมาก และชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพจะเกี่ยวข้องกับการจ้างงานและความพอใจในค่าจ้างที่ได้รับ องค์ประกอบด้านนี้ยังรวมถึงปัจจัยย่อยในด้านการใช้แรงงานเด็ก ผู้หญิงและระบบประกันสังคม ชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยกำหนดความอยู่ดีมีสุขของคน นอกจากจะต้องมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการศึกษาแล้ว การทำงานจะเป็นที่มาของรายได้และอำนาจซื้อ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การมีงานทำที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้คนเราสามารถดูแลความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้อยู่ดีมีสุขได้ และยังประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

องค์ประกอบที่ 4 ชีวิตครอบครัวและความสัมพันธ์ในครอบครัว ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุข โครงสร้างและขนาดของครอบครัว เป็นตัวกำหนดระดับความเป็นอยู่ของสมาชิกแต่ละคน ครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น รับรู้ความต้องการของสมาชิกแต่ละคน และดูแลสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานทางสังคม ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ในครอบครัวถือเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุข ครอบครัวอยู่ดีมีสุข คือ ครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น อบอุ่นหาหน้ำที่ของครอบครัว มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้ และมีการเกื้อกูลสังคม

องค์ประกอบที่ 5 การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้ และสวัสดิการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความอยู่ดีมีสุข การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงเป็นปัจจัยสำคัญของความอยู่ดีมีสุข การมีปัญหาความยากจนที่รุนแรง และความไม่เท่าเทียมกัน ด้านรายได้ในระดับสูง สะท้อนการอยู่อย่างมีทุกชีในสังคม ประเด็นเหล่านี้ จึงนับเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นของเครื่องชี้วัด ความอยู่ดีมีสุข รายได้และการกระจายรายได้ ความขัดสนในด้านรายได้ในการยังชีพ การมีปัญหาความยากจนที่รุนแรงและความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ในระดับสูง สะท้อนการอยู่อย่างมีทุกชีในสังคม ดังนั้น ความอยู่ดีมีสุข ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนให้มี ฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอำนาจซื้อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐาน และหลุดพ้นจากปัญหาความยากจนและมีการกระจายรายได้ในกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 6 สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งจำเป็นต่อความอยู่ดีมีสุข เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบนี้ รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านที่อยู่อาศัย การอนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะจากปัญหาอาชญากรรม สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุข สภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เอื้อต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคม การมีสภาพแวดล้อมที่ดี หมายความว่ารวมถึงการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับบริการสาธารณสุขที่พอเพียง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกื้อกูล คุณภาพการดำรงชีวิตสนับสนุนความอยู่ดีมีสุขของคน

องค์ประกอบที่ 7 ด้านประชาธิปไตย ประชาธิปไตย หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันจะนำมาซึ่งความอยู่ดีมีสุข การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเพิ่มพูนและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มขีดความสามารถ เป็นเครื่องมือของการยกระดับความอยู่ดีมีสุข องค์ประกอบนี้ รวมถึง ความยุติธรรม สิทธิมนุษยชน และสิทธิเสรีภาพทางการเมือง รวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ มีการดูแลคนในสังคมให้มีสิทธิและเสรีภาพในการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบภาครัฐ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ตามกฎหมาย และรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นำไปสู่สังคมที่คนในสังคมจะอยู่ดีมีสุขตลอดไป

ตัวชี้วัดความสุขของประชากรชาวไทย พัฒนาขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างนักวิจัยร่วมกับปราชญ์ชาวบ้าน และกลุ่มเกษตรกรใน 4 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดบุรีรัมย์ นครราชสีมา ขอนแก่น และสุรินทร์ เพื่อสร้างแนวคิดเรื่องความสุข อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาชนบทโดยเฉพาะสำหรับเกษตรกรในภาคนี้ โดยมีกรอบแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเชิงจิตวิสัย การพึ่งพาตนเอง ที่เน้นความสุขของชีวิตเป็นเป้าหมายในการครองตน และข้อชี้แนะของสมเด็จพระองค์ดาไล ลามะ ที่ว่าความสุขในเชิง Happiness เป็นความสุขที่สัมพันธ์กับความรู้สึทางจิตและใจ มีลักษณะสงบและดำรงอยู่ที่ยาวนาน โดยกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุข เป็นการพัฒนาวิธีคิดให้มองความสุข มากกว่าความทุกข์ และเพื่อให้สามารถเปลี่ยนความคิดของชาวบ้านที่เข้าร่วมจนถึงขั้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อช่วยสร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมให้ทุกคนมีความสุขเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ใช้ในการประเมินผล เพื่อให้รู้สถานการณ์ และเป็นการกระตุ้นเกษตรกร ให้มีทางเลือกใหม่ ซึ่งองค์ประกอบของความสุขแบ่งเป็น 8 หมวด คือ

1. การมีหลักประกันในชีวิต ได้แก่ มีที่ดินอย่างพอเพียง มีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร มีอาหารกินพอเพียง มีเงินทองใช้สอย มียุ้งข้าวใหญ่ มีข้าวกินตลอดปี
2. การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ได้แก่ สุขภาพจิต ร่างกายแข็งแรง อายุยืน ปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย ไม่มีโรคประจำตัว
3. การมีครอบครัวที่อบอุ่น ได้แก่ คนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้าและมีงานทำ คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน ลูกขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้ ผัวเดียวเมียเดียว คนในครอบครัวมีเวลาให้กัน

4. การมีชุมชนเข้มแข็ง ได้แก่ เกิดกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม เกิดผู้นำตามธรรมชาติและมีกระบวนการพัฒนาผู้นำ เกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คนในชุมชนมีความสามัคคี

5. การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ได้แก่ มีดินน้ำสัตว์อุดมสมบูรณ์ การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีถนนน้ำประปาและไฟฟ้า มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ เพิ่มความหลากหลาย

6. การมีอิสรภาพ ได้แก่ ได้ทำในสิ่งที่คิดโดยไม่สร้างความเดือดร้อน ไม่มีหนี้สิน ไม่ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิด ประกอบอาชีพอิสระ

7. การมีความภาคภูมิใจ ได้แก่ มีครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ การเป็นตัวอย่งที่ดีของผู้อื่น ได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น

8. การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ได้เข้าวัดฟังธรรม ทำบุญ ทำงานหรือช่วยเหลือผู้อื่น

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า ความสุข 8 ประการ ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข

2. น้ำใจงาม คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม

6. การใช้เงินเป็น คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

7. ครอบครัวที่ดี คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ

8. สังคมดี คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

ดัชนีชี้วัดโครงการชุมชนเป็นสุขภาคอีสาน พัฒนาโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและมูลนิธิพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี จังหวัดขอนแก่น โดยมีแนวคิดให้สุขภาพะทั้งทางกายและใจ สังคม และปัญหาเป็นตัวตั้ง โดยใช้หลักธรรมของพระพุทธเจ้า เพื่อค้นหาความทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการหาทางเลือกมาดับทุกข์ และแผนปฏิบัติการดับทุกข์ เป็นการวัดระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชนภาคอีสาน ประกอบด้วย 8

องค์ประกอบ คือ หลักประกันในชีวิต ร่างกายและจิตใจแข็งแรง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี ความภาคภูมิใจ มีอิสรภาพ และการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล

ทวีชัย เชษฐเนิน และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2554) ได้รวบรวมองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข ที่มีนักวิชาการต่างๆ กล่าวไว้โดยครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเกิดจากการสร้างสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา

2. ด้านรายได้และการกระจายรายได้ หมายถึง การเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชน ให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอำนาจซื้อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐาน และหลุดพ้นจากปัญหาความยากจน และมีการกระจายรายได้ในกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน

3. สภาพแวดล้อม หมายถึง การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีเยี่ยมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เอื้อต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคม รวมถึงการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับบริการสาธารณสุขที่พอเพียง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดี และสิ่งแวดล้อมเกื้อกูลคุณภาพในการดำรงชีวิต

4. ชีวิตครอบครัว การมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว หมายถึง ครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น อบอุ่นหน้าทีครอบครัว มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม

สาสิณี เทพสุวรรณ (2550) องค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวัดความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยมีทั้งหมด 6 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ การกู้ยืมและการเป็นภาระ การมีเงินออม วัสดุที่ใช้ทำตัวบ้าน และสถานภาพการครองครองที่อยู่อาศัย

2. ด้านสภาพแวดล้อมในสังคม ประกอบด้วย ทูทางสังคมในชุมชน

3. ด้านครอบครัว ประกอบด้วย ครอบครัวอบอุ่น และสถานภาพสมรส

4. ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย การเจ็บป่วย และการมีหลักประกันสุขภาพ

5. ด้านวัฒนธรรม ความเชื่อ ประกอบด้วย ความพอใจในฐานะของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนบ้าน และการทำบุญ

6. ด้านการศึกษา ประกอบด้วย ระดับการศึกษาสูงสุด

ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้ทำการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุข ตามแนวทางของสำนักงานพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ และสาสิณี เทพสุวรรณ (2550) ที่ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ หลักประกันในชีวิต ร่างกายและจิตใจแข็งแรง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี ความภาคภูมิใจ มีอิสรภาพ และการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล และปรับให้เหมาะสมความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีหลักประกันในชีวิต หมายถึง การมีที่ดินอย่างพอเพียง การมีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร การมีอาหารกินพอเพียง และมีเงินทองใช้สอย

2. การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี ร่างกายแข็งแรง อายุยืน และไม่มีโรคประจำตัว

3. การมีครอบครัวที่อบอุ่น หมายถึง คนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้าและมีการทำงานทำ คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน ลูกขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้ และคนในครอบครัวมีเวลาให้กัน

4. การมีชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง ในชุมชนมีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม เกิดผู้นำ ตามธรรมชาติและมีกระบวนการพัฒนาผู้นำ เกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน และคนในชุมชนมีความสามัคคี

5. การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี หมายถึง การมีดินน้ำและสัตว์อุดมสมบูรณ์ การมี สิ่งแวดล้อมที่ดี มีถนน การมีน้ำประปาและไฟฟ้า มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ และมีความหลากหลายทางชีวภาพ

6. การมีอิสรภาพ หมายถึง การได้ทำในสิ่งที่คิด โดยไม่สร้างความเดือดร้อน ไม่มีหนี้สิน ไม่ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิด และได้ประกอบอาชีพอิสระ

7. การมีความภาคภูมิใจ หมายถึง การมีครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น และได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น

8. การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน หมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ได้เข้าวัดฟังธรรม ทำบุญ และทำงานหรือช่วยเหลือผู้อื่น

2.4 การวัดและประเมินความอยู่ดีมีสุข

วีโฮเวน (Veehoven) (2009) ในการติดตามว่าประชากรของประเทศหนึ่งๆ ว่าจะมีความสุขมากขึ้นหรือน้อยลง ต้องมีการทำการสำรวจอย่างต่อเนื่อง ได้มีการสำรวจในระดับนานาชาติจำนวนมากกว่า 100 โครงการ ซึ่งพบว่าเครื่องมือที่ใช้ คือข้อคำถามและคำตอบที่ให้เลือกมีความคล้ายคลึงกันและต่างกัน สำหรับคำตอบที่ให้เลือกนั้น นอกจากสเกลแบบต่อเนื่อง (continuous) 0 – 10 แล้ว ยังมีคำตอบให้เลือกเป็นสเกลอันดับ (ordinal) ที่แตกต่างกัน

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2553) ศึกษาการสำรวจเกี่ยวกับระดับความสุขในประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1946 (USA Gallup Polls) ใช้คำถามว่า ปัจจุบันคุณจะให้คำอธิบายตัวคุณ ว่า คำตอบที่ให้เลือกมีสี่อันดับ คือ มีความสุขมาก ค่อนข้างมีความสุข ค่อนข้างไม่มีความสุข และไม่มีความสุข การสำรวจ General Social Survey: GSS ใช้คำถามว่า เมื่อพิจารณาสถานการณ์ทั้งหมดโดยรวมแล้ว คุณจะกล่าวว่าปัจจุบันคุณมีความสุขในชีวิตอย่างไร คำตอบที่ให้เลือกมีสามอันดับ คือ มีความสุขมาก ค่อนข้างมีความสุข และไม่มีมีความสุข การสำรวจของ World Value Survey: WVS คำถามคือ เมื่อพิจารณาสถานการณ์ทั้งหมดโดยรวมแล้ว คุณจะกล่าวว่า คำตอบที่ให้เลือกมีสี่อันดับ คือ มีความสุขมาก มีความสุขค่อนข้างมาก ไม่ค่อยมีความสุข และไม่มีมีความสุขเลย ในส่วนของความพึงพอใจในชีวิตก็จะพบในทำนองเดียวกัน นอกจากคำตอบที่ให้เลือกเป็นสเกล 0 – 10 แล้วยังมีเป็นอันดับขั้นด้วย เช่น การสำรวจ Eurobarometer โดยใช้คำถามว่า ในภาพรวมคุณพึงพอใจในการดำเนินชีวิตไหม คำตอบที่ให้เลือกมีสี่อันดับคือ พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง ไม่ค่อยพึงพอใจ และ

ไม่พึงพอใจเลย วิธีการวัดแบบนี้ เรียกว่า เป็นแบบจากบนสู่ล่าง คือ วัดความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตในภาพรวมด้วยคำถามเดียว แล้วจึงศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุข เช่นงานของ Cummins et al (2003) ประกอบด้วย การวัดระดับความพอใจของตนเองอย่างน้อย 7 ด้านคือ ด้านมาตรฐานความเป็นอยู่ สุขภาพ ความสำเร็จในชีวิต ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความปลอดภัย ชุมชน และความมั่นคงในอนาคต การวัดแบบนี้เรียกว่าเป็นแบบ ล่างสู่บน

คานเนมาน ไตเนอร์ และ ชวาส (Kahnemann, Diener, & Schwaz) (1999) การวัดความสุข มักจะถือเอาการประเมินความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิต (satisfaction) ความผาสุกโดยรวม (global happiness)

