

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราวิชาการ บทความในวารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และสิ่งพิมพ์ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะคิดต่อแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง ผู้ศึกษาได้จำแนกข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
4. การรับรู้และทัศนคติ
5. แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (เดิมชื่อบางปะกง 2) ตั้งอยู่บนเลขที่ 700/2 หมู่ 1 ต.บางนาตราด กม. ที่ 57 ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000 มีพื้นที่โครงการเนื้อที่ทั้งหมด 16,577 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 9,000 ไร่ เขตที่พักอาศัย/พาณิชย์ 350 ไร่ พื้นที่ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก 2,700 ไร่ พื้นที่สีเขียว 850 ไร่ พื้นที่ยังไม่พัฒนา 1,600 ไร่ ห่างจากกรุงเทพมหานคร เป็นระยะทาง 57 กม. (35 ไมล์) ระหว่างทางพิเศษ ยกระดับบางนา-ตราด และมอเตอร์เวย์ กรุงเทพ-ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีสถานประกอบการจำนวน 356 แห่ง แบ่งตามขนาดของสถานประกอบการเป็น 3 ประเภท คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 111 แห่ง สถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 144 แห่ง สถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 101 แห่ง (ข้อมูลจาก: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ณ.3 มีนาคม 2551)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สัญชาตญาณ หรือการรับรู้ (Perception)” ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

กากัด และซีกัล (Kakan & Segan, 1992 อ้างถึงใน นิราช เสือป่า, 2546, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เรารู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม โดยการเลือก การจัดระบบ ระเบียบ และการแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ จากความรู้สึกสัมผัส

กาลัฟ (Kaluf, 1969 อ้างถึงใน นพดล มโนงาม, 2548 , หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง การรับรู้สิ่งภายนอกผ่านการรู้สึก (Sensation) โดยการเข้ามาหาทางประสาทสัมผัส แล้วนำมาแปลค่าแสดงเป็นพฤติกรรมออกมาให้รับรู้และเข้าใจ

กาซัล และมากูล (Garrison & Magoon, 1972 อ้างถึงใน นพดล มโนงาม, 2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สมองตีความที่เป็นสิ่งเร้า ทำให้ทราบว่าสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมเป็นอะไร มีความหมายและลักษณะอย่างไร

สมัย จิตหมวด (2520, หน้า 100 อ้างถึงใน นพดล มโนงาม, 2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้ คือ อาการสัมผัสที่มีความหมาย และการรับรู้เป็นการแปลหรือตีความหมายแห่งการสัมผัสที่ได้รับ ออกมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจกัน และในการแปลหรือตีความของการสัมผัสนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม หรือความชัดเจนที่มีมาแต่หนหลัง หากคนเราไม่มีความรู้เดิม หรือลืมเรื่องนั้นไปก็จะไม่มีการรับรู้สิ่งนั้น ๆ จะมีเพียงแต่การสัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น

ชัยพร วิชาวุธ (2525, หน้า 188) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการตีความสิ่งที่เห็น สิ่งที่ได้ยิน และตีความด้วยประสาทสัมผัสอื่น ๆ เพื่อให้รู้ว่าคืออะไร สิ่งที่ได้รับรู้ทั้งที่เป็นวัตถุ มนุษย์ด้วยกันและความเป็นไปภายในจิตใจของเราเอง

ศิริชัย ไตรสารศรี (2539, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นการสัมผัสที่มีความหมาย ซึ่งการแปลหรือการตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายหรือที่รู้จักเข้าใจและในการแปลหรือตีความนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ประสบการณ์เดิม ความรู้เดิมหรือความชัดเจนที่เคยมีแต่หนหลัง ซึ่งสอดคล้องกับ วีระนารถ มานกิจ (2530, หน้า 31) ที่กล่าวว่า การรับรู้เป็นอาการสัมผัสที่มีความหมายและการรับรู้ก็เป็นการแปลหรือตีความสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็นสิ่งที่มีความหมาย ซึ่งเป็นที่รู้จักและเข้าใจโดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีมาแต่เดิม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตาม การรับรู้ของคน ๆ หนึ่งสามารถตีความหมายให้แตกต่างจากความจริงได้อย่างมาก

กันยา สุวรรณแสง (2542, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึงการแปลความหรือการตีความการรับรู้ความรู้สึกออกมาเป็นสิ่งที่มีความหมายและความเข้าใจได้

รัชนิวรรณ สุวรรณพงษ์ (2545, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้ยิน และได้รับความรู้สึกจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การรับรู้ต่อเหตุการณ์ หรือวัตถุใด ๆ ในโลกต้องอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า ถึงแม้ว่าคนจะมีประสาทสัมผัสเหมือนกัน แต่อาจจะรับรู้สิ่งกระตุ้นจากภายนอกแตกต่างกัน และกระบวนการจะถูกระงับโดยตัวแปร 3 ตัว คือ วัตถุ หรือเหตุการณ์ที่รับรู้ สภาพแวดล้อมที่การรับรู้เกิดขึ้น และบุคคลที่ทำการรับรู้ สภาพการรับรู้ของมนุษย์นั้นมักจะเข้าไปในลักษณะเลือกที่จะรับรู้ (Selective Perception) ซึ่งสิ่งใดก็ตามเมื่อมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพร่างกายและจิตใจของมนุษย์ก็จะมีโอกาสที่จะรับรู้ก่อนสภาพการณ์อย่างอื่นตามสภาพแวดล้อมที่การรับรู้เกิดขึ้นและบุคคลที่ทำการรับรู้

จากการศึกษาความหมายสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง การแปลความหมาย หรือการตีความหมายจากสิ่งเร้าที่มากกระทบกับประสาทสัมผัสทั้งห้า อันประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส โดยการจำแนก คัดเลือก วิเคราะห์ ด้วยระบบการทำงานของสมอง และเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิมที่เคยได้ผ่านหรือประสบมาแล้ว และส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม

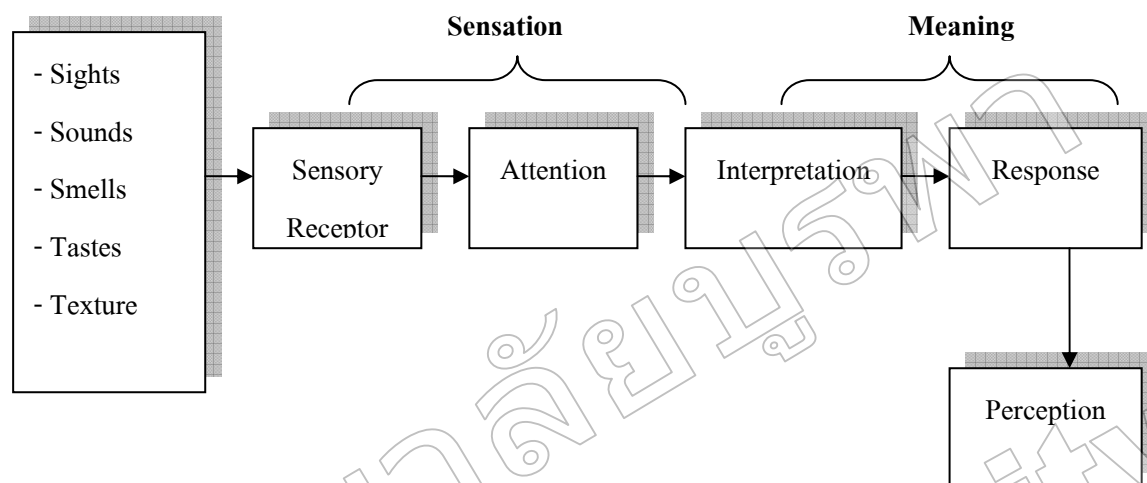
การรับรู้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนแสดงออก เพราะการแสดงออกนั้นเกิดจากการรับรู้ที่แตกต่างกันก็ย่อมที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย

กระบวนการรับรู้

การรับรู้ คือกระบวนการที่ระบบประสาทแห่งการรับรู้ (Sensory Receptor) ได้รับสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ (Stimulus) เช่น แสง (Sights) เสียง (Sounds) กลิ่น (Smells) รส (Tastes) และรูปลักษณะของสิ่งต่าง ๆ (Textures) เป็นต้น หากสิ่งเร้าต่าง ๆ อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจ (Attention) ที่จะรับรู้อย่างตั้งใจ แล้วขอย่นนำไปสู่การตีความหมาย (Interpretation) ว่าสิ่งที่รับรู้ นั้นหมายถึงอะไร และขั้นสุดท้ายก็จะมีการโต้ตอบ (Reponses) ต่อสิ่งที่รับรู้ นั้น ๆ

