

ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงาน

NEED AND WELL-BEING OF INDUSTRIAL WORKER

ชวลา ละวาติน
Chawala Lawatin

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี
E-mail: Chawalar@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการ ระดับความอยู่ดีมีสุข และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 400 ตัวอย่าง และแบ่งตามสัดส่วนของประชากรแยกตามประเภทอุตสาหกรรม และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านในระดับสูง ระดับความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงาน ยกเว้นความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการรวมทุกด้าน

คำสำคัญ :

ความต้องการ ความอยู่ดีมีสุข

ABSTRACT

This study aimed to the level of need, the level of well-being and the relationship between the level of need and the level of well-being of factory workers at Pathum Thani Province. 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 :

Need, Well-being

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันผู้บริหารพยายามพัฒนาธุรกิจของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยเพิ่มการลงทุนเพื่อพัฒนาองค์กรและพัฒนาระบบเทคโนโลยี แต่กลับไม่ให้ความสำคัญในการสร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งในด้านทรัพยากรมนุษย์มากนัก ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไรที่ทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเพื่อสร้างสินค้าและบริการที่ดี เพื่อความพึงพอใจของลูกค้า ผู้ใช้บริการ และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาพบได้ว่า การปรับตัวเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมของประเทศทำให้เกิดเมืองอุตสาหกรรมขึ้น มีการสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างวิถีชีวิตแบบใหม่ และเกิดผลกระทบติดตามมาจากความแตกต่างระหว่างสังคมเมืองกับสังคมชนบท ความเรียบง่ายพอเพียงของชีวิตเริ่มลดลงและถูกทดแทนด้วยวัตถุนิยม สังคมแบบตะวันตก การแข่งขัน การเอาเปรียบ การอยู่ดีศรีของของคนในสังคม เพื่อมุ่งหวังจะให้ชีวิตของตนประสบความสำเร็จมั่งมีด้วยเงินทอง วัตถุสิ่งของมีค่าที่เป็นค่านิยมของสังคมเมืองที่เป็นผลจากการเกิดเมืองอุตสาหกรรม อีกทั้งปัญหาสังคมที่ติดตามมา อาทิ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสังคมอื่น ๆ ที่เป็นข่าวในหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์และสื่อต่าง ๆ มากมาย ซึ่งน่าจะเป็นผลพวงมาจาก ความมุ่งมั่นที่ต้องการความสำเร็จ มุ่งต้องการอำนาจ เงินทอง บารมี ตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามระบบทุนนิยม เสรีนิยม จากวัฒนธรรมต่างประเทศ ทำให้วิถีชีวิตที่ดั้งเดิม พึ่งพากันช่วยเหลือกันของสังคมไทยเสื่อมถอยลง บุคคลแต่ละคนย่อมมีระดับความสุขที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดีจะสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาสติปัญญา สามารถตั้งศักยภาพที่มีมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะสามารถเข้าใจถึงธรรมชาติและแตกต่างของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี อันจะนำมาสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายที่ดี ดังนั้นองค์กรจึงต้องมุ่งสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) การทำงานในปัจจุบันที่มุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ความสำเร็จ ก่อให้เกิดแรงกดดันแก่คนทำงาน จึงดูเหมือนว่าความสำเร็จและความสุขนั้นสวนทางกัน

ดังนั้นการศึกษานี้จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรมและมีแรงงานที่ทำงานภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากเหมาะกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และทำการศึกษากายใต้กรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับ ความอยู่ดีมีสุข ตามแนวทางของสำนักงานพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ (2545) และสาลินี เทพสุวรรณ (2550) และทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ (Three Needs Theory) ของ McClelland (1961) และแนวคิดของ วราวิทย์ คະชาวงค์ (2551) เพื่อศึกษาบุคลิกลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรตามแนวคิดของสำนักงาน

พัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติว่าเป็นอย่างไร ระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร องค์กรบริหารงานบุคคลอย่างไรให้องค์กรประสบความสำเร็จ

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุขพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุข พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุขพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุข พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ศึกษาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวน 268,564 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด, 2558) ประกอบด้วยโรงงานจำนวน 3,646 โรงงาน แยกตามประเภทอุตสาหกรรมได้ 21 ประเภท กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 399.41 หรือประมาณ 400 ตัวอย่าง และแบ่งตามสัดส่วนของประชากรแยกตามประเภทอุตสาหกรรม และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเลือกจากพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละโรงงานแยกตามอุตสาหกรรมที่เลือกเป็นตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงานอย่างละเท่ากัน