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) นักวิจัยความสุขได้พยายามสร้างกรอบแนวคิดและค้นพบแนวทางเพื่อวัดและอธิบายความสุขของบุคคล โดยใช้การสำรวจการรายงานความสุขด้วยตนเอง โดยสร้างเป็นคำถามเกี่ยวกับความสุข หรือความพึงพอใจ ซึ่งได้รับการยอมรับกันในวงกว้างว่าเป็นการวัดความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยได้ในฐานะตัวแทนโดยตรงของอรรถประโยชน์ นอกจากคำถามเกี่ยวกับความสุข หรือความพึงพอใจกับชีวิตโดยรวมแล้ว คำถามลักษณะดังกล่าวยังใช้สำรวจความสุขหรือความพึงพอใจของชีวิตโดยแยกย่อยออกไปได้เป็นด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ครอบครัวยุทธศาสตร์ สุขภาพหน้าที่การงาน เป็นต้น คำถามเหล่านี้มักเป็นคำถามแบบปรนัย และจำนวนของตัวเลือกที่ให้เลือกมีตั้งแต่ 3 ไปจนถึง 10 ขึ้นอยู่กับแบบสำรวจและวิธีการที่แตกต่างกัน แม้ว่าความสุขเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม วัดได้ยาก แต่ยังมีนักวิจัยจำนวนมากพยายามพัฒนามาตรวัดขึ้นเพื่อวัดความสุข บราวด์เบิร์น (Bradburn) ได้พัฒนามาตรวัดถูกผิด 10 ข้อ มีทั้งคะแนนความรู้สึกที่เป็นแง่บวกและแง่ลบ และสร้างสเกลที่ 3 ขึ้นมา เรียกว่า อารมณ์สมดุล (The Bradburn affect scale balance: ABS) ต่อมา แอนดริวและวิทธี (1976) ได้พัฒนา D-T scale ขึ้น (D: Delighted คือ ความยินดี และ T: Terrible คือ ความเลวร้าย) นอกจากนี้แคมป์เบล คอนเวิร์ส และรอดเจอร์ส (Campbell, converse and Rodgess) (1976) ใช้มาตรวัด 8 คำถาม ทำการวัดว่า คุณมีชีวิตที่น่าสนใจหรือน่าเบื่อ ชีวิตมีค่าหรือไร้ค่า งานวิจัยเกี่ยวกับการวัดความผาสุกได้แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดแบบสเกลเดียวเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุด (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2549) มาตรวัดแบบเดี่ยวหรือการสร้างเป็นคำถามเชิงเดี่ยวเกี่ยวกับความสุขที่พบบ่อย เช่น โดยรวมแล้วคุณมีความสุขกับชีวิตในระดับไหน และระดับที่กำหนดไว้จะมีตั้งแต่ 3 หรือ 5 หรือ 7 หรือ 11 ระดับ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยที่ต้องการระดับที่ละเอียดเพียงใดในการนำมาวิเคราะห์ เหตุผลที่ทำให้ระดับเป็นหมายคี่ เนื่องจากทำให้ไม่เกิดอคติในการวิเคราะห์

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความสุขตั้งแต่ 0 – 100 คะแนน โดยความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขตนเองและความสุขรวมมีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 24.99 ความหมาย ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 25.00 – 49.99 ความหมาย ไม่มีความสุข

คะแนนเฉลี่ย 50.00 – 74.99 ความหมาย มีความสุข

คะแนนเฉลี่ย 75.00 – 100.00 ความหมาย มีความสุขอย่างยิ่ง

สาสินี เทพสุวรรณ (2550) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับการหาดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมในเชิงภาวะวิสัย (objective well-being) โดยมีวิธีการวัดอยู่ 2 ประเภทคือ

1. ความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย หรือความสุขจากภายใน (subjective well-being, happiness) เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการนึกคิดของบุคคลและมีลักษณะเป็นนามธรรม

2. ความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัย หรือความสุขจากปัจจัยภายนอก (objective well-being) เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบหลายด้านที่สามารถจับต้องได้หรือเห็นได้ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 ดัชนีความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากัน เป็นการสร้างดัชนีที่มีแนวคิดสำคัญว่าองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขทุกด้านมีความสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเท่ากัน

2.2 ดัชนีความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักต่างกัน เป็นการสร้างดัชนีจากเหตุผลที่ว่าความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขมีผลต่อประชาชนต่างกัน

เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ (2555) การที่รัฐให้ความสำคัญกับความสุขของประชาชนไม่ใช่เรื่องใหม่ ในอดีตนักเศรษฐศาสตร์ในยุคคลาสสิก เช่น เจริมี เบนทัม (Jereme Bentham) (1748 – 1832) ได้เสนอทฤษฎีอรรถประโยชน์ที่มุ่งไปสู่ความสุขของสังคมด้วย ซึ่งเรียกว่า หลักการความสุขสูงสุดของประชาชน (The greatest happiness at the greatest number) ซึ่งมีนัยยะว่า การกระทำใดๆของรัฐควรเป็นไปเพื่อทำให้ความสุขรวมของสังคมสูงสุด ซึ่งเป็นการดูแลผลรวมสุทธิของความสุขของประชาชนในสังคมโดยให้น้ำหนักทุกคนเท่ากัน การประเมินอรรถประโยชน์มาจากการเปรียบเทียบความสุขและความทุกข์ ซึ่งมีที่มาจาก 4 แหล่งด้วยกัน ได้แก่ ทางกาย ทางการเมือง ทางคุณธรรม และทางจิตวิญญาณ ดังนั้นหลักการนี้จึงรวมถึงความสุขด้านอัตวิสัย (Subjective) ของบุคคลด้วย ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์รุ่นต่อมา เช่น จอนสจิวตมิล (Jhon Stuart Mill) ได้เพิ่มเติม มิติทางด้านสุขภาพเข้าไป เช่น ความสุขมีหลายระดับและให้ความสำคัญกับความสุขในระดับสูง (เชิงปัญญาและคุณธรรม) มากกว่า แต่ต่อมาเศรษฐศาสตร์ยุคนีโอคลาสสิกหรือกระแสหลักที่ใช้ในปัจจุบันได้ใช้แนวคิดทฤษฎีอรรถประโยชน์ ที่มีกรอบความคิดสมมุติฐานว่า ความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับบริบทและการเลือกสินค้าและบริการต่างๆ โดยตัดความสุขด้านอัตวิสัยไป จึงเป็นการมองความสุขแต่ในมิติด้านวัตถุซึ่งขาดมิติทางด้านจิตใจและจิตวิญญาณของมนุษย์ ทำให้มีการวัดการพัฒนาและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจ (GDP) เท่านั้น อย่างไรก็ตามนักเศรษฐศาสตร์รุ่นหลังในปัจจุบัน ได้ประยุกต์หลักการอรรถประโยชน์ที่ขึ้นกับความสุขของ เจริมี เบนทัม (Jereme Bentham) มาใช้พัฒนาต่อในการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ นอกจากนี้นักวิชาการบางท่านอาจมีข้อเสนอให้มีการให้น้ำหนักความสุขของประชาชนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน เช่น กลุ่มยากลำบากมีน้ำหนักมากกว่า เพื่อแก้ปัญหาการกระจายรายได้ เป็นต้น

ทั้งนี้นักวิชาการได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขมานานแล้ว โดยเฉพาะนับตั้งแต่ผลงานวิจัยของศาสตราจารย์ริชาร์ด อีสเตอร์ลิน (Richard Easterlin) ซึ่งตีพิมพ์ในปี 2517 ได้แสดงให้เห็นจากฐานข้อมูลระยะยาวว่า คนในประเทศสหรัฐอเมริกาไม่ได้มีความสุขมากขึ้นทั้งๆ ที่ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้น แม้ว่า ณ ขณะหนึ่งรายได้จะทำให้คนมีความสุขก็ตาม ผลการศึกษานี้เป็นที่รู้จักกันไปทั่วว่า ข้อโต้แย้งของ อีสเตอร์ลิน (Easterlin Paradox) ซึ่งทำให้นักเศรษฐศาสตร์หันมาสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของรายได้กับความสุขมากขึ้น ซึ่งอดีตทำการศึกษาในเรื่องความสุขนี้ยังมีปัญหาเรื่องข้อมูลอยู่มาก แต่ปัจจุบันนี้มีวิธีการใช้ข้อมูลจากการสำรวจโดยตรง ซึ่งเป็นที่ยอมรับมากขึ้น มีการ

ผสมผสานศาสตร์ต่างสาขาและผนวกเครื่องมือทางจิตวิทยาและเศรษฐศาสตร์เข้าด้วยกัน ทำให้มีการพัฒนาทางด้านเทคนิค การสำรวจและงานวิจัยในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นมาก จะเห็นได้จากมีผลงานวิชาการด้านนี้ที่ตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศมากมายในปัจจุบัน ในที่นี้จะกล่าวถึงวิธีการสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตที่มีการใช้อยู่ทั่วไปในขณะนี้ ซึ่งเป็นการกล่าวโดยสรุป เพราะมีงานอื่นๆที่แสดงในรายละเอียดแล้ว ดังนี้

วิธีการสำรวจความสุขจากบุคคลโดยตรงอาจทำได้ 2 วิธีคือ การสำรวจเชิงเดี่ยว และการสำรวจเชิงซ้อน ซึ่งมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบต่างกัน การสำรวจเชิงเดี่ยวเป็นการให้ลำดับคะแนนความสุขโดยรวม เช่น ถามว่า โดยรวมคุณมีความสุข (หรือความพึงพอใจในชีวิต) ในระดับไหน ส่วนการสำรวจเชิงซ้อน เป็นการถาม มาตรการวัดความพึงพอใจในชีวิตหลายๆ คำถาม แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นค่าสุทธิเดี่ยว เช่น อาจถามจาก 5 คำถามดังนี้ ชีวิตส่วนใหญ่เป็นตามที่ตั้งใจไว้ สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันทิมาก ฉันทึ่งพอใจกับชีวิตฉันทิมาก มาถึงตอนนั้นฉันทิมากในสิ่งสำคัญที่ชีวิตต้องการแล้ว และถ้าฉันทิมากย้อนเวลากลับไปได้ฉันทิมากก็แทบไม่อยากจะเปลี่ยนแปลงอะไรอีกแล้ว เป็นต้น ส่วนการทำมาตรการวัดมักจะใช้จำนวนระดับที่เป็นเลขคู่เพื่อให้มีค่ากลาง เช่น 0 – 10 (11 ระดับ) ที่ค่อนข้างเป็นที่นิยม แต่งานต่างๆ อาจใช้จำนวนระดับความสุขที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม มีการพัฒนาใหม่ๆ ในการศึกษาเรื่องวิธีการวัดความสุขนี้มากขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้แต่ละประเทศอาจใช้วิธีที่แตกต่างกันในการคัดเลือกองค์ประกอบของดัชนีที่จะใช้วัดความอยู่ดีมีสุขหรือความก้าวหน้าของประเทศอีกทั้งบางประเทศให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการเลือกองค์ประกอบของตัวชี้วัดที่ควรทำให้พลเมืองมีความตื่นตัวในการคัดเลือกรูปแบบปัจจัยที่เขาคิดว่าสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้งนักวิชาการยังมีความเห็นแตกต่างกันในการใช้ดัชนีรายองค์ประกอบ (แยกเป็นแต่ละด้าน) หรือการใช้ดัชนีรวม (Composite Index) และมีการถ่วงน้ำหนัก ซึ่งยังเป็นข้อถกเถียงในทางวิชาการถึงข้อดีและข้อเสียต่อไป

นอกจากนี้ ความจำเป็นในการเก็บข้อมูลความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย ยังเป็นที่ถกเถียงกันในประเทศที่เริ่มมีการสำรวจ เพราะมีต้นทุน ทั้งนี้การสำรวจโดยตรงจากบุคคลให้เป็นผู้สะท้อนความถึงพอใจที่แท้จริงของตนเอง ต่างจากการใช้ข้อมูลตัวเลขหุตุยภูมิต่างๆ ที่มีผู้อื่นเป็นผู้ประเมินให้ ข้อมูลทั้งสองประเภทจึงไม่เหมือนกันและสามารถใช้ทดแทนกันได้ ตัวอย่าง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งเราอาจเคยมองข้ามความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ จากเจ้าตัวซึ่งเป็นผู้ตอบเอง เพราะเคยใช้แต่ข้อมูลจากมาตรการวัดความอยู่ดีมีสุขที่เป็นภาวะวิสัย ที่มองเห็นได้เท่านั้น จึงอาจพบว่าข้อมูลที่ได้ต่างจากข้อมูลที่เคยเห็นมาก็เป็นได้ ดังนั้นหากมีข้อมูลเชิงอัตวิสัยมาประกอบด้วยจะทำให้ภาพของความอยู่ดีมีสุขหรือคุณภาพชีวิตของคนสมบูรณ์ขึ้น

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และกนกพร นิตยนิธิพิฤทธิ (2553) อ้างถึงใน วริศรา อัครศิริโรจน์ (2555) โดยมีการวัดความสุขของคนในชาติ ดังนี้

1. การวัดความสุขรวมเฉลี่ย (aggregate happiness) เป็นวิธีการวัดแบบทั่วไปที่มีการบวกรวมค่าความพึงพอใจของคนในชาติแล้วหาค่าเฉลี่ยแบบง่าย ๆ เช่น ค่าเฉลี่ยในทางสถิติระหว่าง 0 – 10 ของประชากรทุกกลุ่ม แล้วมารวมกันตามหลักการความสุขสูงสุด (greatest happiness) โดยให้น้ำหนักความสุขของแต่ละคนเท่ากัน อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาหลังนักวิชาการ เช่น เล

ยาร์ด (Layard, 2005) และวินโฮเวน (Veenhoven, 2007) เสนอว่าควรให้มีการให้น้ำหนักแก่กลุ่มประชากรที่มีความยากลำบากเป็นพิเศษ

2. การวัดการกระจายหรือความแตกต่างในความสุขของกลุ่มต่างๆ ในสังคม หรือการวัดความไม่เท่าเทียมกันของความสุข (inequality of happiness) การวัดความไม่เท่าเทียมกันของความสุขโดยดูจากความแตกต่างในความสุขของคนกลุ่มต่างๆ นักวิชาการ คาร์มินและวินโฮเวน (Kalmin and Veenhoven, 2005) พบว่า วิธีที่เหมาะสมที่สุดควรใช้วิธีดูจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไม่ใช่ค่าสัมประสิทธิ์จินี ดังที่ใช้วัดความแตกต่างในการกระจายรายได้ การวัดความแตกต่างในความสุขของคนกลุ่มต่างๆ เป็นสิ่งที่ควรทำ และควรอยู่ในการพิจารณาเชิงนโยบาย เนื่องจากการที่ค่าความสุขโดยรวมของคนในชาติสูงขึ้น ไม่ได้หมายความว่า ความสุขของคนทุกกลุ่มจะสูงขึ้นเสมอไป อาจทำให้คนบางกลุ่มมีความสุขลดลงด้วยซ้ำ

3. การวัดช่วงชีวิตที่มีความสุข (happy life years) การวัดช่วงปีที่มีความสุขเป็นการวัดความสุขจากความยืนยาว โดยคำนวณจากค่าความสุขและอายุคาดการณ์เฉลี่ย นักวิชาการ เช่น เบนธัม (Bentham) เสนอว่า การวัดความสุขไม่ควรวัดแค่ระดับความสุขเท่านั้น แต่ควรรวมถึงช่วงระยะเวลาที่มีความสุขด้วย ดังนั้นจึงควรรวบรวมข้อมูลของความพึงพอใจในชีวิตและความยืนยาวของชีวิตเข้าด้วยกัน

4. การผสมผสานระหว่างการวัดความสุขมวลรวมและการวัดความไม่เท่าเทียมกันของความสุขของคนกลุ่มต่างๆ หรือการวัดความสุขโดยปรับความไม่เท่าเทียม (inequality adjusted happiness: LAH) การวัดความสุขโดยการปรับความไม่เท่าเทียม ผู้จัดทำนโยบายมักจะคาดหวังให้ความสุขโดยรวมของคนในชาติสูง ขณะเดียวกันต้องการให้มีระดับความไม่เท่าเทียมกันในความสุขต่ำ ดังนั้น การวัดแบบนี้จึงเป็นการให้น้ำหนักของทั้งสองตัวแปรดังกล่าว โดยให้น้ำหนักเท่ากัน ดังนั้นการจะใช้วิธีวัดแบบไหนเป็นดัชนีวัดความสุข ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ว่า จะเน้นความสุขจากจำนวนหรือเน้นความยุติธรรม หรือเน้นความยืนยาว (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และกนกพร นิตยนิติ พุทธิ, 2553 อ้างถึงใน วริศรา อัครศิริโรจน์, 2555)