สิ่งเร้าชนิดต่าง ๆ

(Stimulus)



ภาพที่ 2-1 กระบวนการรับรู้ (ประยงค์ มีใจชื้อ, 2542, หน้า 103)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Factor Influencing Perception)

ประยงค์ มีใจชื้อ (2542, หน้า 104-106) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ไว้

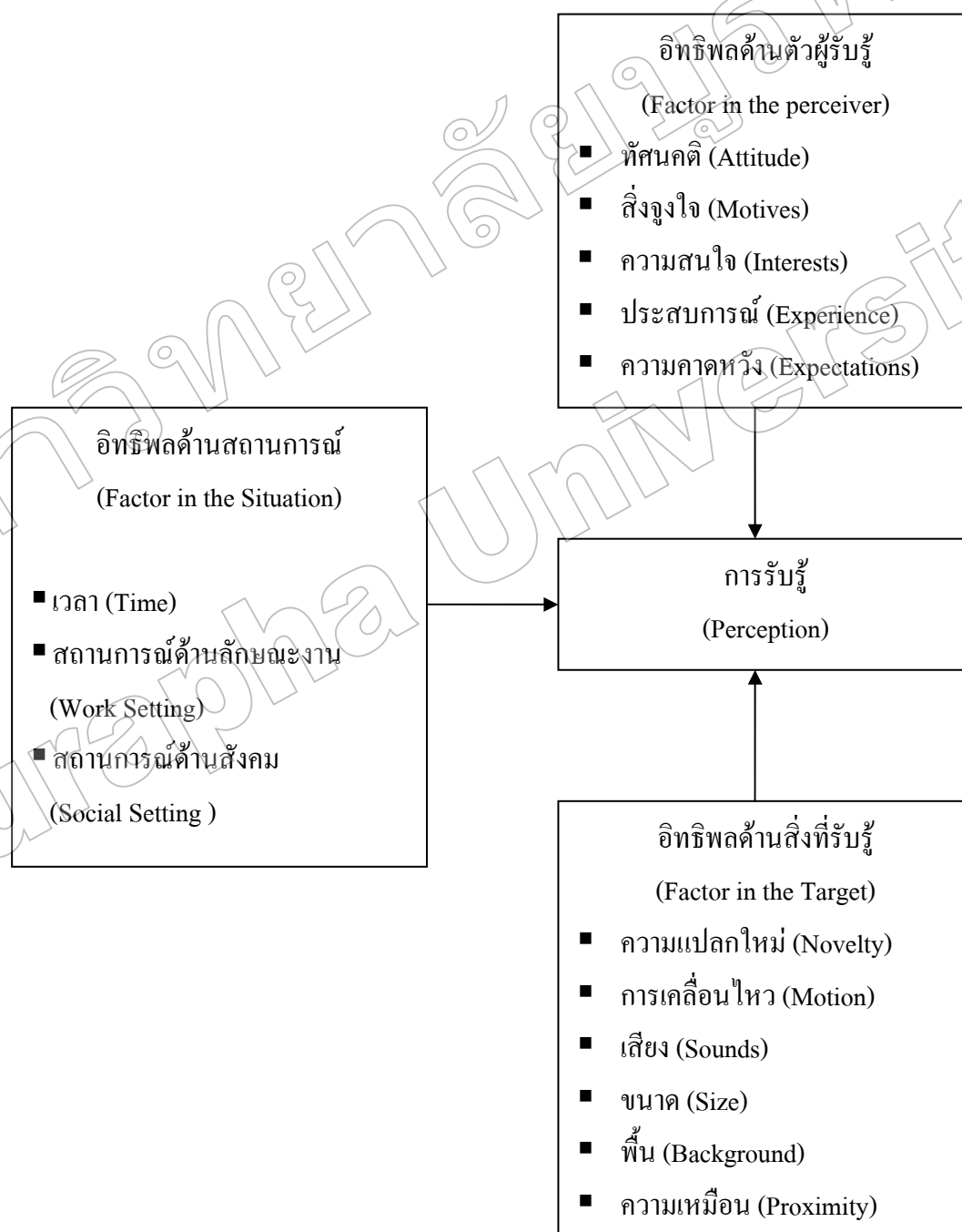
ดังนี้

เมื่อหลายคนดูสิ่งเดียวกันหรือเห็นเหตุการณ์เดียวกัน หรือปรากฏการณ์เดียวกันแต่เกิด การรับรู้ต่อสิ่งนั้นต่างกัน มีองค์ประกอบหลายอย่างที่ทำให้เกิดการรับรู้หรือบิดเบือนการรับรู้ได้ องค์ประกอบนั้น ได้แก่

1. ตัวผู้รับรู้ (Perceiver) บุคคลจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอิทธิพล ขององค์ประกอบหลายประการ คือ ทักษะของบุคคลนั้น (Attitude) สิ่งจูงใจ (Motives) ผลประโยชน์หรือความสนใจ (Interests) ประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) และความ คาดหวัง (Expectations)

2. เป้าหมายที่จะรับรู้ (The Target) ลักษณะของเป้าหมายที่จะรับรู้ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ของบุคคลมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าเป้าหมายนั้นมีลักษณะเด่นที่พอจะดึงดูดใจให้บุคคลรับรู้ได้ อย่างตั้งใจได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะเด่นที่จะกระตุ้นการรับรู้ ได้แก่ ความแปลกใหม่ (Novelty) ที่สร้างความตื่นเต้น และกระตุ้นความสนใจ ความเคลื่อนไหว (Motion) เสียง (Sounds) ขนาด (Size) พื้น (Background) ความเหมือน (Proximity)

3. สถานการณ์ (Situation) ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันทำให้บุคคลรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต่างกันไปด้วยสถานการณ์ที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้ของบุคคล คือ สถานการณ์ด้านเวลา (Time) สถานการณ์ด้านลักษณะงาน (Work Setting) สถานการณ์ด้านสังคม (Social Setting) เพราะว่าการที่บุคคลจะรับรู้และให้ความสำคัญต่อวัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยรอบข้าง (Surrounding Environment) ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดระดับความตั้งใจในการรับรู้ ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (ประยงค์ มีใจชื่อ, 2542, หน้า 106)

อุปสรรคในการรับรู้

เนื่องจากการรับรู้เป็นประตูลู่การแสดงผลพฤติกรรม ดังนั้นการศึกษาเรื่องการรับรู้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการรับรู้ไม่ตรงกับความเป็นจริง สิ่งที่จะทำให้การรับรู้คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง วันชัย มีชาติ (2544, อ้างถึงใน นิราช เสือป่า, 2546, หน้า 33) ได้รวบรวมอุปสรรคในการรับรู้ไว้ดังนี้

1. ผลฮาโล (Halo Effect) เป็นลักษณะทางจิตวิทยาซึ่งผู้รับรู้มีอคติต่อการรับรู้อันเกิดจากการให้ความสำคัญกับปัจจัยบางประการของสิ่งที่รับรู้มากกว่าความเป็นจริง เช่น เห็นว่าร้านอาหารทำกับข้าวอร่อย ก็เชื่อว่าต้องทำขนมอร่อยเช่นกันกับข้าว ทั้ง ๆ ที่สองส่วนนี้ไม่เกี่ยวข้องกัน และให้ความสำคัญกับปัจจัยบางประการของสิ่งที่รับรู้ และมองข้ามปัจจัยอื่น ๆ เช่น เห็นว่าสมชายแต่งกาย สะอาดเรียบร้อยก็สรุปว่าสมชายเก่ง ทำงานเก่ง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการแต่งกายเลย