เครื่องมือการวิจัย

แบบประเมินความอยู่ดีมีสุข การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความอยู่ดีมีสุขเป็นการประเมินทัศนคติ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรก บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของตนเองที่เกี่ยวกับ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความผูกพัน และบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการอำนาจ แบ่งเป็น 5 ระดับ จากระดับ 1 – 5 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด – เห็นด้วยมากที่สุด และส่วนที่สองความอยู่ดีมีสุข โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีหลักประกันชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน แบ่งเป็น 5 ระดับ จากระดับ 1 – 5 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด – พึงพอใจมากที่สุด

แบบประเมินความต้องการ การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามแบบ check list 2) ข้อมูลบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความต้องการ ความสำเร็จ และความต้องการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมิน ตนเอง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 – 5 (เห็นด้วยน้อยที่สุด – เห็นด้วยมากที่สุด) และ 3) ข้อมูล ความอยู่ดีมีสุข พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ โดย แบ่งเป็น 5 ระดับตั้งแต่ 1 – 5 (พึงพอใจน้อยที่สุด – พึงพอใจมากที่สุด)

การเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้ทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ 1) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าของระดับของค่าเฉลี่ย และการแปลความหมาย ดังนี้ ถ้าเห็นด้วยมากที่สุดแสดงว่าเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจสูง จนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดแสดงว่าเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และอำนาจต่ำ ระดับ 2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความอยู่ดีมีสุข โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าของระดับของค่าเฉลี่ย และการแปลความหมาย โดยกำหนดค่าของระดับของค่าเฉลี่ย และการแปลความหมายดังนี้ ถ้าพึงพอใจมากที่สุดแสดงว่าอยู่ดีมีสุขมากที่สุดจนถึงพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงว่ามีความอยู่ดีมีสุขน้อยที่สุด และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการและ ระดับความอยู่ดีมีสุข โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation และทดสอบ สมมติฐาน โดยใช้ค่า Sig (2-tailed) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ระดับความต้องการ 3 ด้านได้แก่ ความต้องการด้านความสำเร็จ ความ ต้องการด้านความผูกพัน ความต้องการด้านอำนาจ และระดับความอยู่ดีมีสุข 8 ด้าน ได้แก่ การมี หลักประกันชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับความต้องการของพนักงาน

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

จากตารางที่ 1 แสดงระดับความต้องการของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความต้องการรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คะแนน แสดงว่าพนักงานต้องการกำหนดเป้าหมายเองบางเรื่อง ไม่ชอบความเลื่อนลอยไร้เป้าหมายในบางครั้ง ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป บางครั้งต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานบ้าง ต้องการรู้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใดบ้างบางเรื่อง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืนกับบางคน ต้องการให้บุคคลอื่นชื่นชมตัวเองบางเรื่อง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการพบปะสังสรรค์ บางครั้ง แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรบ้าง แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นบ้าง ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นบ้าง และสนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งต่อสู้กับผู้อื่นบางเรื่อง

เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่าพนักงานมีความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คะแนน แสดงว่าพนักงานมีการวางแผน มีการตั้งเป้าหมายในระดับสูง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จมีความภาคภูมิใจมาก มีความพยายามมากในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีความกระตือรือร้นตลอดเวลา มีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน ชอบความท้าทายความสามารถของตนเองมาก เลือกทีมงานจากความสามารถของบุคคลเป็นอันดับแรก มีกำลังใจที่ดีไม่ทอดถอนใจหากงานเกิดความล้มเหลว มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล และมีการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่าพนักงานมีความต้องการความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 คะแนน แสดงว่าพนักงานชอบบรรยากาศที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือทีมได้ดี พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม มีความปรารถนาที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น คำนึงถึงจิตใจของผู้อื่นเป็นสำคัญ มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงปัญหาสังคม ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้อื่น ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรีต่อบุคคลอื่น มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ กังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม และคำวิจารณ์ของบุคคลอื่น และเลือกทีมจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ และด้านความต้องการอำนาจ พบว่าพนักงานมีความต้องการอำนาจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 คะแนน แสดงว่าพนักงานเลือกปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับตนเองบางครั้ง อยากรมีอิทธิพล

เหนือกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง ชอบให้ข้อเสนอแนะกับบุคคลอื่นบางครั้ง มีบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงานบางครั้ง ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่น บางครั้ง มุ่งที่จะทำงานให้ดีที่สุดประสิทธิภาพดีเกินกว่าบุคคลอื่นบางครั้ง ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ ของกลุ่มงานหรือองค์กรบางครั้ง พึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตามที่ตนเองต้องการได้ บางครั้ง ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบในการทำงานขององค์กรบางครั้ง เป็นผู้นำในการ ตัดสินใจบางครั้ง ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้ กับบุคคลอื่นบางครั้ง พยายามทำให้ผู้อื่นมี ความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิดบางครั้ง ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟังบางครั้ง แสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักบางครั้ง ชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มหรือองค์กรบางครั้ง แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศบางครั้ง และชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างศรัทธา จงรักภักดี ให้การสนับสนุนบางครั้ง

ตารางที่ 2 แสดงระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

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

จากตารางที่ 2 แสดงระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความอยู่ดีมีสุข รวมทุกด้านในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คะแนน แสดงว่าพนักงานมีหลักประกันในชีวิตที่ดี มาก มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีครอบครัวที่อบอุ่นมาก อยู่ในชุมชนที่ดีและมีสิ่งแวดล้อม ที่ดีมาก มีอิสรภาพในชีวิตมาก มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง และมีโอกาสได้เข้าถึงธรรมะเป็นประจำ

เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากระดับความอยู่ดีมีสุขมากไปน้อย พบว่าความอยู่ดี มีสุขด้านครอบครัวมีระดับคะแนนสูงสุด โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 คะแนน แสดงว่า พนักงานมีคนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้าและมีการทำงาน คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึง หวงกัน ลูกขยันทำมาหากินและพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีผัวเดียวเมียเดียว และคนในครอบครัวมีเวลา ให้กัน รองลงมาคือด้านการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง พบว่าพนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมี ร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 คะแนน แสดงว่าพนักงานมี สุขภาพจิตดีมาก มีร่างกายแข็งแรงมาก มีอายุยืน มีการปลูกสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย และไม่มี โรคประจำตัว และต่อมาคือด้านการมีหลักประกัน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเข้าถึงธรรมะ ด้านความ

ภาคภูมิใจ ด้านการมีอิสรภาพ และด้านชุมชนเข้มแข็ง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.97, 3.93, 3.87, 3.73, 3.65 และ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการกับระดับความอยู่ดีมีสุข

ความอยู่ดีมี สุข	ความต้องการ รวม		ความต้องการ ความสำเร็จ		ความต้องการ ความสัมพันธ์		ความต้องการ อำนาจ	
	Pearson Correla tion	Sig.	Pearson Correla tion	Sig.	Pearson Correla tion	Sig.	Pearson Correla tion	Sig.
ความอยู่ดีมี สุขรวม	.312*	.00 0	.320*	.000	.301*	.000	.318*	.000
การมี หลักประกัน ชีวิต	.219*	.00 1	.220*	.001	.185*	.006	.263*	.000
การมีร่างกาย และจิตใจที่ แข็งแรง	.295*	.00 0	.262*	.000	.288*	.000	.254*	.000
การมี ครอบครัวที่ อบอุ่น	.299*	.00 0	.285*	.000	.318*	.000	.239*	.000
การมีชุมชน เข้มแข็ง	.233*	.00 1	.208*	.002	.187*	.005	.245*	.000
การมี สิ่งแวดล้อมที่ ดี	.110	.10 3	.137	.043	.124	.065	.091	.177
การมี อิสรภาพ	.212*	.00 2	.261*	.000	.221*	.001	.241*	.000
การมีความ ภาคภูมิใจ	.324*	.00 0	.315*	.000	.283*	.000	.362*	.000
การเข้าถึง ธรรมะ	.196*	.00 3	.253*	.000	.219*	.001	.226*	.001

หมายเหตุ *ระดับนัยสำคัญ 1%

จากตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านกับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงาน พบว่าระดับความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Pearson Correlation เท่ากับ .312 ยกเว้นความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการรวมทุกด้านแสดงว่า เมื่อพนักงานมีระดับความอยู่ดีมีสุขเปลี่ยนแปลงไปจะมีผลทำให้ระดับความต้องการของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านของความอยู่ดีมีสุขพบว่า

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกันชีวิตมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Pearson Correlation เท่ากับ .320, .301 และ .318 ตามลำดับ แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีหลักประกันชีวิตของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Pearson Correlation เท่ากับ .262, .288 และ .254 ตามลำดับ แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านร่างกายและจิตใจของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Pearson Correlation เท่ากับ .285, .318 และ .239 ตามลำดับ แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Pearson Correlation เท่ากับ .208, .187 และ .245 ตามลำดับ แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็งของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