การวัดความอยู่ดีมีสุขของแต่ละบุคคล แนวคิดของการวัดความสุขสามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบคือ ความสุขแบบอัตวิสัย (subjective happiness) และความสุขแบบภาวะวิสัย (objective happiness)

1. ความอยู่ดีมีสุขแบบอัตวิสัย (subjective happiness) สามารถวัดได้จากการสำรวจด้วยคำถามเดียวหรือหลายคำถาม โดยวิธีการประเมินตนเองในภาพรวม ซึ่งคะแนนที่ถูกระบุโดยบุคคลจะเปิดเผยถึงกระบวนการรับรู้ที่ซ่อนอยู่ที่บุคคลใช้ประเมินความสุขของตนเอง โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ประสบการณ์ของตนในอดีต และความคาดหวังของตนเองที่มีต่ออนาคต ซึ่งสามารถได้ข้อมูลความสุขโดยรวมจากการสำรวจขนาดใหญ่ที่มาจากการสัมภาษณ์บุคคลโดยตรงถึงระดับความอยู่ดีมีสุขโดยรวมในชีวิต งานวิจัยในต่างประเทศมีการทำการสำรวจความสุขโดยรวมในลักษณะนี้มาก โดยถามถึง ระดับความพึงพอใจในชีวิตในภาพรวม เช่น ถามว่า คุณมีความพึงพอใจในชีวิตมากน้อยแค่ไหน เมื่อพิจารณาจากทุกๆด้าน โดยให้ผู้ที่ถูกถามตีค่าออกมาเป็นระดับคะแนน เช่น 0 – 10 เป็นต้น ทั้งนี้มีวิธีการวัดและการให้คะแนนหลายแบบ ความสุขในระดับปัจเจกเป็นความสุขที่ขึ้นอยู่กับทำให้คุณค่าในสิ่งที่มีมากกว่า การมีหรือความต้องการ การมีหรือการเป็นเจ้าของในวัตถุอาจ

ทำให้ไม่มีความสุขหรือเป็นทุกข์ก็ได้ การที่บุคคลสามารถตอบได้ว่ามีความสุขในระดับเท่าใดต้องมีดุลยพินิจในการประเมินคุณภาพชีวิตโดยเฉลี่ยจากประสบการณ์ที่ผ่านมาและที่คาดการณ์ในอนาคต โดยเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในชีวิตของตนโดยภาพรวม ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่ง อย่างไรก็ตามการวัดปัจจัยภายในที่สะท้อนถึงความรู้สึกที่มีความสุขโดยรวมของประชาชนในแต่ละประเทศอาจแตกต่างกันไปตามสภาพและวัฒนธรรมของสังคม ซึ่งเวลาตอบคำถามคนจะให้ค่าความพึงพอใจในชีวิตของเขาอยู่ในช่วงของระดับคะแนนจากต่ำสุดถึงสูงสุด

2. ความอยู่ดีมีสุขแบบภาวะวิสัย (objective happiness) คือการวัดค่าความสุขของบุคคลจากองค์ประกอบภายนอก และเป็นความสุขที่จะเกิดขึ้นจากการมีองค์ประกอบที่เหมาะสมหลายด้านรวมกันไม่ใช่เพียงตัวใดตัวหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นจึงนิยมนำมาทำเป็นดัชนีมวลรวม เพื่อนำมาใช้ชี้วัดความสุขประเภทนี้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่

2.1 ความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากัน คือ การสร้างดัชนีที่มีแนวคิดสำคัญว่าองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขทุกด้านมีความสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเท่ากัน

2.2 ความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักต่างกัน คือ การสร้างดัชนีจากเหตุผลที่ว่า ความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขมีผลต่อประชาชนต่างกัน (สาสินี เทพสุวรรณ, 2550) Layard (2005) อ้างถึงใน วรรณา ประยุกต์วงศ์ และชนัญญา สิ้นขึ้น (2551) ได้สรุปว่า การวัดความสุขหรือความรู้สึกสุข เป็นการวัดเชิงนามธรรม แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการนำเครื่องมือการวัด EEG: Electroencephalogram ซึ่งเป็นการวัดคลื่นสมองมาวัดความรู้สึกของมนุษย์ และพบว่า คลื่นสมองของมนุษย์ตอบสนองต่อความรู้สึกที่แตกต่างกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของสมองและความรู้สึก เมื่อมนุษย์มีความรู้สึกด้านบวกจะพบกระแสไฟฟ้าในสมองส่วนหน้าด้านขวาค่อนข้างมาก ในขณะที่มนุษย์มีความรู้สึกด้านลบกลับพบกระแสไฟฟ้าในสมองส่วนหน้าด้านซ้ายค่อนข้างมาก และการวัดด้วยเครื่องมือดังกล่าวกลับมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก

ดังนั้นนักวิชาการซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในสาขาจิตวิทยา ได้พยายามวัดหรือประเมินความสุขทางอ้อมด้วยแบบประเมินความสุขหรือแบบทดสอบ โดยแบ่งวิธีการประเมินออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การประเมินความคิดเห็นในชีวิตของตนเอง ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจในชีวิต

2. การประเมินผลระดับความรู้สึกสุขหรือทุกข์ ด้วยการให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกของตนเองทั้งในภาพรวม และในสถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการวัดความสุขด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น บันทึกรายการชีวิต รวมไปถึงแบบสอบถาม

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2549) กล่าวว่า ระดับความสุขขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ความสุขเชิงอัตวิสัย เช่น การมีศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ความรู้สึกพอใจเพียง ไม่โลภ และความสุขเชิงภาวะวิสัย เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพครอบครัว ความเป็นอยู่ สภาพความเป็นอยู่ในชุมชน โดยการสร้างมาตรวัดทำได้ 2 แบบคือ จากองค์ประกอบต่างๆ แล้วรวมเป็นดัชนี โดยการให้ค่าถ่วงน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบเท่ากัน หรือ ให้ค่าถ่วงน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน และจากความรู้สึกรวมซึ่งจะเป็นคำถามเดียว แล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบ โดยคำถามเดียว เช่น เมื่อพิจารณาทุกสิ่งทุกอย่างรวมกัน ท่านมีความสุข

พอใจในชีวิตอย่างไรในปัจจุบัน แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามบอกถึงระดับความรู้สึกที่มีการแบ่งเป็นระดับต่างๆ กัน

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้แบบประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินความอยู่ดีมีสุขเป็นการประเมินทัศนคติ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของตนเองในด้านต่างๆ ได้แก่ การมีหลักประกันชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมชาติว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน แบ่งเป็น 5 ระดับ จากระดับ 1 - 5 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด - พึงพอใจมากที่สุด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รติ บำรุงญาติ และมานพ ชุนิล (2557) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 22.5

ดุซฎีกา อายูรัตน์ และพรเพ็ญ ปานคำ (2552) ศึกษาความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นในชนบทอีสานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือน ผลการศึกษาพบว่า ครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นร้อยละ 20 มีฐานะดีเป็นเจ้าของที่ดินร้อยละ 78.9 ผู้ย้ายถิ่นทั้งชายและหญิงกลุ่มอายุ 15 - 24 ปีมีมากที่สุด มีผู้ชายย้ายไปกรุงเทพมหานครและย้ายถิ่นด้วยเหตุผลด้านการทำงานมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ครัวเรือนได้รับเงินส่งกลับจากผู้ย้ายถิ่นหญิงมากกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย ครัวเรือนย้ายถิ่นประเมินว่า ไม่มีความสุขร้อยละ 34.2 และครัวเรือนที่ได้รับเงินส่งกลับจากสมาชิกครัวเรือนที่ย้ายถิ่นประเมินว่า มีความสุขมากกว่าครัวเรือนที่ไม่ได้รับเงินส่งกลับมาจากสมาชิกที่ย้ายถิ่นคิดเป็นร้อยละ 60.9 และ 69.1 ตามลำดับ และพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นยากจนและจำนวนผู้ย้ายถิ่นในครัวเรือนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นโดยตัวแปรอิสระที่ศึกษาจำแนกความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นได้ร้อยละ 90.7

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2549) ศึกษาความสุขของคนไทย การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม จิตวิญญาณและความภาคภูมิใจในตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มวัยทำงาน เป็นผู้มีคู้ จบระดับประถมศึกษา เป็นเกษตรกร ฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างไม่ดีและอาศัยอยู่ในเขตชนบท มีระดับความสุขมาก จากการวิเคราะห์ควบคุมด้วยตัวแปรทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคมแล้วพบว่า ผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมด้วยการรักษาศีลห้าครบทุกข้อเป็นประจำ การทำสมาธิเฉพาะวันสำคัญทางศาสนา ความรู้สึกว่าตนเองเคร่งศาสนามากกว่า มีโอกาสที่จะมีความสุขมากกว่า ส่วนในเรื่องของจิตวิญญาณนั้น วัดโดยการให้โอกาสผู้อื่นก่อนตนเอง ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อช่วยเหลือผู้อื่น การบริจาค และความภาคภูมิใจในตนเอง ยังมีมากก็มีโอกาสมีความสุขมากขึ้น การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม จิตวิญญาณ และความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของคนไทย

บัวพันธ์ พรหมพักพิง และคณะ (2549) ศึกษาทรัพยากรความจำเป็น และความผาสุกโดยรวมของครัวเรือนอีสาน ผลการศึกษาพบว่า ความผาสุกโดยรวมเกี่ยวข้องกับขั้นฐานะของครัวเรือนในชุมชน (ทรัพยากร) ทั้งที่ประเมินโดยใช้เกณฑ์ภาวะวิสัยและอัตวิสัย ส่วนการทดสอบทาง

สถิติระหว่างความผาสุกโดยรวมกับความจำเป็น ที่ประเมินจากการรายงานความเพียงพอหรือความขาดแคลนของครัวเรือนในด้านต่างๆ พบว่า ความผาสุกโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับการประเมินความเพียงพอหรือไม่เพียงพอในด้านการให้การศึกษาของสมาชิก และในด้านที่อยู่อาศัย แต่มีความสัมพันธ์กับความเพียงพอหรือไม่เพียงพอด้านการดูแลสุขภาพของสมาชิกในครัวเรือน ด้านอาหารและด้านรายได้ของครัวเรือน ผลการทดสอบนี้ นำไปสู่การพิจารณาและการถกเถียงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความอยู่ดีมีสุขทางอัตวิสัยและทางภาวะวิสัยในประเทศกำลังพัฒนาต่อไป

ทวิชัย เซ่งเนิน และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2554) ผลการศึกษาพบว่า สัดส่วนของระดับความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกสมาคมข้าราชการบำนาญและบำนาญและบำนาญจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ที่ระดับความอยู่ดีมีสุขมาก ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความอยู่ดีมีสุข ได้แก่ ภาวะซึมเศร้า และรถยนต์ส่วนบุคคล ดังนั้น เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาความอยู่ดีมีสุขควหาแนวทางในการป้องกันภาวะซึมเศร้าที่อาจจะเกิดขึ้น และอำนวยความสะดวกต่อการเดินทางของผู้สูงอายุเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาคมอย่างสม่ำเสมอต่อไป

สาสินี เทพสุวรรณ (2550) ศึกษาดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทย พบว่า ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของผู้ชายสูงกว่าผู้หญิง กลุ่มอายุ 20 -39 ปีสูงกว่าอายุอื่นๆ และกลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกรรมสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช่เกษตรกร ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขแต่ละประเภท พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการสร้างดัชนีความอยู่ดีมีสุข โดยการให้ค่าตัวถ่วงน้ำหนักต่างกันจะมีผลทำให้ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมสูงขึ้นกว่าการถ่วงน้ำหนักเท่ากัน ทั้งนี้เป็นเพราะการถ่วงน้ำหนักดังกล่าวเป็นการถ่วงน้ำหนักจากการให้ประชาชนลำดับความสำคัญของเหตุผลที่ก่อให้เกิดความสุขด้วยตนเอง ดังนั้นการกำหนดนโยบายเพิ่มความสุขของประชาชนควรคำนึงถึงความเห็นของประชาชนเป็นหลัก

พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปิงปอนด์ รักอำนวยกิจ (2550) ศึกษาความสุขกายสบายใจของคนเมือง ผลการศึกษาพบว่า รายได้ไม่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทยอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นคนเมือง หรือคนชนบท และพบว่า ความเป็นเมืองส่งผลกระทบต่อความรู้สึกสบายใจต่อผู้ที่อาศัยอยู่ในเชิงลบ แต่ไม่มีผลต่อโอกาสในการเจ็บป่วย ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า คนเมืองมีความสบายกายเท่ากับคนในชนบท แต่มีความสบายใจน้อยกว่า ในขณะที่ด้านของระดับความสุขโดยรวม พบว่า คนเมืองมีระดับความสุขใกล้เคียงกับคนในชนบท

ปราณี ทินกร (2551) ศึกษาเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความทุกข์ ผลการศึกษาพบว่า การเติบโตทางเศรษฐกิจมีส่วนลดปัญหาความยากจน ส่วนดัชนีความทุกข์นั้นขึ้นลงตามภาวะเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายการเงินโดยใช้กรอบเป้าหมายเงินเฟ้อ และเห็นว่า การมุ่งลดอัตราเงินเฟ้อโดยไม่พิจารณาสาเหตุที่เกิดเงินเฟ้อ อาจสร้างความทุกข์ที่รุนแรงกว่าจากการว่างงาน เนื่องจากผลประมาณการข้อมูลของประเทศไทยในช่วง 25 ปีที่ผ่านมาแสดงว่ามีการแลกเปลี่ยนระหว่าง อัตราเงินเฟ้อและอัตราการว่างงาน ตามเส้น Phillips curve และระบบสวัสดิการของประเทศไทย ยังไม่เพียงพอที่จะช่วยลดความทุกข์จากการว่างงานได้ดังเช่น ประเทศที่พัฒนาแล้ว

เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552) ศึกษาเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ทั้ง 3 มิติได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านรายได้ และมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานในบริษัทมีความสุขภายใต้

องค์ประกอบของทั้ง 3 มิติ ทั้งนี้ยังได้เสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ บริษัทต้องยึดนโยบายการให้โอกาส แรงงานในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานต่อไป บริษัทควรจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ภายในครอบครัวของแรงงานภายใต้บริบทการทำงานของแรงงานที่แท้จริงในบริษัท และบริษัทควรยึด หลักการ decent work และ happy work place อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้เกิดความเจริญเติบโต อย่างยั่งยืนขององค์กรได้

รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ศึกษาระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ตัวชี้วัดความสุข 8 ด้านคือ การมีหลักประกันในชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมี ครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขโดยรวมทั้ง 8 ด้านของ ประชากรมีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.56 โดยมีความสุขในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียง ตามลำดับ ดังนี้ การมีครอบครัวที่อบอุ่น การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน การมีร่างกายและ จิตใจที่แข็งแรง การมีความภาคภูมิใจ การมีอิสรภาพและมีหลักประกันในชีวิต ส่วนด้านชุมชนเข้มแข็ง และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ประชากรมีความสุขในระดับปานกลาง

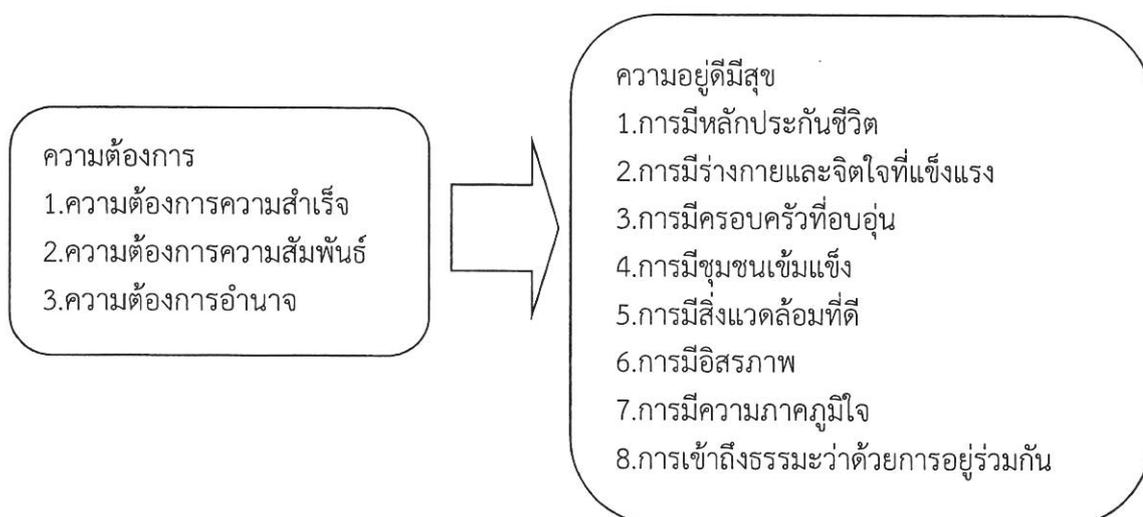
ธัญธิดา มีเงินทอง (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขมวลรวมและระดับรายได้ ของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยรายได้และการกระจายรายได้นั้นส่งผลต่อระดับความสุขใน อันดับที่ 3 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ประชากรมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากระดับความสุข ดังกล่าวทำให้เกิดข้อคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและระดับรายได้ออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรก มีความคิดเห็นว่า รายได้ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความสุข เพราะหากรู้จักประหยัด อดออม และรู้จักใช้ชีวิตดำเนินตามเศรษฐกิจพอเพียงก็จะสามารถทำให้เกิดความสุขได้ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่ง มองว่า รายได้ส่งผลต่อระดับความสุขของตนเอง และบุคคลรอบข้าง เนื่องจากเงินที่ได้รับมาจาก รายได้สามารถนำไปใช้จ่ายใช้สอยเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และเพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีพ อีกทั้งยังมีรายได้สูงมากขึ้นเท่าไร ยิ่งส่งผลให้เกิดความกดดันจากการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้ เกิดความทุกข์ เป็นต้น

ฐิติมารินทร์ บุญญะโรจน์ (2555) ศึกษาความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเห็นด้วยกับปัจจัยด้านผู้นำ และ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะบ้าน รายได้และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงาน

2.6 กรอบแนวคิด

การศึกษานี้จะทำการศึกษาความต้องการของพนักงานโรงงาน ตามทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ (Three Needs Theory) ของ McClelland (1961) ที่ประกอบด้วย ความต้องการ

ความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการความผูกพันหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความต้องการอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยกำหนดตัวชี้วัดความต้องการดังกล่าวทั้ง 3 ด้านจากบุคลิกบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจตามแนวทาง McClelland (1961) และแนวคิดของ วราวิทย์ คະชาวงค์ (2551) และศึกษาความอยู่ดีมีสุข ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ภายใต้กรอบแนวคิด ความอยู่ดีมีสุข ของสำนักงานพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ และสาลินี เทพสุวรรณ (2550) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขไว้ 8 หมวด ได้แก่ การมีหลักประกันในชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน และกำหนดตัวชี้วัดความสุขของสำนักงานพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ และสาลินี เทพสุวรรณ (2550) และ โดยแสดงผังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา
ที่มา: ผู้วิจัย

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จ ความต้องการ และความอยู่ดีมีสุข และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุข โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวน 268,564 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด, 2558) ประกอบด้วยโรงงานจำนวน 3,646 โรงงาน แยกตามประเภทอุตสาหกรรมได้ 21 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมเครื่องหนัง อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ อุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมไฟฟ้า อุตสาหกรรมขนส่ง และอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ แสดงตามตารางที่ 1 และทำการเลือกเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการผลิตและพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการ (สนับสนุน) ของโรงงานที่มีประชากรเกินกว่า 1,000 คนขึ้นไป ยกเว้นอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ทำให้มีประชากรที่ศึกษา 170,273 คน (ผู้วิจัย, 2559) ดังตารางที่ 2

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 399.41 หรือประมาณ 400 ตัวอย่าง และแบ่งตามสัดส่วนของประชากรแยกตามประเภทอุตสาหกรรม แสดงตามตารางที่ 2 และทำ และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเลือกจากพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละโรงงานแยกตามอุตสาหกรรมที่เลือกเป็นตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิต และพนักงานฝ่ายสำนักงานอย่างละเท่ากัน

ตารางที่ 1 แสดงประเภท จำนวนโรงงาน และจำนวนคนงาน

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนโรงงาน	จำนวนคนงาน
อุตสาหกรรมการเกษตร	82	3,219
อุตสาหกรรมอาหาร	303	24,884
อุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำ	31	6,731
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	72	7,246
อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	29	3,065
อุตสาหกรรมเครื่องหนัง	31	2,790
อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	200	6,578
อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน	130	5,001
อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	100	5,446
อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์	60	2,332
อุตสาหกรรมเคมี	237	10,858
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและผลิตภัณฑ์	28	827
อุตสาหกรรมยาง	38	5,525
อุตสาหกรรมพลาสติก	303	14,175
อุตสาหกรรมอลูมิเนียม	235	11,065
อุตสาหกรรมโลหะ	33	7,451
อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ	536	24,940
อุตสาหกรรมไฟฟ้า	215	68,241
อุตสาหกรรมขนส่ง	304	16,110
อุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ	425	20,232
รวม	3,646	268,564

ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ปี พ.ศ. 2558

ตารางที่ 2 แสดงประชากรและตัวอย่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนโรงงาน	จำนวนคนงาน	ตัวอย่าง
อุตสาหกรรมอาหาร	303	24,884	58
อุตสาหกรรมเคมี	237	10,858	26
อุตสาหกรรมพลาสติก	303	14,175	33
อุตสาหกรรมโลหะ	235	11,065	26
อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ	536	24,940	59
อุตสาหกรรมไฟฟ้า	215	68,241	160
อุตสาหกรรมขนส่ง	304	16,110	38
รวม	1,896	170,273	400

ที่มา: ผู้วิจัย (2559)

3.2 ข้อมูลและตัวแปร

1. ความต้องการ ข้อมูลคือ ระดับความคิดเห็น
 - 1.1 ความต้องการความสำเร็จ
 - 1.2 ความต้องการความสัมพันธ์
 - 1.3 ความต้องการอำนาจ
2. ความอยู่ดีมีสุข ข้อมูลคือ ระดับความพึงพอใจ
 - 2.1 การมีหลักประกันชีวิต
 - 2.2 การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง
 - 2.3 การมีครอบครัวที่อบอุ่น
 - 2.4 การมีชุมชนเข้มแข็ง
 - 2.5 การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
 - 2.6 การมีอิสรภาพ
 - 2.7 การมีความภาคภูมิใจ
 - 2.8 การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน

3.3 เครื่องมือ

แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เกี่ยวกับ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการและความอยู่ดีมีสุข ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

โดยมีการทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบเครื่องมือ จนได้เครื่องมือที่ประกอบด้วย 3 ส่วน ต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลาเนาที่เกิด โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ และความต้องการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับ บุคลิกลักษณะของตนเองที่เกี่ยวกับ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความผูกพัน และบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการอำนาจ ว่าท่านมีบุคลิกลักษณะเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าคะแนน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความอยู่ดีมีสุข พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของตนเองในด้านต่างๆ ได้แก่ การมีหลักประกันชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าคะแนน	ความพึงพอใจกับความอยู่ดีมีสุข
5	พึงพอใจมากที่สุด
4	พึงพอใจมาก
3	พึงพอใจปานกลาง
2	พึงพอใจน้อย
1	พึงพอใจน้อยที่สุด

3.4 การเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้ทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจาก พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2559 โดยนักวิจัยและทีมวิจัยลงพื้นที่สำรวจ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการ และความอยู่ดีมีสุข พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติได้แก่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าของระดับของค่าเฉลี่ย และการแปลความหมาย ดังนี้ ถ้าเห็นด้วยมากที่สุดแสดงว่าเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจสูง จนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดแสดงว่าเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจต่ำ โดยใช้เกณฑ์การคำนวณ ดังนี้

$$(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนขั้น} = (5 - 1) / 5 = 0.8$$

ดังนั้นระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการ จะมีขั้นของคะแนน ดังนี้

1.00– 1.80	หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจต่ำมาก
1.81– 2.60	หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจการต่ำ
2.61– 3.40	หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจมากที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีโดยใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าของระดับของค่าเฉลี่ย และการแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การคำนวณ ดังนี้

$$(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนขั้น} = (5 - 1) / 5 = 0.8$$

ดังนั้นระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความอยู่ดีมีสุข จะมีขั้นของคะแนน ดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	แทบจะไม่มีความสุข
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความสุขน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความสุข
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความสุขมาก
4.21– 5.00	หมายถึง	มีความสุขมากที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุข โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่า Sig (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ต่ำกว่า 0.5	ต่ำ
ระหว่าง 0.5 – 0.8	ปานกลาง
มากกว่า 0.8	สูง

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการ ความอยู่ดีมีสุขและความต้องการของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ ที่สำคัญได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ Pearson Correlation โดยแสดงผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย ประสบการณ์การทำงาน ภูมิสำเนาที่เกิด ใช้สถิติร้อยละเพื่อการวิเคราะห์ ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลพื้นฐานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลพื้นฐาน	ร้อยละ	จำนวน
ชาย	32.25	129
หญิง	67.75	271
อายุไม่เกิน 40 ปี	90.00	360
อายุสูงกว่า 40 ปี	10.00	40
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	49.25	197
การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	50.75	203
ตำแหน่งพนักงานสำนักงาน	53.25	213
ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต	46.75	187
สถานะภาพโสด	49.50	198
สถานะภาพสมรส	50.50	202
เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย	71.00	284
เช่าหรืออาศัยอยู่	29.00	116
ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี	69.00	276
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี	31.00	124
ภูมิลำเนาจังหวัดปทุมธานี	6.75	27
ไม่ใช่จังหวัดปทุมธานี	93.25	373

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลพื้นฐานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เพศหญิงร้อยละ 67.75 หรือ 271 คนจากพนักงานที่สำรวจ ที่เหลือเพศชายร้อยละ 32.25 หรือ 129 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 90 หรือคิดเป็น 360 คนของพนักงานที่สำรวจมีอายุไม่เกิน 40 ปี มีเพียงร้อยละ 10 หรือ 40 คนที่มีอายุเกินกว่า 40 ปี การศึกษาของพนักงานไม่แตกต่างกันโดยร้อยละ 49.25 หรือ 197 คนมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและร้อยละ 50.75 หรือ 203 คนของพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานร้อยละ 53.25 หรือ 213 คนและที่เหลือร้อยละ 46.75 หรือ 187 คนที่ทำงานในฝ่ายการผลิต สถานะภาพโสดร้อยละ 49.50 และสมรสร้อยละ 50.50 ของพนักงานที่สำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยร้อยละ 71.00 และที่เหลือร้อยละ 29.00 เช่าหรืออาศัยอยู่ พนักงานร้อยละ 69.0 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และมีร้อยละ 31.0 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 93.25 มาจากต่างจังหวัดมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี และร้อยละ 6.75 เป็นพนักงานที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดปทุมธานี

4.2 บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์อำนาจ และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของตนเองที่เกี่ยวกับ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของตนเองเกี่ยวกับ การมีหลักประกันชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน การวิเคราะห์ใช้สถิติร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านความสำเร็จ

บุคลิกลักษณะของพนักงานที่ต้องการความสำเร็จ	ความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการด้านความสำเร็จรวม	27.75	50.09	20.43	1.24	0.49
มีการวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติ	25.90	58.64	12.73	2.73	-
มีการตั้งเป้าหมายในระดับสูงและสามารถบรรลุได้	16.36	62.27	20.45	0.90	-
มีความพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ	45.90	44.09	10.01	-	-
มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	37.73	49.55	11.82	0.90	-
มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	35.90	50.00	13.64	0.46	-
ชอบทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ	27.73	43.64	27.27	0.45	0.91
ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบ	16.81	43.64	34.55	2.73	2.27
มีความพยายามกับงานนั้นจนสำเร็จแม้จะยาก	30.91	52.73	14.55	1.36	0.45
เลือกทีมงานโดยพิจารณาถึงความสามารถ	20.45	46.82	29.55	2.27	0.91
ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงงาน	24.09	51.36	24.09	-	0.46
หาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ไขและปฏิบัติงานให้สำเร็จ	31.36	52.73	15.45	0.46	-
ไม่รู้สึกท้อถอยหากงานที่ปฏิบัติเกิดความล้มเหลว	17.27	45.45	32.27	3.64	1.37
มุ่งหวังถึงผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล	27.27	47.73	21.82	2.27	0.91
ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว	30.00	55.00	14.56	0.44	-
นับถือตนเองด้วยประสบการณ์แห่งความสำเร็จ	28.64	47.73	23.63	-	-

จากตารางที่ 4 แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านความสำเร็จ พบว่า ส่วนมากพนักงานร้อยละ 77.85 ของพนักงานที่สำรวจประเมินตนเองว่า ตนเองมีการวางแผน มีการตั้งเป้าหมายในระดับสูง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จจะมีความภาคภูมิใจมาก มีความพยายามมากในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีความกระตือรือร้นตลอดเวลา มีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน ชอบความท้าทายความสามารถของตนเองมาก เลือกทีมงานจากความสามารถของบุคคลเป็นอันดับแรก มีกำลังใจที่ดีไม่ท้อถอยหากงานเกิดความล้มเหลว มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล และมีปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกลักษณะที่แสดงถึงความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับที่สูงถึงสูงมาก นอกจากนั้นยัง พบว่า มีพนักงานร้อยละ 20.43 ของพนักงานที่ประเมินตนเองว่ามี มีการวางแผน มีการตั้งเป้าหมายในระดับไม่สูงมากนัก เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จมีความภาคภูมิใจบ้าง มีความพยายามบ้างในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีความกระตือรือร้นบางครั้ง มีความรับผิดชอบบ้างในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบความท้าทายความสามารถของตนเองมากนัก เลือกทีมงานจากความสามารถของบุคคลเป็นอันดับท้ายๆ มักเลือกพวกพ้องก่อน มีกำลังใจน้อยและมักจะท้อถอยหากงานเกิดความล้มเหลว มุ่งผลสำเร็จของงานน้อยกว่าผลรางวัลที่จะได้รับ และมีปฏิบัติงานด้วยความไม่รีบร้อน แสดงว่า พนักงานส่วนนี้มี