2. การมองแบบเหมารวม (Stereo Type) เป็นการมองโลกอาศัยสังคัมหรือกลุ่มผู้ที่ถูกรับรู้สัมพันธ์หรืออยู่ด้วย กล่าวคือ เป็นการมองโลกอาศัยลักษณะพื้นฐานของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เช่น เชื่อว่าคนจะเหมือนกลุ่ม และหากมีภาพความเชื่อของคนในกลุ่มเป็นอย่างไรก็มองคนอื่น ๆ เป็นไปตามกลุ่มเช่นกัน เช่น เชื่อว่าคนยิวตระหนี่ เห็นคนยิวก็สรุปว่าตระหนี่ไปหมดทั้ง ๆ ที่บุคคลดังกล่าวอาจจะไม่ตระหนี่ก็ได้ เป็นต้น การมองแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับค่านิยม ทักษะคติ บุคลิกภาพ ตลอดจนการเรียนรู้และแรงจูงใจของบุคคลด้วย

3. ความคาดหวัง (Expectancy) จะเป็นตัวจำกัดการรับรู้ของบุคคลทั้งนี้ เพราะบุคคลมักจะมี ความคาดหวังต่อสิ่งต่าง ๆ และพยายามหรือมีกลไกในการเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งที่เราต้องรับรู้เท่านั้น ทำให้การรับรู้เบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เช่น นาย ก. อยากได้เกรด A ในวิชาที่เรียนเมื่อผู้สอนชมว่า ตอบข้อสอบใช้ภาษาดี ก็คิดว่าจะได้ A ทั้ง ๆ ที่ภาษาที่ใช้ในการตอบข้อสอบกับผลการเรียนเป็นคนละเรื่องกัน

4. การกล่าวโทษ (Projection) เป็นการมีอคติในการรับรู้โดยเฉพาะเรื่องของอารมณ์ เป็นปรากฏการณ์ของกรณีที่กล่าวโทษผู้อื่นหรือสถานการณ์ในการอธิบายความผิดพลาดหรือความล้มเหลวของตนเอง หรือความรู้สึกผิดใจ และไม่เสียสมดุลทางใจ

จากอุปสรรคดังกล่าวที่กล่าวอ้างถึงนั้น มักจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดในการรับรู้โดยเฉพาะในด้านการรับรู้เกี่ยวกับบุคคล หากเกิดความผิดพลาดในการรับรู้แล้ว ก็จะเกิดผลต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาตามมาได้

ระดับขั้นของการรับรู้ (Stage of Perception)

คลัฟฟ์ เทเลอร์ (Taylor, 1966 อ้างถึงใน เพ็ญแข ศรีสุททธิกุล, 2542) ได้กำหนดระดับขั้นต่าง ๆ ที่ซับซ้อนขึ้นตามลำดับของการรับรู้ไว้ ดังต่อไปนี้

1. **ขั้นเกิดการกระตุ้นที่ประสาทสัมผัส (Field of Sensations)** คือในการเกิดการรับรู้ขึ้นแต่ละครั้ง จะมีการรับข้อมูลเข้ามามากกว่า 1 อย่าง เช่น ในขณะการฟังบรรยาย เราจะเห็นทั้งผู้บรรยาย ได้ยินเสียงผู้บรรยาย และเห็นโสตทัศนูปกรณ์ไปพร้อม ๆ กันในคราวเดียวกัน

2. **ขั้นการรวบรวมและเรียบเรียงเพื่อประมวลผลสิ่งเร้า (Sensory Percept)** คือ ขั้นตอนที่มีการรับรู้ข้อมูลเพียงรูปร่างลักษณะเท่านั้น โดยการไม่เทียบเคียงกับสิ่งที่จดจำได้ (Recognition) เป็นขั้นตอนที่ยังไม่ทราบความหมาย เช่น เห็นวัตถุสิ่งหนึ่ง แล้วทราบแต่เพียงว่าเป็นผ้ามีรูปร่างเป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้า โดยที่ยังไม่รู้แท้จริงแล้วสิ่งนั้นคืออะไร

3. **ขั้นการแปลผลการประเมินหรือการให้ความหมายกับสิ่งเร้า (Meaningful Percept)** คือขั้นตอนที่มีการรับรู้ความหมายของสิ่งเร้า ซึ่งขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการเทียบเคียงกับสิ่งที่จดจำได้ (Recognition) ที่อยู่ในความทรงจำ (Memory) เช่น เมื่อเห็นผ้าที่เป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้า ที่เป็นแถบสี 5 สี โดยมีแถบน้ำเงินใหญ่อยู่ตรงกลาง ถูกประกบด้วยขาวและแดงตามลำดับ ในลักษณะที่เป็นริ้วแนวนอน ก็สามารถรับรู้ได้ทันทีว่าเป็นธงชาติไทย

ลักษณะสำคัญของการรับรู้

คลีฟ เทเลอร์ (Taylor, 1966 อ้างถึงใน เพ็ญแข ศรีสุทริกุล, 2542) ได้กำหนดลักษณะสำคัญของการรับรู้ มี 6 ประการ คือ

1. ต้องมีพื้นฐานข้อมูลหรือความรู้ในเรื่องนั้นมาก่อน (Knowledge Based) หรือถ้าไม่มีความรู้อย่างน้อยต้องมีประสบการณ์เดิมในเรื่องนั้นอยู่บ้าง

2. จะต้องประกอบด้วยข้อวินิจฉัย (Inertial) ในขั้นตอนของกระบวนการรับรู้ทั้งนี้เพราะในการรับรู้ต้องอาศัยวิธีการวินิจฉัย โดยการตั้งสมมติฐานหรือคาดเดาเรื่องต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้การรับรู้ในสิ่งนั้นเกิดความสมบูรณ์มากที่สุด

3. จะต้องมีความสามารถในการแยกแยะ (Categorical) ลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญของข้อมูลนั้นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะต้องอาศัยความจำจากประสบการณ์เดิมมาใช้

4. ลักษณะของการรับรู้จะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Relational) ของข้อมูลต่าง ๆ หลายประเภท

5. กระบวนการของการรับรู้จะต้องอาศัยการดัดแปลง (Adaptive) ข้อมูลจากประสบการณ์เดิมมาใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละเรื่องที่กำลังรับรู้อยู่ในขณะนั้น

6. กระบวนการรับรู้มักจะเป็นไปโดยอัตโนมัติ เป็นการทำงานของสมองในการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ

สรุป

การรับรู้เป็นกระบวนการแปลความหมายสิ่งเร้าที่ได้จากการสัมผัส โดยอาศัยความรู้ หรือ ประสบการณ์เดิมช่วยในการแปลความหมายสิ่งเร้านั้นๆ ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ

กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรม การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องเป็นไปตาม ขั้นตอนของกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สิ่งเร้ามากระทบอวัยวะสัมผัสของอินทรีย์

ขั้นที่ 2 กระแสประสาทสัมผัสวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งมีศูนย์อยู่ที่สมอง

ขั้นที่ 3 สมองแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ โดยอาศัยความรู้เดิม

ประสบการณ์เดิม ความจำ เจตคติ ความต้องการ ปทัสถาน บุคลิกภาพ เชาวน์ปัญญา

ในการศึกษาเรื่องการรับรู้จำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวของอวัยวะรับสัมผัสที่จะช่วยให้มนุษย์ตอบสนองต่อสิ่งเร้า มนุษย์มีการรับสัมผัสจากภายนอก ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรับรส และการรับสัมผัสทางผิวหนัง และการรับสัมผัสภายใน ได้แก่ สัมผัสที่ลิ้น สัมผัสการทรงตัว และสัมผัสออร์แกนิก

ธรรมชาติของการรับรู้ของมนุษย์โดยทั่วไปนั้น จะมีลักษณะดังนี้ คือ มีการเลือกสิ่งที่จะรับรู้มีการจัดหมวดหมู่ของสิ่งเร้า ภาพและพื้น ความคงที่หรือการคงสภาพของการรับรู้ และภาพลวงตา

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัสการแปลความหมายของการรับสัมผัสได้ถูกต้อง และความตั้งใจที่จะรับรู้

ในทางพุทธศาสนานั้นได้อธิบายการรับรู้ในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเป็นช่องทางที่ชีวิตจะติดต่อเกี่ยวข้องกับโลกไว้อย่างละเอียดลึกซึ้ง ในหนังสือพุทธธรรมซึ่งพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2546, หน้า 22) ได้เขียนขึ้นโดยอ้างอิงหลังธรรมในพระไตรปิฎก กล่าวถึงการรับรู้ไว้พอสรุปได้ดังนี้