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

ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Pearson Correlation เท่ากับ .315, .283 และ .362 ตามลำดับ แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความอยู่ดีมีสุขด้านความภาคภูมิใจของพนักงานจะมีผลทำให้ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

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

แต่ระดับความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน แสดงว่า เมื่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงจะไม่มีผลต่อระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน

อภิปรายผล

ด้านความต้องการความสำเร็จ พนักงานมีความต้องการด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีคุณลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จตามแนวคิดของ McClelland (1961) ที่กล่าวว่าบุคคลที่ต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว เช่นเดียวกับ Henry A. Murrey (1938) ที่กล่าวว่าบุคคลจะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วโดยความตั้งใจจะทำให้ได้ผลที่ดีที่สุด มีการจัดการและควบคุม ความคิดและวัสดุสิ่งของได้รวดเร็วและอิสระ สามารถเอาชนะสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคได้ด้วยมาตรฐานที่ดีเลิศ ตั้งใจทำงานเพื่อจะแข่งขันเอาชนะผู้อื่นให้จงได้และมักจะเพิ่มความนับถือตนเองด้วยประสบการณ์แห่งความสำเร็จของตน ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ส่วนความต้องการด้านความสัมพันธ์ พบว่าพนักงานมีคุณลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961) ที่กล่าวว่า ผู้มีความต้องการความผูกพันจะมีคุณลักษณะพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการพบปะสังสรรค์ และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กร เช่นเดียวกับ วราวิทย์ คະชาวงศ์ (2551) ที่ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์สูง ว่าจะปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดี มีแนวโน้มรักษาสัมพัทธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร การพยายามฟื้นฟูสัมพันธ์ภาพที่ถูกทำลาย รักษาความสามัคคี ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้ความร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เรียนรู้ ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว ยึดติดกับสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่ แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ

การตีค่าจากสังคม และแสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่นและต้องการความรักตอบแทน และความต้องการด้านอำนาจ ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของพนักงานมีความต้องการด้านอำนาจมีลักษณะไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ที่ต้องการอำนาจจะมีคุณลักษณะที่ต้องการจะควบคุมผู้อื่น อยากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ชอบแนะนำ ชอบแสดงความคิดเห็น พยายามให้ผู้อื่นเป็นไปตามที่ตนคิด และชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำ อาจมาจากสาเหตุของความแตกต่างของวัฒนธรรมแต่ละองค์กรที่ไม่เหมือนกันในการเลื่อนขั้น ที่อาจพิจารณาจากความสามารถ หรือจากความอาวุโส หรือจากวุฒิการศึกษา หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น อีกทั้งยังอาจมาจากความแตกต่างของวัฒนธรรมไทยที่มีลักษณะเป็นแบบการอุปถัมภ์ การให้เกียรติผู้ใหญ่และการถือหลักอาวุโส จึงอาจทำให้มีลักษณะของความต้องการอำนาจแตกต่างกันและอาจทำให้ความต้องการด้านอำนาจไม่มากนักเมื่อเทียบกับความต้องการด้านความสำเร็จและด้านความสัมพันธ์

ด้านความอยู่ดีมีสุข พบว่าพนักงานมีความอยู่ดีมีสุขด้านการมีครอบครัวและด้านร่างกายจิตใจในระดับสูง เพราะ ลักษณะเด่นของคนไทยที่ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นหลัก รองลงมาคือด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ถือว่าเป็นความอยู่ดีมีสุขขั้นพื้นฐานของสังคม ดังนั้นพนักงานทำงานหารายได้มาส่วนใหญ่นำเงินรายได้นั้นมาดูแลครอบครัวของตนเป็นหลัก แสดงว่าพนักงานมีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายดูแลครอบครัวของตนได้ อีกทั้งยังมีรายได้เพียงพอ หรือมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดูแลสุขภาพร่างกาย ซึ่งเมื่อร่างกายดี ครอบครัวดีย่อมส่งผลทำให้สุขภาพจิตใจดีไปด้วย