บุคลิกลักษณะที่แสดงว่ามีความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และสุดท้ายพนักงานร้อยละ 1.73 ที่ประเมินตนเองว่า ตนเองไม่มีการวางแผน ไม่มีการตั้งเป้าหมาย เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จไม่ภาคภูมิใจ ไม่มีความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบความท้าทายความสามารถของตนเอง เลือกที่มงานจากคนที่รู้จักไม่สนใจความสามารถของบุคคล ขาดมีกำลังใจและทอดอຍหางานเกิดความล้มเหลว มุ่งผลรางวัลมากกว่าความสำเร็จของงาน และปฏิบัติงานด้วยความล่าช้า แสดงว่าพนักงานส่วนน้อยมีบุคลิกลักษณะที่แสดงว่ามีความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด กล่าวโดยสรุปว่า พนักงานส่วนมากมีบุคลิกลักษณะที่แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 5 แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์

บุคลิกลักษณะของพนักงานที่ต้องการความสัมพันธ์	ความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการด้านความสัมพันธ์รวม	20.79	44.64	28.52	4.39	1.67
ทำงานดีเมื่อมีสัมพันธ์ภาพ และมีมิตรสัมพันธ์ที่ดี	40.90	46.36	11.82	0.46	0.46
ทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	22.27	39.09	34.55	2.73	1.36
ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี	21.82	51.36	25.45	1.37	-
สร้างและรักษาความสัมพันธ์ของบุคคลและองค์กร	20.91	58.64	19.55	0.45	0.45
คล้อยตามและทำตามความประสงค์ของบุคคลอื่น	7.73	31.82	45.45	10.00	5.00
ต้องการความอบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น	13.17	40.00	36.82	7.27	2.74
คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ	26.36	50.00	21.83	1.36	0.45
สนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกรหรือคำพูดของบุคคลอื่น	20.00	49.09	23.64	6.36	0.91
ชอบการร่วมมือกันปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขัน	37.73	44.55	15.91	1.81	-
ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน	24.09	51.36	21.82	2.27	0.46
แสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม	13.18	46.36	36.36	3.18	0.92
ต้องการเป็นมิตรต่อบุคคลอื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่	30.45	48.64	19.55	1.36	-
กลัวต่อการถูกปฏิเสธ และคำวิจารณ์	4.55	34.54	44.55	10.45	5.91
พิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมในการเลือกที่มงาน	6.82	30.91	42.73	14.09	5.45
พยายามประสานความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	21.82	46.81	27.73	2.72	0.92

จากตารางที่ 5 แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ พบว่าพนักงานร้อยละ 65.43 ของพนักงานที่สำรวจประเมินตนเองว่า ตนเองชอบบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม มีความปรารถนาที่จะได้รับความ

อบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นสำคัญ มีความสนใจเอา
 ใจใส่กับความรู้สึกรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการ
 แข่งขัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงปัญหาสังคม ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจาก
 ผู้ร่วมงาน ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี
 ต่อบุคคลอื่น มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ กังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม และคำวิจารณ์ของ
 บุคคลอื่น และเลือกทีมจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ แสดงว่า พนักงาน
 มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีพนักงานร้อยละ 28.52 ของพนักงานที่สำรวจ
 ประเมินบุคลิกลักษณะของตนเองว่า ตนเองไม่ค่อยชอบบรรยากาศที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ไม่ค่อยชอบ
 ทำงานที่ต้องมีการติดต่อกับผู้อื่น ไม่ค่อยปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี ไม่ค่อย
 พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม มีความปรารถนาที่จะได้รับความอบอุ่น
 และการรับรองจากบุคคลอื่นบ้าง ไม่ค่อยคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงาน ไม่ค่อยมีความสนใจเอาใจใส่กับ
 ความรู้สึกของบุคคลอื่น ไม่ค่อยชอบการร่วมมือในการปฏิบัติงาน ชอบการแข่งขัน ไม่ค่อยหลีกเลี่ยง
 ความขัดแย้ง มุ่งเอาชนะ ไม่ค่อยต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน ไม่ค่อยมีส่วนร่วม
 ในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม ไม่ค่อยมีมิตรไมตรีต่อบุคคลอื่น ไม่ค่อยสนใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม
 และคำวิจารณ์ของบุคคลอื่น และเลือกทีมงานจะพิจารณาจากความสามารถก่อนเป็นสำคัญ แสดงว่า
 พนักงานมีความต้องการด้านความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แต่มีพนักงานร้อยละ 6.06 ของพนักงาน
 ที่สำรวจประเมินบุคลิกลักษณะของตนเองว่า ตนเองเป็นผู้ที่ไม่มีมิตรสัมพันธ์ ไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น
 ไม่ชอบทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม ไม่รักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม ไม่
 ต้องการความอบอุ่นจากบุคคลอื่น ไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงาน ไม่สนใจกับความรู้สึกของบุคคลอื่น
 ไม่ชอบร่วมมือในการปฏิบัติงาน ชอบการแข่งขัน ไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มุ่งเอาชนะ ไม่มีส่วนร่วม
 ในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม ไม่มีมิตรไมตรีต่อบุคคลอื่น ไม่สนใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม และคำ
 วิจารณ์ของบุคคลอื่น และเลือกทีมจะพิจารณาความสามารถก่อนเป็นสำคัญ แสดงว่า พนักงานมี
 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการ
 ด้านความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง

ตารางที่ 6 แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านอำนาจ

บุคลิกลักษณะของพนักงานที่ต้องการอำนาจ	ความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการด้านอำนาจรวม	7.36	25.61	34.82	19.00	13.21
เลือกงานที่สามารถสร้างสถานภาพหรือสร้างชื่อเสียง	7.73	26.82	36.81	20.91	7.73
อยากมีอิทธิพลเหนือคนอื่น	5.91	22.73	31.82	23.64	15.90
ชอบทำงานภายในสถานการณ์ที่ตนเองควบคุมได้	6.82	29.54	42.73	14.55	6.36
ชอบครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงาน	6.36	23.64	37.27	20.45	12.28
ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่า	5.45	15.91	28.64	29.54	20.46
มุ่งที่จะทำงานให้ดีที่สุดมีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่น	6.36	26.82	35.91	14.54	16.37
ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงาน	5.91	21.36	36.36	24.55	11.82
พอใจหากทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้	9.54	33.18	35.00	11.82	10.46
ใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	9.55	33.64	34.09	12.73	9.99
ตัดสินใจตามที่ตนเองเห็นสมควรเมื่อเกิดปัญหา	8.18	29.09	37.73	16.36	8.64
ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้	6.82	24.09	30.00	22.27	16.82
พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามตนเอง	3.64	25.91	40.00	17.27	13.18
ให้ความสำคัญกับการเคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา	11.82	26.81	37.73	14.09	9.55
แสดงออกเพื่อให้เห็นที่รู้จักและชอบทำให้ตนเองเด่น	6.82	20.00	28.64	24.09	20.45
แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ	9.56	24.55	29.55	18.17	18.17

จากตารางที่ 6 แสดงบุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีความต้องการด้านอำนาจ พบว่าพนักงานร้อยละ 34.82 ของพนักงานที่สำรวจประเมินบุคลิกลักษณะของตนเองว่า ตนเองมีการเลือกปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเองบางครั้ง อยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง ชอบให้ข้อเสนอแนะกับบุคคลอื่นบางครั้ง มีบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงานบางครั้ง ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง มุ่งที่จะทำงานให้ดีที่สุดมีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กรบางครั้ง พึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตามที่ต้องการได้บางครั้ง ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบในการทำงานขององค์กรบางครั้ง เป็นผู้นำในการตัดสินใจบางครั้ง ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับบุคคลอื่นบางครั้ง พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิดบางครั้ง ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟังบางครั้ง แสดงออกเพื่อให้เห็นที่รู้จักบางครั้ง ชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มองค์กรบางครั้ง แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศบางครั้ง และชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างศรัทธาจงรักภักดี ให้การสนับสนุนบางครั้ง แสดงว่า พนักงานมีความต้องการด้านอำนาจในระดับปานกลาง นอกจากนั้นยังพบว่า มีพนักงานร้อยละ 32.97 ของพนักงานที่สำรวจ ประเมินบุคลิกลักษณะของตนเองว่า ตนเองชอบเลือกปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง อยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

ชอบให้ข้อเสนอแนะกับบุคคลอื่น ชอบมีบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงาน ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่น มุ่งที่จะทำงานให้ได้ดีมีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่น ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กร พึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการได้ ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงานขององค์กร ชอบเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้ กับบุคคลอื่น พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิด ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟัง แสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จัก ชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มองค์กร ชอบแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ และชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างศรัทธา จงรักภักดี ให้การสนับสนุน แสดงว่า พนักงานมีความต้องการด้านอำนาจอยู่ในระดับสูง และมีพนักงานร้อยละ 32.21 ของพนักงานที่สำรวจ ประเมินตนเองว่า ตนเองไม่เลือกปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง ไม่อยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ไม่ชอบให้ข้อเสนอแนะกับบุคคลอื่น ไม่ค่อยมีบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่น ไม่มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้ดีมีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่น ไม่ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กร ไม่ยึดมั่นและไม่ใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงานขององค์กร ไม่ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ไม่ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ไม่ต่อสู้กับบุคคลอื่น ไม่พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิด ไม่ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟัง ไม่แสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จัก ไม่ชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มองค์กร ไม่แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ และไม่ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างศรัทธา จงรักภักดี ให้การสนับสนุน แสดงว่า พนักงานในส่วนนี้มีความต้องการด้านอำนาจอยู่ในระดับต่ำ กล่าวโดยสรุปได้ว่า พนักงานมีบุคลิกลักษณะที่แสดงถึงความต้องการด้านอำนาจไม่แตกต่างกัน โดยมีความต้องการด้านอำนาจในระดับต่ำจนถึงปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	ความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความอยู่ดีมีสุขรวม	31.50	34.34	25.40	6.30	2.38
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกัน	36.37	32.87	24.09	5.00	1.67
ท่านมีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร	42.73	27.72	22.73	5.00	1.82
ท่านมีอาหารกินพอเพียง	42.73	39.54	15.45	1.82	0.46
ท่านมีเงินทองใช้สอย	23.64	31.36	34.09	8.18	2.73
ความอยู่ดีมีสุขด้านร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง	39.20	33.75	21.02	3.87	2.16
ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี	37.27	41.36	18.18	1.82	1.37
ท่านมีร่างกายแข็งแรง	35.45	38.64	21.36	3.18	1.37
ท่านมีอายุยืน	36.82	30.91	28.18	2.73	1.36
ท่านไม่มีโรคประจำตัว	47.27	24.09	16.36	7.73	4.55

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	ความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น	44.36	30.45	19.64	4.00	1.55
คนในครอบครัวท่านอยู่กันพร้อมหน้าและมีงานทำ	38.18	33.18	21.82	6.36	0.46
คนในครอบครัวท่านรักใคร่กันไม่ทะเลาะหึงหวงกัน	48.64	31.82	15.91	3.63	-
ลูก หลานของท่าน ขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้	33.18	35.45	25.91	4.09	1.37
ท่านมีผิวเดี๋ยวนี้อย่างเดียว	68.64	19.09	7.73	1.36	3.18
คนในครอบครัวของท่านมีเวลาให้กันและกัน	33.18	32.73	26.82	4.54	2.73
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีชุมชนเข้มแข็ง	16.82	38.45	33.00	8.63	3.09
ชุมชนท่านมีการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม	16.36	40.00	33.64	6.36	3.64
ชุมชนของท่านเกิดผู้นำและมีการพัฒนาผู้นำ	16.82	39.09	34.09	7.27	2.73
ชุมชนของท่านเกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน	14.55	37.73	34.09	10.00	3.63
ชุมชนของท่านเป็นชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	20.00	37.27	30.91	9.09	2.73
คนในชุมชนของท่านมีความสามัคคี	16.36	38.18	32.27	10.45	2.74
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	32.04	35.91	26.36	4.24	1.44
ที่พักอาศัย ของท่าน มีดินน้ำสัตว์อุดมสมบูรณ์	30.00	32.73	27.27	7.73	2.27
ที่พักอาศัย ของท่าน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี	30.45	35.00	31.36	2.27	0.92
ที่พักอาศัย ของท่าน มีถนนสะดวกสบาย	36.36	36.82	23.18	2.27	1.37
ที่พักอาศัย ของท่าน มีน้ำประปาและไฟฟ้า	41.36	35.45	20.91	1.82	0.46
ที่พักอาศัย ของท่าน มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่	32.27	37.73	24.09	4.55	1.36
ที่พักอาศัย ของท่าน มีความหลากหลายทางชีวภาพ	21.82	37.73	31.36	6.82	2.27
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพ	29.55	29.21	23.64	11.93	5.68
ท่านได้ทำในสิ่งที่คิด โดยไม่สร้างความเดือดร้อน	37.73	43.64	15.91	2.72	-
ท่านไม่มีหนี้สิน	23.64	17.73	29.09	19.09	10.45
ท่านไม่ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิด	35.91	33.18	17.27	8.18	5.46
ท่านประกอบอาชีพอิสระ	20.91	22.27	32.27	17.73	6.82

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน	ความคิดเห็นของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีความภาคภูมิใจ	25.18	41.27	27.45	5.27	0.82
ท่านมีครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ	23.18	40.45	29.54	5.91	0.92
ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น	19.55	39.09	33.18	6.82	1.36
ท่านได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น	18.18	41.36	33.18	6.82	0.46
ท่านและคนอื่นๆ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข	30.00	46.36	20.00	2.73	0.91
ท่านมีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่	35.00	39.09	21.36	4.09	0.46
ความอยู่ดีมีสุขด้านเข้าถึงธรรมชาติ	28.48	33.49	28.03	7.42	2.58
ท่านได้เข้าวัดฟังธรรม	25.45	27.73	32.72	9.54	4.56
ท่านได้ทำบุญ	33.18	35.00	24.54	5.91	1.37
ท่านได้ทำงานหรือช่วยเหลือผู้อื่น	26.82	37.73	26.82	6.81	1.82
ความอยู่ดีมีสุขทุกด้าน	31.50	34.43	25.40	6.30	2.38