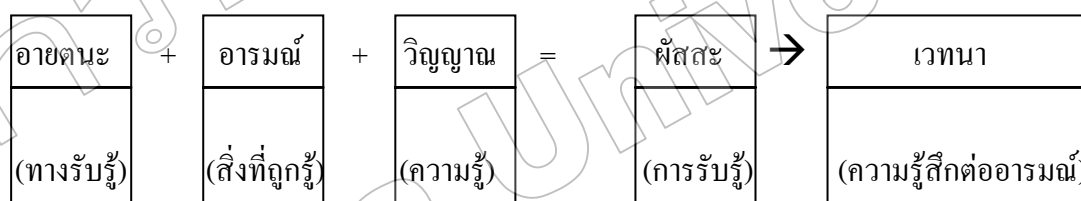
ภากรับรู้และเสวยโลกอาศัยทวารทั้ง 6 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ สำหรับรับรู้และเสวยเสวยโลก ซึ่งปรากฏแก่มนุษย์โลกในลักษณะอาการต่างๆ ที่เรียกว่า อารมณ์ 6 คือ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และธรรมารมณ์ ภาคว่าแสดงออก หรือกระทำต่อโลก อาศัย ทวาร 3 คือ กาย วาจา ใจ โดยแสดงออกเป็นการกระทำ การพูด และการคิด

การรับรู้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีองค์ประกอบเกิดขึ้นครบทั้ง 3 อย่าง คือ อายตนะ อารมณ์ และ วิญญาณ (อายตนะ อารมณ์ และวิญญาณ) ในที่นี้เป็นภาษาธรรมมีความหมายไม่ตรงกัน แท้กับที่ใช้ภาษาไทย อายตนะ แปลว่า ที่ต่อ หรือ แฉก หมายถึงที่ต่อกันให้เกิดความรู้ แปลง่าย ๆ ได้ว่า ทาง

รับรู้อารมณ์ แปลว่าสิ่งที่ถูกรู้หรือสิ่งที่ถูกรับรู้นั่นเอง วิญญาณ แปลว่า ความรู้แจ้ง จำได้ หมายถึง คือ
รู้อารมณ์ เช่น จักขุวิญญาณ หรือวิญญาณทางตาได้แก่การเห็น) แต่มีความหมายทางธรรมว่า การ
ประจวบ หรือบรรจบพร้อมกันกันแห่งอายตนะ อารมณ์ และวิญญาณ พุคง่าย ๆ “ผัสสะ” ก็คือ “การ
รับรู้” นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม แม้วิญญาณจะต้องอาศัยอายตนะและอารมณ์กระทบกันจึงจะเกิดขึ้นได้ก็
จริง แต่การที่อารมณ์เข้ามาปรากฏแก่อายตนะก็มีไม่ว่าจะทำให้เกิดวิญญาณได้เสมอไป จำต้องมี
ความใส่ใจ ความกำหนดใจ หรือไฟใจประกอบอยู่ด้วย วิญญาณนั้น ๆ จึงจะเกิด วิญญาณที่จะ
นำไปสู่ผัสสะหรือการรับรู้ได้ คือการจำได้หมายรู้ในอารมณ์ซึ่งอยู่ในอายตนะนั้น

เมื่อเกิดผัสสะขึ้นแล้วกระบวนการก็ดำเนินต่อไป เริ่มแต่ความรู้สึกล่ออารมณ์ที่รับรู้เข้า
มานั้น ปฏิกริยาอย่างอื่นของจิตใจ การจำหมาย การนำอารมณ์นั้นไปคิดปรุงแต่ง ตลอดจนการ
แสดงออกต่าง ๆ ที่สืบเนื่องไปตามความรู้สึกล่ออารมณ์ที่รับรู้เข้ามา ซึ่งเกิดขึ้นในลำดับถัดจาก
ผัสสะนี้ในภาษาธรรมเรียกว่า “เวทนา” แปลว่า การเสวยอารมณ์ หรือการเสพรสอารมณ์ โดยเป็น
สุข สบาย ไม่สบาย หรือเฉยๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถเขียนกระบวนการรับรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 2-3: กระบวนการรับรู้ทางพระพุทธศาสนา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2546, หน้า 32)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทัศนคติ

ทัศนคติเป็นการเป็นการประเมินที่มีต่อวัตถุ บุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าชอบ
หรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจาก
เอกสารต่าง ๆ พบคำภาษาอังกฤษ “Attitude” ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยแตกต่างกันหลายคำ เช่น
เจตคติ ทัศนคติ ท่าที ความคิดเห็น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539) ดังนั้นผู้วิจัยจึงอนุมานไว้ว่าใน
งานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “ทัศนคติ” แทนความหมายสำหรับคำภาษาอังกฤษ “Attitude” ในทุก ๆ กรณี
รวมทั้งการสรุปสาระที่อ้างอิงมาจากแหล่งอื่น ซึ่งอาจจะใช้คำภาษาไทยที่แตกต่างกันได้มี
นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ ดังนี้

อ็อพเพนไฮม์ (Oppenheim, 1966) ได้ให้คำจำกัดความของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ
สภาวะของความพร้อม ความพอใจที่จะแสดงปฏิกิริยาในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งเร้า

แอลพอร์ต (Allport, 1967) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตซึ่งเกิดจากประสบการณ์และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ดูบ (Doob, 1967) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ คือ การตอบสนองที่มีความหมายทางสังคมของบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้ารูปแบบต่าง ๆ อันเป็นผลทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาในภายหลัง

เทอร์สโตน (Thurstone, 1970) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความกลัว ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ไพศาล หวังพานิช (2523 อ้างถึงใน รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, 2533, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทัศนคติไว้ว่า ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งอันเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น และความรู้สึกดังกล่าว จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มของการตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทิศทางใดทางหนึ่ง อาจเป็นทางสนับสนุนหรือได้แย้งคัดค้านก็ได้

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2527, หน้า 131) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของความเข้าใจ ความรู้สึก และแนวโน้มในการตอบโต้ของเราต่อบุคคล วัตถุ หรือเรื่องราวทั้งปวง

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531, หน้า 2) กล่าวถึง ทัศนคติ ที่เชื่อมโยงไปถึง พฤติกรรมของบุคคลว่า ทัศนคติ หมายถึง

1. ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะ สร้างความพร้อม ที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามประสบการณ์ของบุคคลนั้น ที่ได้รับมา

2. ความโน้มเอียง ที่จะมิปฏิบัติต่อบุคคลสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือ ต่อต้าน สิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้าน พฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัว หรือความพร้อมที่จะตอบสนอง

ลัดดา กิติวิภาต (2532, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเป็นความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในทางบวกหรือในทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533, หน้า 12) ให้ความหมายของคำว่า ทัศนคติ ว่าสภาวะภายในของบุคคล ที่มีแนวโน้มแสดงออกทางพฤติกรรมในทิศทางบวก ทิศทางลบ หรือเป็นกลาง

ประยงค์ มีใจเชื้อ (2542, หน้า 115) กล่าวถึง ทัศนคติ ไว้ว่า สภาวะที่รู้สึกภายในของบุคคล ที่ใช้ประเมินหรือตัดสินสิ่งต่าง ๆ สภาพดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ชอบ หรือไม่ชอบต่อ

(Favorable or Unfavorable Feeling) คน (People) วัตถุสิ่งของ (Object) เหตุการณ์ (Event) อื่น ๆ (Others) หากเราชอบสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็ถือว่าเรามีทัศนคติเป็นบวกต่อสิ่งนั้น ๆ (Positive Attitude)

จากการศึกษาความหมายที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อ หรือการรับรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมได้ตอบ ในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทัศนคติ นั้นโดยสรุป ทัศนคติ ในที่นี้เป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ทัศนคติ มีผลให้ มีการแสดงพฤติกรรมออกมา จะเห็นได้ว่า ทัศนคติประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และแสดงความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม

องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคติ มีความเกี่ยวข้องกับนิยามของทัศนคติ และตัวแปรอื่น ๆ นักจิตวิทยาจึงได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ทัศนคติมีสาม องค์ประกอบนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ เครทซ์และคณะ (Kretch, Prutchfield and Pallachey, 1962) และ ทริย แอนดิส (Triandis, 1971 อ้างถึงใน รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, 2533, หน้า 12-13) คือ

1. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง องค์ประกอบด้าน ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทัศนคติ

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึก ชอบ – ไม่ชอบ หรือทำที่ที่ดี – ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทัศนคติ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึงความพร้อม หรือ แนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อเป้าหมายของทัศนคติ

แนวทางที่ 2 ทัศนคติมีสององค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติ ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ โรเซนเบิร์กและแกทซ์ (Rosenberg, 1956, 1960, 1965; Katz, 1960 อ้างถึงใน รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, 2533, หน้า 13) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมาย ของ ทัศนคติจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคล

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้น โดยเป้าหมายของทัศนคติ

แนวทางที่ 3 ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติเป็น องค์ประกอบเดียว คือ เทอร์สโตน (Thurstone, 1959) อินสโค (Insko, 1967) เบม (Bem, 1970) ฟิชไบน์ และไอเซน (Fishbein & Ajzen, 1965 อ้างถึงใน รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, 2533, หน้า 13)

ได้ระบุว่า ทักษะที่มีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบ หรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทัศนคติ

แนวทางการแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติ 3 แนวทางดังกล่าวนี้ ปรากฏว่า แนวทางที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน คือ แนวทางที่เห็นว่าทัศนคติมีองค์ประกอบเดียวเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันเช่นองค์ประกอบของทัศนคติอื่น ๆ (รวิวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, 2533, หน้า 13)

การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitude)

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 166 – 167) กล่าวว่า ทัศนคติก่อตัวเกิดขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน คือ

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองตามความต้องการ หรือแรงผลักดันทางร่างกาย ตัวบุคคลจะสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้
2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติ จะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารที่ได้รับรวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสาร ด้วยกลไกของการเลือกเห็นในการมองเห็นและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ (Selective Perception) ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่บุคคลนั้นจะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิด และสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้
3. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ทัศนคติบางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ทั้งโดยตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว วัด กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มกีฬา กลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่าง ๆ แต่ยังมีถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่ม ซึ่งทำให้สามารถสร้างทัศนคติขึ้นได้โดยเฉพาะครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุด (Primary Group) ที่จะเป็แหล่งสร้างทัศนคติให้แก่บุคคลได้
4. ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่าง ๆ ตีค่าสิ่งที่เขาได้มี ประสบการณ์มาจนกลายเป็นทัศนคติได้
5. ลักษณะท่าทาง (Personality) ลักษณะท่าทางหลายประการต่างก็มีส่วนทางอ้อมที่สำคัญในการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคล

ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติเท่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในความเป็นจริงจะมีได้ มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างไรเลย ทั้งนี้เพราะปัจจัยแต่ละทางเหล่านี้ ตัวไหนจะมีความสำคัญต่อการก่อตัวของทัศนคติมากหรือน้อยย่อมสุดแล้วแต่ว่า การพิจารณาสร้างทัศนคติต่อสิ่งดังกล่าว จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยใดมากที่สุด

ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

เนื่องจากทัศนคติมีความสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ จึงมีนักจิตวิทยาหรือนักทฤษฎีทางทัศนคติจำนวนไม่น้อยที่พยายามศึกษาและทำความเข้าใจในลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ของทัศนคติ ในที่นี้จะกล่าวถึงเพียงเล็กน้อย เพื่อเป็นตัวอย่างในการศึกษาเท่านั้น

ดูบ, เซน, ฮอฟแลนด์ และคณะ, เซอร์ร็ฟ และเซอร์ร็ฟ, ชอว์ และไรท์, แครีช และคณะ, แมคเดวิด และฮารารี (Doob, 1947; Chein, 1948; Hovland, et al., 1953; Sherif & Sherif, 1956; Shaw & Wright, 1956; Krech, et al., 1962; McDavid & Harari, 1969 อ้างถึงใน จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2538) ได้รวบรวมลักษณะที่สำคัญของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากการสะสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative Nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง

ซึ่งคุณลักษณะของทัศนคติในด้านการประเมินนี้ ฟิชไบน์ และไอเซน (Fishbein & Ajzen, 1975) เน้นว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกันอย่างแท้จริงจากแรงผลักดันภายในอื่น ๆ เช่น นิสัย แรงขับ หรือแรงงูใจ

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม (Quality and Intensity) คุณภาพและความเข้มของทัศนคติจะเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ

คุณภาพของทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมิน เมื่อบุคคลประเมินทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็อาจมีทัศนคติทางบวก (ความรู้สึกรักชอบ) หรือทัศนคติทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น

4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง (Permanence) เนื่องจากทัศนคติเกิดจากการสะสมประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้มา

อย่างไรก็ตาม แม้ทัศนคติจะมีความคงทนก็จริง แต่ก็ไม่จำเป็นที่เราจะต้องมีทัศนคติเช่นนั้นตลอดชีวิต นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2527) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ทัศนคติของมนุษย์เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ เช่น คนที่เคยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อแขก แต่พอได้พบปะสังสรรค์แล้ว ก็อาจเปลี่ยนทัศนคติมาเป็นชอบก็ได้

5. ทัศนคติต้องมีที่หมาย (Attitude Object) ที่หมายเหล่านี้ เช่น คน วัตถุ สิ่งของ สถานที่ หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

6. ทักษะที่มีลักษณะความสัมพันธ์ (Relational) ทักษะที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุ สิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์

การวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของคน เพราะการรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าเป็นไปในทิศทางใด และมีความเข้มมากน้อยแค่ไหน ย่อมจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำนายพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นของบุคคลนั้นได้ และสามารถวางแผนดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

การวัดทัศนคติ เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมานานในกลุ่มนักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกัน การศึกษาวิจัย การพัฒนาวิธีการทางสถิติ และวิธีการวัดทางจิตวิทยา เป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการศึกษาเรื่องทัศนคติ รวมทั้งความสำเร็จในการวัดทัศนคติ (Allport, 1967)

ความคิดเกี่ยวกับการวัดทัศนคติ ฟิทซ์ และกิบบอน (Fitz & Gibbon, 1978) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ทักษะไม่ได้เป็นสิ่งที่สามารถตรวจสอบหรือวัดได้เช่นเดียวกับการตรวจสอบเซลล์ผิวหนังของมนุษย์ หรือการวัดอัตราการเต้นของหัวใจ แต่ทัศนคติของบุคคลหนึ่งอาจแสดงออกมาได้ด้วยการใช้คำพูดหรือการกระทำ

จะเห็นได้ว่า ความคิดข้างต้นนี้จะเน้นที่การแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นหลักในการวัดทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ไอเซน (Ajzen, 1988) ได้กล่าวเอาไว้ว่า โดยธรรมชาติแล้ว คุณสมบัติของทัศนคติเป็นสิ่งที่วัดได้ แม้ว่าทัศนคติจะเป็นเพียงภาวะของจิตใจ ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แต่ทัศนคติก็อาจวัดได้โดยอาศัยจากผลของการตอบสนอง ซึ่งจะประเมินได้เป็นทางบวกหรือทางลบ และมีระดับความมากน้อย

เทอร์สโตน (Thurstone, 1970) ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์จะเป็นเครื่องชี้ทัศนคติได้ดีกว่าการแสดงออกทางคำพูด แต่พฤติกรรมนี้ก็อาจจะไม่ตรงตามความเป็นจริงก็ได้

การที่ทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรมไม่มีความสัมพันธ์กัน อาจเนื่องมาจากการวัดที่ไม่ตรงจุด ฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein & Ajzen, 1975) ได้อธิบายไว้ว่า ทักษะสามารถทำนายถึงพฤติกรรมได้ โดยในการวัดทัศนคติ ควรวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมที่จะแสดงต่อสิ่งนั้น ไม่ใช่วัดทัศนคติต่อสิ่งนั้นโดยตรง เมื่อมีการวัดที่ตรงจุดยิ่งขึ้น ทักษะก็จะสามารถทำนายพฤติกรรมหรือการกระทำได้

แม้ว่าทัศนคติจะทำให้มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองทางพฤติกรรมตามที่ทัศนคติตั้งไว้ แต่ก็ไม่ใช่สิ่งตายตัว พฤติกรรมอาจไม่เป็นไปตามทัศนคติก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และการยึดถือทัศนคติของบุคคลนั่นเอง