แต่ในส่วนของความอยู่ดีมีสุขด้านชุมชนและด้านอิสรภาพของพนักงานผลปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม สังคมเมืองซึ่งส่งผลทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป จากการพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในชุมชนเริ่มลดน้อยถอยลงไป ประกอบกับการเลือกใช้หรือการดำเนินชีวิตที่มีข้อจำกัดทางการเงิน กฎหมาย และกฎระเบียบทางสังคมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ตามอำเภอใจได้นั้นในปัจจุบัน ซึ่งพนักงานต้องทำงานแข่งกับเวลา แข่งขันกันในด้านการงาน การเรียน ทำให้ไม่มีเวลาหรือไม่ได้คิดที่จะทำอะไรที่ต้องการอย่างจะทำ เช่น ต้องการไปท่องเที่ยว ต้องการนอนตื่นสาย ต้องการพักผ่อน ซึ่งไม่สามารถทำได้ตามใจที่ต้องการ ทำให้พนักงานคิดว่าความสุขด้านอิสรภาพของตนลดลง

ความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านกับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงานพบว่า ระดับความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ รติ บำรุงญาติ และมานพ ชูนิล (2557) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน อาจเป็นผลมาจากเมื่อพนักงานมีความอยู่ดีมีสุขในด้านครอบครัว ร่างกาย และมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีจิตใจที่ดีย่อมส่งผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของพวกเขาในทิศทางที่ดีด้วยเช่นกัน แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานมีปัญหาครอบครัว หรือมีสุขภาพร่างกายไม่ดี ย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจและนำไปสู่การขาดแรงจูงใจในการทำงานที่จะทำให้งานเหล่านั้นประสบผลสำเร็จได้ แต่ความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมของพนักงานกลับไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจของพนักงาน อาจเป็นสาเหตุมาจากการที่พนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือไม่มี

เวลาที่จะให้ความสนใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เนื่องมาจากพนักงานให้เวลาในการทำงาน ครอบครัวยังเป็นส่วนใหญ่ และเรื่องสิ่งแวดล้อมอาจเป็นเรื่องที่ใหญ่เกินไปที่พนักงานจะมีส่วนในการแก้ไขหรือส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมดีขึ้นได้ จะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการให้ความสนใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและส่งผลทำให้สิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของพนักงานในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดรูปแบบการทำงานที่ทำให้เกิดความท้าทายและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการด้านอำนาจมากขึ้น เพราะลักษณะของพนักงานที่มีแรงจูงใจนี้จะมีแรงขับที่ทำให้พนักงานแสดงความสามารถหรือการกระทำการใด ๆ ในทิศทางที่ตนกำหนดไว้โดยพยายามที่จะควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงออกให้เห็นในลักษณะของการแข่งขันในทุกสถานการณ์ ชอบการแข่งขัน และใฝ่หาสถานภาพหรือตำแหน่งของตนให้เหนือกว่าผู้อื่นเสมอ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในสถานการณ์ปัจจุบัน

2. ควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหรือการพิจารณารับคุณสมบัติสำหรับบุคคลที่จะรับเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากระดับของความอยู่ดีมีสุขพื้นฐานทั้ง 8 ด้านเพิ่มจากคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่องค์กรต้องการ เพื่อให้องค์กรได้รับบุคลากรที่พร้อมทำงานและมีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

3. ควรสร้างรูปแบบ วิธีการทำงานให้พนักงานสามารถมีอิสรภาพในการคิด การทำงานมากยิ่งขึ้น เช่นการลดกฎเกณฑ์ที่เป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ วิธีการทำงานใหม่ ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และที่สำคัญพนักงานจะมีระดับความสุขด้านการมีอิสรภาพสูงขึ้นส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของเขา และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

4. ควรส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน การอยากทำงาน การอยากทุ่มเทให้กับการทำงาน เช่น การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกแบบห้องทำงาน ห้องประชุม บริเวณโดยรอบองค์กร และรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับองค์กรและสังคมรอบองค์กร

บรรณานุกรม

- รติ บำรุงญาติ และมานพ ชูนิล. (2557). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง. *วารสารจันทร์เกษมสาร*. 20(38), 107-116.
- วรวิทย์ คชะวงศ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. *มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สาสินี เทพสุวรรณ. (2550). *ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทย*. การประชุมทางวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 1 การนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *องค์กรแห่งความสุข*. (ระบบออนไลน์).

<http://www.happy8workplace.com> 15 พฤษภาคม 2552.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด. (2558). **รายงานการวิเคราะห์สถานะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม**.

ปทุมธานี: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด.

Henry A.Murrey. (1938). **Explorations in personality**. New York: Oxford University Press.

McClelland. (1961). **The Achieving Society**. New York: Van Nostrand.

Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**. 2nd ed. New York: Harper and Row.