จากตารางที่ 7 แสดงความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโดยรวม พบว่า พนักงานร้อยละ 65.84 ของพนักงานที่สำรวจประเมินตนเองว่า ตนเองอยู่ดีมีสุขมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 25.40 ของพนักงานที่สำรวจประเมินว่า ตนเองอยู่ดีมีสุขปานกลาง และร้อยละ 8.68 ประเมินว่าตนเองมีความอยู่ดีมีสุขน้อยถึงน้อยที่สุด แสดงว่า พนักงานส่วนมากอยู่ดีมีสุขทุกด้านในระดับปานกลางถึงสูง และมีส่วนน้อยที่อยู่ไม่ดีและไม่มีความสุข เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า

ด้านการมีหลักประกัน พบว่า พนักงานร้อยละ 69.24 ที่ประเมินตนเองว่าตนเองมีที่ดินอย่างพอเพียง มีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร มีอาหารกินพอเพียง มีเงินทองใช้สอย มียุงข้าวใหญ่ และมีข้าวกินตลอดปี แสดงว่า พนักงานส่วนมากมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกันในระดับมากถึงมากที่สุด และพนักงานร้อยละ 24.09 ที่ประเมินตนเองว่าตนเองมีที่ดินบ้าง มีบ้านอาศัย มีอาหารกิน มีเงินทองบ้าง มียุงข้าว และมีข้าวกิน แสดงว่า พนักงานบางส่วนมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกันในระดับปานกลาง และมีพนักงานร้อยละ 6.67 ที่ประเมินตนเองว่ามีที่ดินไม่พอทำมาหากิน ไม่มีบ้านอาศัยที่มั่นคงถาวร มีอาหารกินบ้าง มีเงินทองไม่พอใช้ ไม่มียุงข้าว และมีข้าวกินบ้าง แสดงว่า พนักงานส่วนน้อยที่มีความอยู่ดีมีสุขด้านหลักประกันในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

ด้านร่างกายและจิตใจ พบว่า พนักงานร้อยละ 72.95 ประเมินว่าตนเองมีสุขภาพจิตดีมาก มีร่างกายแข็งแรงมาก มีอายุยืน มีการปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย และไม่มีโรคประจำตัว แสดงว่า พนักงานส่วนมากมีความอยู่ดีมีสุขด้านร่างกายและจิตใจในระดับมากถึงมากที่สุด พนักงานร้อยละ 21.02 ประเมินตนเองว่ามีสุขภาพจิตดี มีร่างกายแข็งแรง มีการปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วยบ้างและมีโรคประจำตัวบ้าง แสดงว่า พนักงานส่วนน้อยมีความอยู่ดีมีสุขด้านร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงในระดับปานกลาง และมีพนักงานร้อยละ 6.03 ที่ประเมินว่าตนเองมีสุขภาพจิตไม่

ดี ร่างกายไม่แข็งแรง อายุไม่ยืน ไม่มีการปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย และมีโรคประจำตัวหลายโรค แสดงว่า พนักงานส่วนน้อยที่มีความสุขด้านร่างกายและจิตใจในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

ด้านครอบครัว พบว่า พนักงานร้อยละ 74.81 ประเมินว่าคนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้าและมืงานทำ คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน มีลูกขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีหัวเดียวเมียเดียว และคนในครอบครัวมีเวลาให้กัน แสดงว่า พนักงานส่วนมากมีความอยู่ดีมีสุขด้านครอบครัวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด พนักงานร้อยละ 19.64 ที่ประเมินว่า คนในครอบครัวมืงานทำบ้างและไม่ค่อยอยู่ด้วยกัน คนในครอบครัวมีการทะเลาะหรือหึงหวงกันบ้าง มีลูกทำมาหากินและพึ่งตนเองได้บ้าง ครอบครัวมีหัวเดียวเมียเดียว และคนในครอบครัวมีเวลาให้กันบ้าง แสดงว่า พนักงานบางส่วนมีความอยู่ดีมีสุขด้านครอบครัวในระดับปานกลาง และมีพนักงานร้อยละ 5.55 ที่ประเมินว่าคนในครอบครัวไม่มืงานทำ คนในครอบครัวทะเลาะหรือหึงหวงกัน ลูกพึ่งตนเองไม่ได้ ครอบครัวมีหลายหัวหลายเมีย และคนในครอบครัวไม่มีเวลาให้กัน แสดงว่า พนักงานส่วนน้อยที่มีความอยู่ดีมีสุขด้านครอบครัวอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

ด้านชุมชน พบว่า พนักงานร้อยละ 55.27 ประเมินชุมชนของตนเองว่าเป็น ชุมชนที่มีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม ชุมชนเกิดผู้นำตามธรรมชาติ ชุมชนมีกระบวนการพัฒนาผู้นำ ชุมชนเกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และคนในชุมชนมีความสามัคคี แสดงว่า พนักงานครึ่งหนึ่งมีความอยู่ดีมีสุขกับชุมชนในระดับสูงถึงสูงมาก พนักงานร้อยละ 33.00 ประเมินชุมชนของตนเองว่า ชุมชนมีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มบ้าง ชุมชนไม่ค่อยมีผู้นำตามธรรมชาติ ชุมชนมีกระบวนการพัฒนาผู้นำบ้าง ชุมชนเกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ไม่มากนัก ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกันบ้าง และคนในชุมชนมีความสามัคคีไม่มาก แสดงว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขกับชุมชนในระดับปานกลาง และมีพนักงานร้อยละ 11.72 ที่ประเมินว่า ชุมชนไม่มีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม ชุมชนไม่มีผู้นำตามธรรมชาติ ชุมชนไม่มีกระบวนการพัฒนาผู้นำ ไม่มีกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ชุมชนไม่ค่อยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และคนในชุมชนขาดความสามัคคี แสดงว่า พนักงานบางส่วนมีความอยู่ดีมีสุขกับชุมชนน้อยถึงน้อยที่สุด

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานร้อยละ 67.95 ที่ประเมินว่ามีดินน้ำสัตว์อุดมสมบูรณ์ มีถนน มีน้ำประปาและไฟฟ้า มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ และมีความหลากหลายทางชีวภาพ แสดงว่า พนักงานส่วนมากมีความอยู่ดีมีสุขด้านสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก พนักงานร้อยละ 26.36 ที่ประเมินว่ามีดินมีน้ำมีสัตว์ มีถนนบ้าง มีน้ำประปาและไฟฟ้าบ้าง มีสิ่งแวดล้อมพออยู่ได้ และมีความหลากหลายทางชีวภาพบ้าง แสดงว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีพนักงานร้อยละ 5.68 ที่ประเมินว่ามีดินน้ำและสัตว์ไม่อุดมสมบูรณ์ ถนนไม่เพียงพอ น้ำประปาและไฟฟ้าไม่ทั่วถึง สิ่งแวดล้อมไม่น่าอยู่ และไม่มีมีความหลากหลายทางชีวภาพ แสดงว่า พนักงานส่วนน้อยมีความอยู่ดีมีสุขด้านสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

ด้านการมีอิสรภาพ พบว่า พนักงานร้อยละ 58.76 ประเมินว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่คิดโดยไม่สร้างความเดือดร้อน ไม่มีหนี้สิน ไม่ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิด และได้ประกอบอาชีพอิสระ แสดงว่า พนักงานครึ่งหนึ่งมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพในระดับสูงถึงสูงมาก พนักงานร้อยละ 23.64 ประเมินว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่คิด มีหนี้สินไม่มาก ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิดบางเรื่อง และได้ประกอบอาชีพอิสระบ้าง แสดงว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพในระดับปานกลาง

และมีพนักงานร้อยละ 17.61 ที่ประเมินว่าตนเองไม่ได้ทำในสิ่งที่คิด มีหนี้สิน ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิดทุกเรื่อง และไม่ได้ประกอบอาชีพอิสระ แสดงว่า พนักงานบางส่วนมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพน้อยถึงน้อยที่สุด

ด้านความภาคภูมิใจ พบว่า พนักงานร้อยละ 66.45 ประเมินว่าตนเองมีครอบครัวและประสบความสำเร็จ ได้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น และได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น แสดงว่า พนักงานส่วนมากมีความอยู่ดีมีสุขในความภาคภูมิใจในระดับสูงถึงสูงมาก พนักงานร้อยละ 27.45 ประเมินว่าตนเองมีครอบครัวแต่ไม่ประสบความสำเร็จ เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่นในบางเรื่อง และได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่นบางเรื่อง แสดงว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขในความภาคภูมิใจในระดับปานกลาง และมีพนักงานร้อยละ 6.09 ประเมินตนเองว่าไม่มีครอบครัว หรือมีครอบครัวแต่ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่เคยเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น และไม่เคยได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น แสดงว่า พนักงานส่วนน้อยมีความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

และด้านการเข้าถึงธรรมะ พบว่า พนักงานร้อยละ 61.97 ประเมินตนเองว่า มีการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ได้เข้าวัดฟังธรรม ได้ทำบุญ และได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่น แสดงว่า พนักงานส่วนมากมีความอยู่ดีมีสุขในการได้เข้าถึงธรรมะในระดับสูงถึงสูงมาก พนักงานร้อยละ 28.03 ประเมินว่าตนเองไม่ค่อยได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจบ้างในสิ่งที่มีอยู่ ได้เข้าวัดฟังธรรมบางครั้ง ได้ทำบุญบางครั้ง และได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่นบ้าง แสดงว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการเข้าถึงธรรมะในระดับปานกลาง และมีพนักงานร้อยละ 10.00 ประเมินว่า อยู่ร่วมกันแต่ไม่มีความสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่น้อยมาก ได้เข้าวัดฟังธรรมน้อยมาก ได้ทำบุญน้อยมาก และไม่คอยได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่น แสดงว่า พนักงานบางส่วนมีความอยู่ดีมีสุขระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

4.3 ระดับความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

การวิเคราะห์ระดับความต้องการ 3 ด้านได้แก่ ความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความผูกพัน ความต้องการด้านอำนาจ และระดับความอยู่ดีมีสุข 8 ด้าน ได้แก่ การมีหลักประกันชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงระดับความต้องการของพนักงาน

ความต้องการของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องการของพนักงาน
ความต้องการรวม	3.58	ปานกลาง
ความต้องการด้านความสำเร็จ	4.03	สูง
ความต้องการด้านความสัมพันธ์	3.78	สูง
ความต้องการด้านอำนาจ	2.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงระดับความต้องการของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คะแนน แสดงว่า พนักงานต้องการกำหนดเป้าหมายเองบางเรื่อง ไม่ชอบความเลื่อนลอยไร้เป้าหมายในบางครั้ง ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไปบางครั้ง ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานบ้าง ต้องการรู้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใดบ้างบางเรื่อง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืนกับบางคน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเองบางเรื่อง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการพบปะสังสรรค์ บางครั้ง แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรบ้าง แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นบ้าง ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นบ้าง และสนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่นบางเรื่อง

เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า พนักงานมีความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คะแนน แสดงว่า พนักงานมีการวางแผน มีการตั้งเป้าหมายในระดับสูง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จมีความภาคภูมิใจมาก มีความพยายามมากในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีความกระตือรือร้นตลอดเวลา มีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน ชอบความท้าทายความสามารถของตนเองมาก เลือกทีมงานจากความสามารถของบุคคลเป็นอันดับแรก มีกำลังใจที่ดีไม่ท้อถอยหากงานเกิดความล้มเหลว มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล และมีการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า พนักงานมีความต้องการความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 คะแนน แสดงว่า พนักงานชอบบรรยากาศที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม มีความปรารถนาที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น คำนิ่งถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นสำคัญ มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกบุคคลอื่นอย่างจริงจัง ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงปัญหาสังคม ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรีต่อบุคคลอื่น มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ กังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคมและคำวิจารณ์ของบุคคลอื่น และเลือกทีมจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ และด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานมีความต้องการอำนาจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 คะแนน แสดงว่า พนักงานเลือกปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเองบางครั้ง อยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง ชอบให้ข้อเสนอแนะกับบุคคลอื่นบางครั้ง มีบทบาทในการควบคุมครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงานบางครั้ง ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง มุ่งที่จะทำงานให้ดีกว่าประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กรบางครั้ง พึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตามที่ตนเองต้องการได้ บางครั้ง ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบในการทำงานขององค์กรบางครั้ง เป็นผู้นำในการตัดสินใจบางครั้ง ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้ กับบุคคลอื่นบางครั้ง พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิดบางครั้ง ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟังบางครั้ง แสดงออกเพื่อให้เห็นที่รู้จักบางครั้ง ชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มองค์กรบางครั้ง แสวงหาบารมีชื่อเสียง เกียรติยศบางครั้ง และชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างศรัทธา จงรักภักดี ให้การสนับสนุนบางครั้ง

ตารางที่ 9 แสดงระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

ความอยู่ดีมีสุข	ค่าเฉลี่ย	ระดับความอยู่ดีมีสุข
ความอยู่ดีมีสุขรวม	3.86	สูง
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกัน	3.97	สูง
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง	4.04	สูง
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น	4.12	สูง
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีชุมชนเข้มแข็ง	3.57	ปานกลาง
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	3.93	สูง
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพ	3.65	ปานกลาง
ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีความภาคภูมิใจ	3.73	สูง
ความอยู่ดีมีสุขด้านการเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน	3.87	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คะแนน แสดงว่า พนักงานมีหลักประกันในชีวิตที่ดีมาก มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีครอบครัวที่อบอุ่นมาก อยู่ในชุมชนที่ดีและมีสิ่งแวดล้อมที่ดีมาก มีอิสรภาพในชีวิตมาก มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง และมีโอกาสได้เข้าถึงธรรมะเป็นประจำ

เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีหลักประกัน พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกันอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 คะแนน แสดงว่า พนักงานมีที่ดินอย่างพอเพียง มีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร มีอาหารกินพอเพียง มีเงินทองใช้สอย มียุงข้าวใหญ่ และมีข้าวกินตลอดปี ด้านการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 คะแนน แสดงว่า พนักงานมีสุขภาพจิตดีมาก มีร่างกายแข็งแรงมาก มีอายุยืน มีการปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย และไม่มีโรคประจำตัว ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 คะแนน แสดงว่า พนักงานมีคนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้าและมืงานทำ คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน ลูกขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีผิวเดียวเมียวเดียว และคนในครอบครัวมีเวลาให้กัน ด้านชุมชนเข้มแข็ง พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านชุมชนเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 คะแนน แสดงว่า ชุมชนของพนักงานมีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มบ้าง ชุมชนไม่ค่อยมีผู้นำตามธรรมชาติ ชุมชนมีกระบวนการพัฒนาผู้นำบ้าง ชุมชนเกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ไม่มากนัก ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกันบ้าง และคนในชุมชนมีความสามัคคีไม่มาก ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านสิ่งแวดล้อมในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 คะแนน แสดงว่า สิ่งแวดล้อมที่พนักงานอยู่มีดินน้ำสัตว์อุดมสมบูรณ์ มีถนน มีน้ำประปาและไฟฟ้า มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ และมีความหลากหลายทางชีวภาพ ด้านการมีอิสรภาพ พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 แสดงว่า พนักงานได้ทำในสิ่งที่คิดบ้าง มีหนี้สินไม่มาก ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิดบางเรื่อง และประกอบอาชีพอิสระบ้างบางครั้ง ด้าน