สำหรับเทคนิควิธีที่ใช้วัดทัศนคติ นักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นที่มีความสนใจในเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีหนึ่งที่เป็นที่รู้จักและถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ก็คือ มาตรการวัดทัศนคติ (Oppenheim, 1966) แต่ความจริงแล้ว การวัดทัศนคติอาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ศึกษาทัศนคติโดยใช้ประสาทหูและตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร (ศักดิ์ สุนทรเสนี, 2531 อ้างถึงใน จรรยา สิทธิपालวัฒน์, 2539)

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้น ๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยการพูดคุย ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมวางแผนล่วงหน้าว่าจะสัมภาษณ์ในเรื่องใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

ในการสัมภาษณ์นี้ สก็อตต์ (Scott, 1975) ได้ให้ความเห็นว่า เป็นการวัดทัศนคติโดยอาศัยการตอบสนองทางคำพูด (Verbal Responses) และเป็นวิธีวัดที่ถูกนำมาใช้บ่อยครั้ง เพราะมีความสะดวกและง่ายต่อการวัด เช่น การใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ผู้สัมภาษณ์อาจตั้งคำถามว่า “คุณรู้สึกทำงานที่ผ่านประธาธิบดีกำลังดำเนินการอยู่เป็นอย่างไร” หรือ “คุณคิดว่าการเสิรมยาเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ เพราะอะไร”

จะเห็นได้ว่า การใช้คำถามปลายเปิดนี้ ผู้สัมภาษณ์จะได้ข้อมูลมากมาย แต่มีข้อเสียก็คือว่า ผู้ตอบอาจไม่ตอบตามความเป็นจริง เพราะไม่กล้าเปิดเผย หรือตอบตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น การวัดทัศนคติโดยอาศัยการสัมภาษณ์จึงควรใช้วิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย

3. แบบรายงานตนเอง (Self-Report) เป็นวิธีการศึกษาทัศนคติของบุคคลโดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่า รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดของตัวเองออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

วิธีการศึกษาทัศนคติโดยใช้แบบรายงานตนเองนี้ มักจะถูกสร้างขึ้นในรูปแบบของเครื่องมือวัดที่เรียกว่า มาตรการวัด (Scale) เช่น มาตรการวัดทัศนคติของเทอร์สโตน (Thurstone) มาตรการวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert) มาตรการวัดทัศนคติของออสกู๊ด (Osgood) มาตรการวัดความห่างทางสังคมของโบกาตัส (Bogardus) มาตรการวัดความคงที่ของทัศนคติตามวิธีของกัตต์แมน (Guttman) และ

มาตรหน้ายิ้มสำหรับเด็ก (The Smiling Faces Scales) เป็นต้น

อำนาจ ไพนุชิต (2539) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรวัดทัศนคติไว้ว่า มาตรวัดทัศนคตินี้ ถือเป็นเครื่องมือในการวิจัยทางการศึกษาอย่างหนึ่ง ที่ใช้วัดคุณลักษณะภายในทางจิตของบุคคลที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ให้ผลการวัดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือตัวเลข ลักษณะของมาตรวัดทัศนคติประกอบด้วยชุดของสถานการณ์หรือข้อความที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้ตอบได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เพื่อจำแนกผู้ตอบออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามระดับทัศนคติ และแสดงผลเป็นปริมาณบนช่วงสเกลในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

หลักการสร้างมาตรวัดทัศนคติที่ดีนั้น ออฟเพนไฮม์ (Oppenheim, 1966) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ในการสร้างและประเมินเครื่องมือวัด จะต้องคำนึงถึงหลักที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นเอกมิติ (Unidimensionability) มาตรวัดทัศนคติที่ดีจะต้องวัดในเรื่องเดียวกัน และข้อความหรือข้อคำถามที่นำมาใช้จะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียว โดยสามารถตรวจสอบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนที่ได้จากมาตรวัด ซึ่งในเรื่องนี้ ลิเคิร์ต (Likert, 1932 อ้างถึงใน อำนาจ ไพนุชิต, 2539) ได้เสนอไว้ว่า คะแนนที่ได้จากข้อคำถาม 1 ข้อ ควรมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความเป็นเส้นตรง (Linearity) และการมีช่วงเท่ากัน (Equal Intervals) มาตรวัดจะต้องอยู่ในรูปของความต่อเนื่องเป็นเส้นตรงที่สามารถจัดเรียงลำดับทัศนคติของผู้ตอบ และเป็นมาตรที่บอกความแตกต่างเป็นช่วง ๆ ได้ โดยแต่ละช่วงต้องมีความห่างเท่ากัน เพื่อกำหนดระดับทัศนคติของผู้ตอบ และสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

3. ความเที่ยง (Reliability) เป็นความคงที่หรือความคงเส้นคงวาของการวัด ในการสร้างมาตรวัดทัศนคติ ยิ่งข้อคำถามมีจำนวนมากเท่าใด ความเที่ยงก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น

4. ความตรง (Validity) มาตรวัดจะต้องวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง โดยข้อคำถามที่นำมาใช้จะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียว และมีความสัมพันธ์กันสูง

5. ความสามารถในการสร้างใหม่ (Reproducibility) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคำถามว่าสามารถจะสร้างสเกลใหม่ได้หรือไม่

4. เทคนิคการฉายออก (Projective Techniques) เป็นการวัดทัศนคติโดยการให้สร้างจินตนาการจากภาพ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา เพื่อสังเกตและวัดได้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกตามประสบการณ์ของตนเอง และแต่ละคนจะมีลักษณะของการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน

จรรยา สิทธิपालวัฒน์ (2539) ได้ยกตัวอย่างวิธีสร้างจินตนาการจากภาพเพื่อใช้วัดทัศนคติ ดังนี้

1. วิธีหยดหมึก (Ink Blot) คือ ให้นุคคลนั้นดูภาพหยดหมึก แล้วให้อธิบายว่าภาพนั้นเป็นอย่างไร เป็นการกระตุ้นให้นุคคลนั้นตอบสนองออกมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดทัศนคติของบุคคลนั้น

2. การเล่าเรื่อง (Story Telling) คือ มีการเล่าเรื่องราวบางอย่างให้นุคคลที่ต้องการจะวัดทัศนคติฟัง แต่เล่าไม่จบ แล้วให้นุคคลนั้นเล่าต่อตามความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง แต่ปัญหาที่สำคัญของการวัดทัศนคติโดยวิธีนี้ ก็คือ ผู้วัดจะต้องมีประสบการณ์ และมีความสามารถเพียงพอในการแปลความหมายของข้อมูล

5. การทำงานบางอย่างที่กำหนดให้

การวัดทัศนคติด้วยวิธีนี้ นักจิตวิทยาสังคมเชื่อว่า พฤติกรรมที่บุคคลแสดงการทำงานบางอย่างที่กำหนดให้นั้น เป็นผลมาจากความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลนั้นเอง โดยการวัดวิธีนี้สอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ที่ กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527) ได้รวบรวมไว้ งานวิจัยดังกล่าวได้แก่

1. งานวิจัยของ ลีไวน์ และเมอร์ฟี (Levine & Murphy) ในปี ค.ศ.1943 ศึกษาพบว่า บุคคลจะเรียนรู้หรือจำสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้จากทัศนคติที่เขามีต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โจนส์ และ โคห์เลอร์ (Jones & Kohler) ในปี ค.ศ.1958

2. งานวิจัยของ แฮมมอนด์ (Hammond) ในปี ค.ศ.1948 ได้ศึกษาพบว่า บุคคลจะตอบตามความจริงต่อคำถามต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวสช์เลอร์ (Weschler) ในปี ค.ศ.1950 และผลการวิจัยของ แรนคิน และแคมป์เบลล์ (Rankin & Campbell) ในปี ค.ศ.1955

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า การทำงานหรือการแสดงพฤติกรรม เป็นผลมาจากทัศนคติของบุคคล เริ่มตั้งแต่ความรู้ ความคิด ความรู้สึก และการนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม

การวัดทัศนคติด้วยวิธีนี้คล้ายคลึงกันเทคนิควิธีการฉายออก คือ ผู้ถูกวัดอาจไม่รู้ตัวว่า กำลังถูกวัดทัศนคติ แต่คิดว่ากำลังถูกทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ปฏิกริยาการตอบสนองทางร่างกาย