ความภาคภูมิใจ พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 คะแนน แสดงว่า พนักงานมีครอบครัวและประสบความสำเร็จ ได้เป็นตัวอย่งที่ดีของผู้อื่น และได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น ด้านการเข้าถึงธรรมะ พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการเข้าถึงธรรมะในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 คะแนน แสดงว่า พนักงานอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ได้เข้าวัดฟังธรรม ได้ทำบุญเป็นประจำ และได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุข

ความอยู่ดีมีสุข	ความต้องการรวม		ความต้องการความสำเร็จ		ความต้องการความสัมพันธ์		ความต้องการอำนาจ	
	Pearson Correlation	Sig.	Pearson Correlation	Sig.	Pearson Correlation	Sig.	Pearson Correlation	Sig.
ความอยู่ดีมีสุขรวม	.312*	.000	.320*	.000	.301*	.000	.318*	.000
การมีหลักประกันชีวิต	.219*	.001	.220*	.001	.185*	.006	.263*	.000
การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง	.295*	.000	.262*	.000	.288*	.000	.254*	.000
การมีครอบครัวที่อบอุ่น	.299*	.000	.285*	.000	.318*	.000	.239*	.000
การมีชุมชนเข้มแข็ง	.233*	.001	.208*	.002	.187*	.005	.245*	.000
การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	.110	.103	.137	.043	.124	.065	.091	.177
การมีอิสรภาพ	.212*	.002	.261*	.000	.221*	.001	.241*	.000
การมีความภาคภูมิใจ	.324*	.000	.315*	.000	.283*	.000	.362*	.000
การเข้าถึงธรรมชาติ	.196*	.003	.253*	.000	.219*	.001	.226*	.001

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญ 1%

ต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Pearson Correlation เท่ากับ .261, .221 และ .241 ตามลำดับ แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการเข้าถึงธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Pearson Correlation เท่ากับ .253, .219 และ .226 ตามลำดับ แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการเข้าถึงธรรมชาติของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

แต่ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า เมื่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงจะไม่มีผลต่อระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการ ความอยู่ดีมีสุขและความต้องการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มีผลสรุปดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

บุคลิกลักษณะด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงาน พบว่า ส่วนมากพนักงานมีการวางแผน มีการตั้งเป้าหมายในระดับสูง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จจะมีความภาคภูมิใจมาก มีความพยายามมากในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีความกระตือรือร้นตลอดเวลา มีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน ชอบความท้าทายความสามารถของตนเองมาก เลือกรับงานจากความสามารถของคุณคนเป็นอันดับแรก มีกำลังใจที่ตีไม่ท้อถอยหากงานเกิดความล้มเหลว มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล และมีปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว

บุคลิกลักษณะของพนักงานด้านความสัมพันธ์ พบว่า พนักงานชอบบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม มีความปรารถนาที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นสำคัญ มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงปัญหาสังคม ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรีต่อบุคคลอื่น มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิบัติ กังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม และคำวิจารณ์ของบุคคลอื่น และเลือกทีมจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ

บุคลิกลักษณะของพนักงานด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานชอบเลือกปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง อยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ชอบให้ข้อเสนอแนะกับบุคคลอื่น ชอบมีบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงาน ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่น มุ่งที่จะทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่น ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กร พึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการได้ ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงานขององค์กร ชอบเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้ กับบุคคลอื่น พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิด ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟัง แสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จัก ชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม

องค์กร ชอบแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ และชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างศรัทธา จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

ระดับความต้องการของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความต้องการความสัมพันธ์ในระดับสูง และพนักงานมีความต้องการอำนาจในระดับปานกลาง

ระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความอยู่ดีมีสุขด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการมีหลักประกัน ด้านการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในระดับสูง ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความภาคภูมิใจในระดับสูง และด้านการเข้าถึงธรรมะ และในส่วนของความอยู่ดีมีสุขในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านชุมชนเข้มแข็ง และด้านการมีอิสรภาพ

ระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ด้านการมีหลักประกันชีวิต ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น ด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็ง ด้านการมีอิสรภาพ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการเข้าถึงธรรมะ แต่ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของพนักงาน

5.2 อภิปรายผล

ด้านความต้องการความสำเร็จ พนักงานมีความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูง แสดงว่า พนักงานมีการวางแผน มีการตั้งเป้าหมายในระดับสูง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจมาก มีความพยายามมากในสิ่งที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีความกระตือรือร้นตลอดเวลา มีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน ชอบความท้าทายความสามารถของตนเองมาก เลือกทีมงานจากความสามารถของบุคคลเป็นอันดับแรก มีกำลังใจที่ดีไม่ทอดถอนใจหากงานเกิดความล้มเหลว มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล และมีการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว สอดคล้องกับ McClelland (1961) ที่กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จไว้ว่า เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ดังนั้นบุคคลพวกนี้จะสนใจตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เช่นเดียวกับ Henry A. Murray (1938) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจความสำเร็จ จะมีลักษณะต่อไปนี้ คือ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วโดยความตั้งใจจะทำให้ได้ผลที่ดีที่สุด มีการจัดการและควบคุมความคิดและวัสดุสิ่งของได้รวดเร็วและอิสระ สามารถเอาชนะสิ่งต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคได้ด้วยมาตรฐานที่ดีเลิศ ตั้งใจทำงานเพื่อจะแข่งขันเอาชนะผู้อื่นให้จงได้ และมักจะเพิ่มความนับถือตนเองด้วยประสบการณ์แห่งความสำเร็จของตน เช่นเดียวกับ วราวิทย์ คະชาวงศ์ (2551) ที่ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือผู้ที่ต้องการความสำเร็จ ว่าต้อง มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีการตั้งเป้าหมายปานกลาง

สามารถบรรลุได้ เลือกลงที่มีระดับความยากง่ายปานกลาง ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ลดละ ชอบเลือกลงที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกที่งานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา ปรารถนาที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ และความสำเร็จคือรางวัล

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า พนักงานมีความต้องการความสัมพันธ์ในระดับสูง แสดงว่า พนักงานชอบบรรยากาศที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม มีความปรารถนาที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นสำคัญ มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงปัญหาสังคม ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ กังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม และคำวิจารณ์ของบุคคลอื่น และเลือกทีมจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ McClelland (1961) ที่กล่าวว่า คนต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ ผู้มีความต้องการความผูกพันจะมีคุณลักษณะพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการพบปะสังสรรค์ และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กร เช่นเดียวกับ วราวิทย์ คະชาวงศ์ (2551) ที่ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงว่าจะปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดี มีแนวโน้มรักษาสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร การพยายามฟื้นฟูสัมพันธ์ภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้ความร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เรียนรู้ ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว ยึดติดกับสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่ แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจากสังคม และแสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่นและต้องการความรักตอบแทน

ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานมีความต้องการอำนาจในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานเลือกปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเองบางครั้ง อยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น บางครั้ง ชอบให้ข้อเสนอแนะกับบุคคลอื่นบางครั้ง มีบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงานบางครั้ง ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง มุ่งที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กรบางครั้ง พึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตามที่ต้องการได้บางครั้ง ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบในการทำงานขององค์กรบางครั้ง เป็นผู้นำในการตัดสินใจบางครั้ง ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้ กับบุคคลอื่นบางครั้ง พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิดบางครั้ง ให้

ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟังบางครั้ง แสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักบางครั้ง ชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มองค์กรบางครั้ง แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศบางครั้ง และชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างศรัทธา จงรักภักดี ให้การสนับสนุนบางครั้ง ไม่สอดคล้องกับ McClelland (1961) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการอำนาจ ซึ่งเป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ผู้มีความต้องการสูงด้านอำนาจจะมีลักษณะอยากมีอิทธิพลและนำผู้อื่น อยากทำการควบคุมผู้อื่น ผูกติดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น พยายามให้ผู้อื่นเป็นไปตามที่ตนคิด และชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำ เมื่อมีกิจกรรมกลุ่มไม่ว่าจะอยู่ในสถานะหัวหน้า หรือสมาชิกกลุ่ม มักจะมีพฤติกรรมพูดมากชอบโต้เถียง อ้างเหตุผล และไม่สอดคล้องกับ วราวิทย์ คະชาวงศ์ (2551) ที่กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะมีลักษณะคือ ต้องการมีอิทธิพล มุ่งควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากร แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจให้กับตนเอง ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้ มักจะชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือโน้มน้าวให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ เป็นคนพูดจาเปิดเผย บังคับ เรียกร้อง ชอบสอน ชอบพูดในที่ชุมชน ต้องการความเป็นผู้นำในกลุ่ม ต้องการงานให้เหนือกว่าผู้อื่น มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเชื่อในระบบอำนาจ ความยุติธรรม

พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกันอยู่ในระดับสูง แสดงว่า พนักงานมีที่ดินอย่างพอเพียง มีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร มีอาหารกินพอเพียง มีเงินทองใช้สอย มียั้งข้าวใหญ่ และมีข้าวกินตลอดปี พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในระดับสูง แสดงว่า พนักงานมีสุขภาพจิตดีมาก มีร่างกายแข็งแรงมาก มีอายุยืน มีการปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย และไม่มีโรคประจำตัว พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นอยู่ในระดับสูง แสดงว่า พนักงานมีคนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้าและมืงานทำ คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน ลูกขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีผิวเดียวเมียวเดียว และคนในครอบครัวมีเวลาให้กัน พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านชุมชนเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ชุมชนของพนักงานมีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มบ้าง ชุมชนไม่ค่อยมีผู้นำตามธรรมชาติ ชุมชนมีกระบวนการพัฒนาผู้นำบ้าง ชุมชนเกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ไม่มากนัก ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกันบ้าง และคนในชุมชนมีความสามัคคีไม่มาก พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านสิ่งแวดล้อมในระดับสูง แสดงว่า สิ่งแวดล้อมที่พนักงานอยู่มีดินน้ำสัตว์อุดมสมบูรณ์ มีถนน มีน้ำประปาและไฟฟ้า มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ และมีความหลากหลายทางชีวภาพ พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานได้ทำในสิ่งที่คิดบ้าง มีหนี้สินไม่มาก ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิดบางเรื่อง และประกอบอาชีพอิสระบ้างบางครั้ง พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจในระดับสูง แสดงว่า พนักงานมีครอบครัวและประสบความสำเร็จ ได้เป็นตัวอย่งที่ดีของผู้อื่น และได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการเข้าถึงธรรมะในระดับสูง แสดงว่า พนักงานอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ได้เข้าวัดฟังธรรม ได้ทำบุญเป็นประจำ และได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ศึกษาาระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ตัวชี้วัดความสุข 8 ด้านคือ การมีหลักประกันในชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ผล

การศึกษา พบว่า ระดับความสุขโดยรวมทั้ง 8 ด้านของประชากรมีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.56 โดยมีความสุขในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีครอบครัวที่อบอุ่น การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีความภาคภูมิใจ การมีอิสรภาพและมีหลักประกันในชีวิต ส่วนด้านชุมชนเข้มแข็ง และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ประชากรมีความสุขในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านกับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงาน พบว่า ระดับความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ รติ บำรุงญาติ และมานพ ชูนิล (2557) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน แสดงว่า เมื่อพนักงานมีระดับความอยู่ดีมีสุขยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปจะมีผลทำให้ระดับความต้องการของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้การศึกษานี้ยังพบว่า ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการรวมทุกด้าน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของความอยู่ดีมีสุข พบว่า ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกันชีวิตมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกันชีวิตของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน แสดงว่าเมื่อพนักงานมีที่ดิน มีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร มีอาหารทาน มีเงินทอง และมีข้าวกินตลอดปีเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ บัวพันธ์ พรหมพักพิง และคณะ (2549) พบว่า ความผาสุกโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับการประเมินความเพียงพอหรือไม่เพียงพอในด้านการให้การศึกษาของสมาชิก และในด้านที่อยู่อาศัย แต่มีความสัมพันธ์กับความเพียงพอหรือไม่เพียงพอด้านการดูแลสุขภาพของสมาชิกในครัวเรือน ด้านอาหารและด้านรายได้ของครัวเรือน

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านร่างกายและจิตใจของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน แสดงว่าเมื่อพนักงานมีสุขภาพจิตดี มีร่างกายแข็งแรง มีอายุยืน มีการปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย และไม่มีโรคประจำตัว จะทำให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บัวพันธ์ พรหมพักพิง และคณะ (2549) พบว่า ความผาสุกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเพียงพอหรือไม่เพียงพอด้านการดูแลสุขภาพของสมาชิกในครัวเรือน

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับ

ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน แสดงว่าเมื่อพนักงานมีคนที่รอบคร้วอยู่กันพร้อมหน้าและมึงงานทำ คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน ลูกขยันทำมาหากินและพึงตนเองได้ ครอบครัวมีผิวเดียวเมียวเดียว และคนในครอบครัวมีเวลาให้กัน จะทำให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์และอำนาจเพิ่มขึ้น

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็งของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า ชุมชนของพนักงานมีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม ชุมชนมีผู้นำตามธรรมชาติ ชุมชนมีกระบวนการพัฒนาผู้นำ ชุมชนเกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และคนในชุมชนมีความสามัคคีเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจเพิ่มขึ้น

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีอิสรภาพของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า พนักงานได้ทำในสิ่งที่คิด ไม่มีหนี้สิน ไม่ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิด และประกอบอาชีพอิสระจะทำให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552) พบว่า บริษัทต้องยึดนโยบายการให้โอกาสแรงงานในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงานต่อไป บริษัทควรจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของแรงงาน ภายใต้บริบทการทำงานของแรงงานที่แท้จริงในบริษัท และบริษัทควรยึดหลักการ decent work และ happy work place อย่างจริงจัง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรได้ เช่นเดียวกับ ฐิติมารินทร์ บุญญะโรจน์ (2555) ศึกษาความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเห็นด้วยกับปัจจัยด้านผู้นำ และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะบ้านรายได้และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า พนักงานมีครอบครัวและประสบความสำเร็จ ได้เป็นตัวอย่งที่ดีของผู้อื่น และได้

ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น เพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจเพิ่มขึ้น

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการเข้าถึงธรรมะมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการเข้าถึงธรรมะของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า พนักงานอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ได้เข้าวัดฟังธรรม ได้ทำบุญเป็นประจำ และได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์และอำนาจเพิ่มขึ้น

แต่ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า เมื่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงจะไม่มีผลต่อระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ควรกำหนดรูปแบบการทำงานที่ทำให้เกิดความท้าทายและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการด้านอำนาจมากขึ้น เพราะลักษณะของพนักงานที่มีแรงจูงใจจะมีแรงขับที่ทำให้พนักงาน แสดงความสามารถหรือการกระทำใดๆ ในทิศทางที่ตนกำหนดไว้โดยพยายามที่จะควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงออกให้เห็นในลักษณะของการแข่งขันในทุกสถานการณ์ ชอบการแข่งขัน และใฝ่หาสถานภาพหรือตำแหน่งของตนให้เหนือกว่าผู้อื่นเสมอ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในสถานการณ์ปัจจุบัน

5.3.2 ควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหรือการพิจารณารับคุณสมบัติสำหรับบุคคลที่จะรับเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากระดับของความอยู่ดีมีสุขพื้นฐานทั้ง 8 ด้านเพิ่มจากคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่องค์กรต้องการ เพื่อให้องค์กรได้รับบุคลากรที่พร้อมทำงานและมีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

5.3.3 ควรสร้างรูปแบบ วิธีการทำงานให้พนักงานสามารถมีอิสรภาพในการคิด การทำงาน มากยิ่งขึ้น เช่นการลดกฎเกณฑ์ที่เป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ วิธีการทำงานใหม่ ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และที่สำคัญพนักงานจะมีระดับความสุขด้านการมีอิสรภาพสูงขึ้นส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของเขา และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

5.3.4 ควรส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน การอยากทำงาน การอยากทุ่มเทให้กับการทำงาน เช่น การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกแบบห้องทำงาน ห้องประชุม บริเวณโดยรอบขององค์กร และรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับองค์กรและสังคมรอบองค์กร

บรรณานุกรม

- กาญจนา ปัญญาธร. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. 22(2): 24-36.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. 2546. แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปฏิหารีย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. 2552. เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บ บริษัทททาลำพูน จำกัด. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฐิติมารินทร์ บุญญะโรจน์. 2555. ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทวีชัย เซสูงเนิน และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. 2554. ความอยู่ดีมีสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกสมาคมข้าราชการบำนาญและผู้บริหาร จังหวัดขอนแก่น. การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 27 ประจำปี 2554.
- ฤทัยรัตน์ ชิตมงคล และเปรมฤดี บริบาล. 2555. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. 22(1): 98-108.
- ธัญธิดา มีเงินทอง. 2553. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขมวลรวมและระดับรายได้ของบุคคลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2555). การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ ธีระนาวิกกุล (2555). การเปรียบเทียบระดับความสุขของประชาชนระหว่างหมู่บ้านอื่นกับหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบของตำบลหนองควาย อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดารุณี จงอุดมการณ์ บัวพันธ์ุ พรหมพักพิง และเกษราภรณ์ คลังแสง. 2552. การศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพชีวิตและความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวยากจนและครอบครัวทั่วไป ด้วยแบบประเมินตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความอยู่ดีมีสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดุขฎี อายุวัฒน์ และพรเพ็ญ ปานคำ. 2552. การย้ายถิ่นและความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนในชนบทอีสาน. วารสารประชากร 1(1): 55-72.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปิงปอนด์ รักอำนาจกิจ. 2550. ความสุขกายสบายใจของคนเมือง. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บัวพันธ์ุ พรหมพักพิง. 2555. ความอยู่ดีมีสุข. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ 29(2): 23-50.

- บัวพันธ์ พรหมพักพิง. 2549. ทรัพยากรความจำเป็นและความผาสุกโดยรวมของครัวเรือน
อีสาน. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 23(2): 112-149.
- ปราณี ทินกร. 2553. เศรษฐธรรม รวมบทปาฐกถากีรตยาจารย์แห่งเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ: โอเพ่นบุ๊กส์.
- มณีกาญ์ ชูทอง และชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ. 2558. การพัฒนาเครื่องมือประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
นักเรียนโดยใช้แองเคอร์ริง วินเยตต์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 10(4):
309-323.
- รติ บำรุงญาติ และมานพ ชูนิล. 2557. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง. วารสารจันทร์เกษม
สาร 20(38): 107-116.
- รศรินทร์ เกรย์ ปังปอนด์ รักอำนาจกิจ และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. 2549. ความสุขบนความ
พอเพียง: ความมั่นคงในบั้นปลายชีวิต. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รศรินทร์ เกรย์ วรชัย ทองไทย และเรวดี สุวรรณนพแก้ว. 2553. ความสุขเป็นสากล. นครปฐม:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รังสรรค์ ภิรมย์. 2552. การวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่.
เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รวาวิทย์ คะชาวงศ์. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วริศรา อัครศิริโรจน์ 2555. การวัดดัชนีความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่:
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณา ประยุกต์วงศ์ และชนัญญา สิ้นชื่น 2551. ความสุขของบัณฑิตบริหารธุรกิจในมุมมองพุทธ
เศรษฐศาสตร์. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 10(2): 128 – 149.
- สาสินี เทพสุวรรณ. 2550. ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทย. การประชุมทางวิชาการระดับ
บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 1 การนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. 2555. ก้าวอย่างใหม่ในการพัฒนา สู้สังคมแห่งความสุข. กรุงเทพฯ:
สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552. องค์กรแห่งความสุข. (ระบบออนไลน์).
<http://www.happy8workplace.com> 15 พฤษภาคม 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด. 2558. รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.
ปทุมธานี: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต กาญจนนา ตั้งชลทิพย์ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอตา บุญยธีรณะ และวรรณภา อารีย์. 2555. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต วนิพพล มหาอาชา รศรินทร์ เกรย์ และปังปอนด์ รักอำนวนัยกิจ. 2549. **คุณภาพชีวิตและความสุขของวัยรุ่นในจังหวัดกาญจนบุรี**. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งปี 179-192.
- อเนก แสนมหาชัย. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ระดับ ปวส 2 สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- อรุณ บัวจัน 2555. **ทำงานอย่างไรให้มีความสุข และประสบความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อานันท์ กาญจนพันธุ์. 2554. **ชนบทกับเมืองสู่ความอยู่ดีมีสุข**. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- Cummins, R.A., Eckersley, R., Pallant, J., Van Vugt, J. & Misajon, R. 2003. Developing a national index of subjective wellbeing: The Australian unity wellbeing index. **Social Indicators Research**, 64: 159-190.
- Des Gasper. 2004. Subjective and Objective Wellbeing in Relation to Economic Inputs: Puzzles and Responses. **WeD Working Paper 09**.
- Henry A.Murray 1938. **Explorations in personality**. New York: Oxford University Press.
- Joseph, E., Sen, A.K. and Fitoussi, J.P. 2009. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Retrieved July 15, 2013 from http://www.stiglitz-sec-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf.
- Kahnemann, Diener, & Schwarz, N. 1999. **Wellbeing: The Foundation of Hedonic Psychology**. New York: Russell Sage Foundation.
- Layard Richard. 2005. **Happiness: Lessons From A New Science**. London: Penguin.
- McClelland 1961. **The Achieving Society**. New York: Van Nostrand.
- Rath, T. and Harter, J. 2010a. **Wellbeing the Five Essential Elements**. New York: Gallup Press.
- Rath, T. and Harter, J. 2010b. **The Economics of Wellbeing**. New York: Gallup Press.
- Veenhoven, R. 2009. **World Database of Happiness**. Happiness scale interval study. www.worlddatabaseofhappiness.eur.nl/scalestudy.scale_fp.thm. (Accessed 28th August 2009).

- Yuan Li, Jijun Lan & Chengting Ju. 2015. Achievement motivation and attributional style as mediators between perfectionism and subjective wellbeing in Chinese university students. **Personality and Individual Differences**. 79 2015, 146-151.
- Ze Ju Zhang, Chuan Lin Zhang, Xian Geng Zhang, Xiang Min Liu, Hui Zhang, Jing Wang and Shuang Liu. 2015. Relationship between self-efficacy beliefs and achievement motivation in student nurses. **Chinese Nursing Research** 2 2015 67-70.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย
เรื่อง ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม

การวิจัยนี้มุ่งศึกษา ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรมีแนวทางการส่งเสริมและการสร้างนิยัยความพอใจเพียงเพื่อให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการความสำเร็จ จำนวน 45 ข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับความอยู่ดีมีสุข จำนวน 35 ข้อ

โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลจากท่าน และขอขอบพระคุณมาล่วงหน้า และหวังว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านและองค์กรของท่านต่อไป

ชวลา ละวาทิน

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

คำชี้แจง: ให้ท่านเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียงคำตอบเดียว และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ของท่าน ณ ปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> ระหว่าง 20 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> ระหว่าง 31 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> ระหว่าง 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> ระหว่าง 51 – 60 ปี	<input type="checkbox"/> เกินกว่า 60 ปี
3. ระดับการศึกษา สูงสุดของท่าน

<input type="checkbox"/> ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> มัธยมต้น	<input type="checkbox"/> มัธยมปลาย/เทียบเท่า
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
4. ตำแหน่งของท่าน ณ ปัจจุบัน พนักงานสำนักงาน พนักงานฝ่ายผลิต
5. สถานภาพครอบครัว โสด ไม่โสด แต่ไม่ได้สมรส

<input type="checkbox"/> ไม่โสด และสมรส	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง
---	-----------------------------------
6. ลักษณะที่อยู่อาศัย เช่า อาศัย เป็นเจ้าของ
7. ประสบการณ์การทำงาน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> ระหว่าง 5 – 10 ปี	<input type="checkbox"/> ระหว่าง 11 - 15 ปี
<input type="checkbox"/> ระหว่าง 16 – 20 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	
8. ภูมิลำเนาที่เกิด

<input type="checkbox"/> จังหวัดปทุมธานี	<input type="checkbox"/> ภาคเหนือ	<input type="checkbox"/> ภาคกลาง
<input type="checkbox"/> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	<input type="checkbox"/> ภาคใต้	<input type="checkbox"/> กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความต้องการความสำเร็จ

คำชี้แจง: ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของตนเอง ว่าตัวท่านเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการ ดังนี้

ค่าคะแนน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของท่าน
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

บุคลิกลักษณะของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีการคาดการณ์ และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีการตั้งเป้าหมายในระดับที่สูงและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้					
3. ท่านมีความพอใจเมื่องานที่ได้ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ					
4. ท่านมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติมาก่อน					
5. ท่านมีความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านชอบปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง					
7. ท่านชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล					
8. ท่านมีความพยายามจดจ่ออยู่กับงานนั้นจนสำเร็จแม้จะเป็นงานที่ยาก					
9. ท่านเลือกทีมงานโดยพิจารณาถึงความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ					
10. ท่านต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป					
11. ท่านคิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ไขและปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
12. ท่านไม่รู้สึกล้มเลิกความพยายาม หากงานที่ปฏิบัติเกิดความล้มเหลว					
13. ท่านมุ่งหวังถึงผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลที่จะได้รับ					
14. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ด้วยความตั้งใจและจะทำให้ได้ผลดีที่สุด					
15. ท่านเพิ่มความนับถือตนเองด้วยประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

บุคลิกลักษณะของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตรสัมพันธ์					
17. ท่านชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
18. ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี					
19. ท่านพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมขององค์กร					
20. ท่านคล้อยตามและทำตามความประสงค์ของบุคคลอื่น เมื่อได้รับความกดดันจากองค์กร					
21. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น					
22. ท่านเป็นผู้ที่คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นสำคัญ					
23. ท่านมีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกรหรือคำพูดของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง					
24. ท่านชอบการร่วมมือกันปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขันโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง					
25. ท่านเป็นผู้ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน					
26. ท่านเป็นผู้ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กร					
27. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดี ต้องการมีความเป็นมิตรต่อบุคคลอื่น หากโอกาสพบเพื่อนใหม่					
28. ท่านกลัวต่อการถูกปฏิเสธ ความกังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคมและคำวิจารณ์					
29. ท่านจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญในการเลือกทีมงาน					
30. ท่านพยายามประสานความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น					
31. ท่านเลือกปฏิบัติงานที่สามารถสร้างสถานภาพหรือสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองมากที่สุด					
32. ท่านอยากมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและชอบแนะนำหากบุคคลอื่นทำในสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง					
33. ท่านเป็นผู้ชอบทำงานกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ตนเองควบคุมได้					

บุคลิกลักษณะของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
34. ท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงาน					
35. ท่านเป็นผู้ที่ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่า					
36. ท่านมุ่งที่จะทำงานให้ตีมีประสิทธิภาพดีเด่นกว่าบุคคลอื่นจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม					
37. ท่านเป็นผู้ที่ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์กร					
38. ท่านเกิดความพึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการได้					
39. ท่านเป็นผู้ที่ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงานขององค์กร					
40. ท่านเป็นผู้นำในการตัดสินใจดำเนินการตามที่ตนเองเห็นสมควรเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร					
41. ท่านเป็นผู้ที่ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้ กับบุคคลอื่น					
42. ท่านเป็นผู้ที่พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนเองคิด					
43. ท่านให้ความสำคัญกับการเคารพเชื่อฟังของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
44. ท่านแสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มองค์กรและชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มองค์กร					
45. ท่านแสดงออกในด้านต่างๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์หรือเพิ่มบทบาทให้กับตนเอง แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา เชื่อสัจย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความอยู่ดีมีสุข

คำชี้แจง: ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของตนเองเกี่ยวกับการมีหลักประกันชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ว่าท่านคิดว่าท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการ ดังนี้

ค่าคะแนน	ความพึงพอใจกับความอยู่ดีมีสุข
5	พึงพอใจมากที่สุด
4	พึงพอใจมาก
3	พึงพอใจปานกลาง
2	พึงพอใจน้อย
1	พึงพอใจน้อยที่สุด

ความอยู่ดีมีสุข	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีบ้านอาศัยอย่างมั่นคงถาวร					
2. ท่านมีอาหารกินพอเพียง					
3. ท่านมีเงินทองใช้สอย					
4. ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี					
5. ท่านมีร่างกายแข็งแรง					
6. ท่านมีอายุยืน					
7. ท่านไม่มีโรคประจำตัว					
8. คนในครอบครัวของท่านอยู่กันพร้อมหน้าและมีงานทำ					
9. คนในครอบครัวของท่านรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน					
10. ลูก หลานของท่าน ขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้					
11. ท่านมีผิวเตี๋ยวเมี๋ยเดียว					
12. คนในครอบครัวของท่านมีเวลาให้กันและกัน					
13. ชุมชนของท่านมีการเรียนรู้และเกิดกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม					
14. ชุมชนของท่านเกิดผู้นำตามธรรมชาติและมีการพัฒนาผู้นำ					
15. ชุมชนของท่านเกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน					
16. ชุมชนของท่านเป็นชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
17. คนในชุมชนของท่านมีความสามัคคี					

ความอยู่ดีมีสุข	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
18. ที่พักอาศัย บ้านของท่าน มีดินน้ำสัตว์อุดมสมบูรณ์					
19. ที่พักอาศัย บ้านของท่าน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี					
20. ที่พักอาศัย บ้านของท่าน มีถนนสะดวกสบาย					
21. ที่พักอาศัย บ้านของท่าน มีน้ำประปาและไฟฟ้า					
22. ที่พักอาศัย บ้านของท่าน มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่					
23. ที่พักอาศัย บ้านของท่าน มีความหลากหลายทางชีวภาพ					
24. ท่านได้ทำในสิ่งที่คิด โดยไม่สร้างความเดือดร้อน					
25. ท่านไม่มีหนี้สิน					
26. ท่านไม่ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิด					
27. ท่านประกอบอาชีพอิสระ					
28. ท่านมีครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ					
29. ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น					
30. ท่านได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับผู้อื่น					
31. ท่านและคนอื่นๆ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข					
32. ท่านมีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่					
33. ท่านได้เข้าวัดฟังธรรม					
34. ท่านได้ทำบุญ					
35. ท่านได้ทำงานหรือช่วยเหลือผู้อื่น					