นักจิตวิทยาสังคมส่วนใหญ่มักจะรายงานผลการศึกษาทางด้านทัศนคติ หรือการวัดทัศนคติ โดยกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มข้น (Intensity) หรือความรุนแรง (Extremity) ของทัศนคติกับปฏิกริยาการตอบสนองทางร่างกาย เช่น การตอบสนองต่อการช็อคไฟฟ้า อัตราการเต้นของหัวใจก่อนนาฬิกา การขยายของม่านตา เป็นต้น มากกว่าที่จะกล่าวถึงทิศทางของทัศนคติ เช่น

ทัศนคติทางบวกหรือทางลบ ดังจะเห็นได้จากหลักฐานการค้นพบจากการวิจัยของนักจิตวิทยาสังคมต่าง ๆ ที่ กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2527) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

1. งานวิจัยของ แคทซ์, คาโดเรท, ฮิวส์ และแอ็บบี (Katz, Cadoret, Hughes & Abbey, 1965 อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, 2527) ศึกษาพบว่า การตอบสนองต่อการช็อกไฟฟ้าและการเดินของหัวใจจะแสดงปฏิกิริยาเพิ่มมากขึ้นกว่าระดับปกติ ถ้าบุคคลได้รับการยอมรับหรือการไม่ยอมรับ มากกว่าเมื่อบุคคลอยู่ท่ามกลางการยอมรับหรือไม่ยอมรับ

2. งานวิจัยของ คอลลินส์, เอลลิสเวิร์ท และเฮล์มริช (Collins, Ellsworth & Helmreich, 1967 อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, 2527) ศึกษาพบว่า การขยายของม่านตามีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านพลังของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า (เช่น ความแข็งแรง-ความอ่อนแอ) มากกว่ามีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านการประเมิน (เช่น ดี-เลว)

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าปฏิกิริยาการตอบสนองทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับความเข้มข้นของทัศนคติ กล่าวคือ บุคคลจะแสดงปฏิกิริยาการตอบสนองทางร่างกายอย่างรุนแรงไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีทัศนคติในด้านดีมากหรือเลวมากก็ตาม

วิธีวัดทัศนคติทั้งหมดที่เสนอไปแล้วนี้ ในปัจจุบันยังหาข้อสรุปที่แน่ชัดไม่ได้ว่าวิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะแต่ละวิธีต่างก็มีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ การที่จะสรุปว่าเทคนิควิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดนั้น จึงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวัดแต่ละอย่าง

จากความคิดดังกล่าว ออพเพนไฮม์ (Oppenheim, 1966) ได้เสนอแนะไว้ว่า ในการวัดทัศนคติโดยใช้มาตรวัด หากต้องการที่จะศึกษารูปแบบทัศนคติ (Attitude Pattern) หรือการสำรวจทฤษฎีทัศนคติ (Theories of Attitudes) มาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert) จะเป็นเทคนิควิธีที่เหมาะสมที่สุด หรือ หากต้องการที่จะศึกษาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (attitude change) วิธีของกัตต์แมน (Guttman) จะเป็นวิธีที่ดีที่สุด หรือหากต้องการที่จะศึกษาความแตกต่างของกลุ่ม (Group Differences) การใช้วิธีของเธอร์สโตน (Thurstone) จะเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด เป็นต้น ซึ่งงานวิจัยการศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อความเหมาะสมตามทฤษฎีการวัดทัศนคติผู้วิจัยจึงได้ใช้มาตรวัดของลิเคอร์ทในการเก็บข้อมูลครั้งนี้

ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็ว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี มากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งทัศนคติของบุคคลนี้เองจะเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใด นอกจากนี้ ยัง

เป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง และอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดนั้น เป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข บุคคลในสังคมนั้นควรจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม

3. วัดเพื่อหาทางแก้ไข การวัดทัศนคติจะทำให้เราทราบว่า บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใด ดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ดังนั้น การรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหนึ่งจะช่วยให้เราสามารถวางแผนและดำเนินการแก้ไขลักษณะที่ไม่เหมาะสมของบุคคลนั้นได้

4. วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เปรียบเสมือนเป็นสาเหตุภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปได้ต่าง ๆ กัน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมหรือสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง

สรุป

ทัศนคติเป็นแกนกลางของจิตวิทยาสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งถือว่าทัศนคติมีความสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมในสังคม ซึ่งสามารถอธิบายเกี่ยวกับทัศนคติ โดยการแยกอธิบายความหมายของทัศนคติออกเป็นว่า เป็นภาวะทางจิตและประสาท ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น โกรธเกลียดรัก ทั้งยังเป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง คือ เมื่อมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น เช่น ชอบวิชาภาษาอังกฤษก็มีความต้องการที่จะเรียนหรือสนใจวิชาภาษาอังกฤษอยู่เสมอ ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นระเบียบเกิดขึ้นเป็นกลุ่มและจัดระเบียบไว้แล้วในตัวเองคือ เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้วก็จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันและจะติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น โกรธก็จะหน้าบึ้ง และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ หมายความว่า ประสบการณ์มีส่วนช่วยในการสร้างทัศนคติได้ดีหรือเลว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

การรับรู้และทัศนคติ

การรับรู้เป็นสิ่งสำคัญเบื้องต้นแรกในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ เพราะการรับรู้ทำให้บุคคลพัฒนาทัศนคติ ความเชื่อ (Belief) และค่านิยม (Value) ซึ่งจะทำให้เราได้ทราบถึงทิศทางพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกโดยเปิดเผย

คนเราจะมี ความคิด ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต้องเริ่มจากการรับรู้ที่ดี การรับรู้ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต ถ้ามองอย่างเป็นทุกข์ ก็จะเป็นทุกข์ หากรู้สึกในด้านบวกในสิ่งที่เกิดขึ้น จะมีความสุข ส่งผลให้มีความสุข เช่น มองว่า ญาติผู้ใหญ่ท่านนั้นเป็นคนใจดี ขี้บ่น ก็จะเกิดความรู้สึกที่ไม่

ดีเมื่อพบเจอกัน แต่หากคิดในแง่บวก และมองว่าญาติผู้ใหญ่ท่านนั้น เป็นคนเอาใจใส่ต่อตัวเรา อยากให้เราเป็นคนได้ดี เราจะมีสุขเมื่อพบเจอกับท่าน แม้ว่าท่านจะพร่ำสอนเหมือนเช่นที่เคยเจอทุกครั้ง

ดังนั้น การรับรู้มีบทบาทอันสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของเอกัตบุคคลในองค์การ ซึ่งองค์การได้ให้ข่าวสารแก่สมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ โดยบอกกล่าวในสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ การรับรู้ของคนมักจะไปสู่การกระทำต่อไป ถ้าหากการรับรู้ของเราตรงกับความคาดหวังขององค์การ ผลที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพต่อทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง แต่ถ้าการรับรู้ของเรา กับความคาดหวังขององค์การไม่ตรงกัน ผลที่ออกมาอาจจะเป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม และการทำงานก็จะไม่มีประสิทธิผล (ชาญชัย อาจินสมจาร, 2537, หน้า 84-85)

ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้มากกว่าเป็นสิ่งที่กำเนิดขึ้นเอง (พัชรภา เขียวจำ, 2546, หน้า 30-31) สิ่งแวดล้อมต่างๆจึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติซึ่งได้แก่ ศาสนา ความเชื่อในสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม สื่อมวลชนต่าง ๆ ดังนั้นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดของบุคคลได้แก่

1. การเรียนรู้ ได้แก่ การอบรมสั่งสอน อันจะเป็นการสะสมและรวบรวมประสบการณ์ เอาไว้เป็นจำนวนมาก เช่น เด็กที่เกิดในครอบครัวศาสนาพุทธก็จะมีเลื่อมใสใน พระพุทธศาสนา เพราะได้รับอิทธิพลจากการอบรมสั่งสอนประสบการณ์ต่าง ๆ ไว้
2. ประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลโดยตรง เช่น บุคคลที่เคยรับประทานอาหารทะเล แล้วแพ้ ก็ย่อมจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาหารทะเล
3. เหตุการณ์ประทับใจ ใน 2 ข้อแรกนั้น จะเป็นการสะสมประสบการณ์หลาย ๆ ครั้งและ เกิดทัศนคติ แต่ทัศนคติเกิดขึ้นได้หากได้รับประสบการณ์เพียงครั้งเดียว และรู้สึกประทับใจ ซึ่ง อาจจะประทับใจในทางบวกหรือทางลบก็ได้
4. การรับเอาแบบทัศนคติของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยจะยอมรับทัศนคติของผู้ที่อยู่เหนือกว่ารับมาปฏิบัติต่อ เช่น รุ่นน้องรับทัศนคติบางเรื่องจากรุ่นพี่
5. เกิดจากลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละคน เช่น คนมองโลกในแง่ร้ายก็จะมีแนวโน้มที่จะ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ
6. เกิดจากอิทธิพลของสื่อมวลชน สื่อมวลชนเป็นแหล่งข้อมูลที่ก่อให้เกิดทั้งความเข้าใจ และอารมณ์ ชักจูงไปสู่การปฏิบัติได้

การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นการศึกษาการรับรู้ และทัศนคติต่อ ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างและลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด

ชลบุรีว่ามีลักษณะการรับรู้ และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปในทิศทางใด
 ดังจะเห็นได้ว่า การรับรู้ และทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กัน

แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความหมายแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริส
 ีแนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย มาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิด
 วิฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และ
 สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวม และค้นคว้าหาความหมายของคำว่า “แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง” ไว้ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทาน คำจำกัดความของคำว่า เศรษฐกิจพอเพียง
 ว่า หมายถึง การดำเนินชีวิต การมีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน สามารถเลี้ยงดูอู่ชุมชนเองโดยให้ม
 ความเหมาะสม เพียงพอกับความต้องการของตนเองได้ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ทุกครอบครัว
 จะต้องทำการผลิตอาหาร ถักทอเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายด้วยตนเอง แต่หมายถึงในหมู่บ้านจะต้องม
 ความพอเพียงในระดับหนึ่ง (กรมการปกครอง, 2541, หน้า 4-5)

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546 อ้างถึงใน สมพร เทพสิทธิ, 2549,
 หน้า 25-26) ได้ให้ความหมายของคำว่า แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริไว้ว่า
 เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่
 ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไป
 ในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง
 หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี
 พอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ต้อง
 อาศัยความรู้ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการ
 วางแผนและการทำงานทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนใน
 ชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจทุกระดับ ให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความ
 ซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา
 และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและความพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ
 กว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ประเวศ วะสี (2542, หน้า 4-6) ให้ความเห็นว่าเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ได้แปลว่า ไม่
 เกี่ยวข้องกับใคร ไม่ค้าขาย ไม่ผลิต ไม่ส่งออก ไม่ทำเศรษฐกิจมหภาค แต่หมายถึงการที่มนุษย์เรามี

ความพอเพียงในอย่างน้อย 7 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1. พอเพียงสำหรับทุกคน 2. จิตใจพอเพียง 3. สิ่งแวดล้อมพอเพียง 4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง 5. ปัญญาพอเพียง 6. อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง และ 7. มีความมั่นคงพอเพียง ไม่ใช่รัฐบาล เดียวคนเดียวรวย ซึ่งเมื่อทุกอย่างเกิดความพอเพียง ก็จะเกิดความสมดุล คือ ความเป็นปกติและยั่งยืน ซึ่งอาจจะเรียกในชื่ออื่น ๆ ได้ เช่น เศรษฐกิจพื้นฐาน เศรษฐกิจสมดุล หรือ เศรษฐกิจบูรณาการ เป็นต้น

นิคม มุสิกคามะ (2542, หน้า 263) ให้ความเห็นว่าเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง แนวทางพัฒนาตามทฤษฎีใหม่ ที่ทำให้ประเทศไทยอยู่ในสังคมโลกได้อย่างสง่างามน่าภาคภูมิใจ โดยที่สามารถผลิตทรัพยากรได้ตามภูมิปัญญา และเทคโนโลยีแบบไทย มีความพอเพียงในครอบครัว ชุมชนมีความเข้มแข็งช่วยตัวเองได้ วิธีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีสอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนในศาสนา มีสังคมที่สงบสุข กินดีอยู่ดีขึ้น การผลิตอุดมสมบูรณ์พอเพียงที่จะค้าขายไปยังต่างประเทศ

สุรเกียรติ์ เสถียรไทย (2542, หน้า 257) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียง ไว้ว่า เป็นปรัชญาของการพัฒนาตามกระแสเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีฐานคิดสำคัญที่การพัฒนาคนในชุมชน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่ไปกับการจรรโลงรักษาวัฒนธรรมชุมชน ทั้งนี้การพัฒนาคนจะต้องเริ่มที่การพัฒนาความคิดและจิตใจของคนให้รู้จักกันรู้จักใช้ตามอัตภาพและความจำเป็นในการดำรงชีวิตตามแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

สุเมธ ดันติเวชกุล (2544, หน้า 284-291) ได้ให้ความหมายของ เศรษฐกิจพอเพียง ไว้ว่า เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตนเองได้ อยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือ ตั้งตัวให้มีความพอมีพอใช้ ไม่ใช่มุ่งหวังแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้มีโอกาสและฐานะที่จะพึ่งตนเอง ย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับต่อไป โดยสรุปคือ การหันกลับมายึดทางสายกลางในการดำรงชีวิตโดยใช้หลักการพึ่งพาตนเอง ได้แก่ พึ่งตนเองทางจิตใจ คนที่สมบูรณ์พร้อมจะต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตสำนึกว่าตนเองนั้นสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้นจึงควรสร้างพลังผลักดันให้มีภาวะจิตใจอีกเข็มต่อสู่ชีวิตด้วยความสุจริต แม้อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จบ้างก็ตาม ไม่ควรท้อแท้ ให้พยายามต่อไป

1. พึ่งตนเองทางสังคม ควรเสริมสร้างให้แต่ละชุมชนในท้องถิ่นได้ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดและเผยแพร่ให้ได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน

2. พึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ คือการส่งเสริมให้มีการนำเอาศักยภาพของผู้นั้นในท้องถิ่นแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติหรือวัสดุในท้องถิ่นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศได้อย่างดียิ่งขึ้น สิ่งดีคือการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีมากมายในประเทศ

3. พึ่งตนเองทางเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้มีการศึกษา ทดลอง ทดสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศและสังคมไทย และสิ่งสำคัญสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

4. พึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ หมายถึง สามารถอยู่ได้ด้วยตนเองในระดับเบื้องต้น คือ แม้ไม่มีเงินก็ยังมีข้าว ผัก ผลไม้ ในท้องถื่นของตนเองเพื่อการยังชีพ และสามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระดับมหภาคต่อไปได้

สุนทร กุลวัฒนารพงศ์ (2544, หน้า 55-57) ได้ให้ความหมายของคำว่า เศรษฐกิจพอเพียง ไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง หรือระบบเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองได้ ตามแนวพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนั้นน่าจะมองได้ใน 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความสามารถของชุมชน เมือง รัฐ ประเทศ หรือภูมิภาค หนึ่ง ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงสังคมนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ

2. เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตโดยไม่เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะ ตามอัตภาพ ที่สำคัญไม่หลงไหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพ ไม่พัวพันการไปอยู่กับสิ่งใด

เสรี พงศ์พิศ (2547, หน้า 137) ได้ให้ความหมายของคำว่า เศรษฐกิจพอเพียง ไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสแนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมานานกว่า 25 ปี และเมื่อวิกฤตเศรษฐกิจ เมื่อปี 2540 พระองค์ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดและอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำรงชีวิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสายกลาง พออยู่พอกิน พอประมาณ สามารถพึ่งตนเอง และรู้เท่าทันตนเอง และโลกได้ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิตของประชาชนได้อย่างมั่นคง

จากการศึกษาความหมายสามารถสรุปได้ว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน ทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ระดับโลกอย่าง อมาตยา เซน (1998) ได้มีทัศนะต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นการใช้สิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ และใช้โอกาสให้พอเพียงกับชีวิตที่ดี ซึ่งไม่ได้หมายถึงความไม่ต้องการ แต่ต้องรู้จักใช้ชีวิตให้ดีพอ อย่าให้ความสำคัญกับเรื่องของรายได้และความร่ำรวย แต่ให้มองที่คุณค่าของชีวิตมนุษย์

องค์ประกอบ และแนวคิดหลักของ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

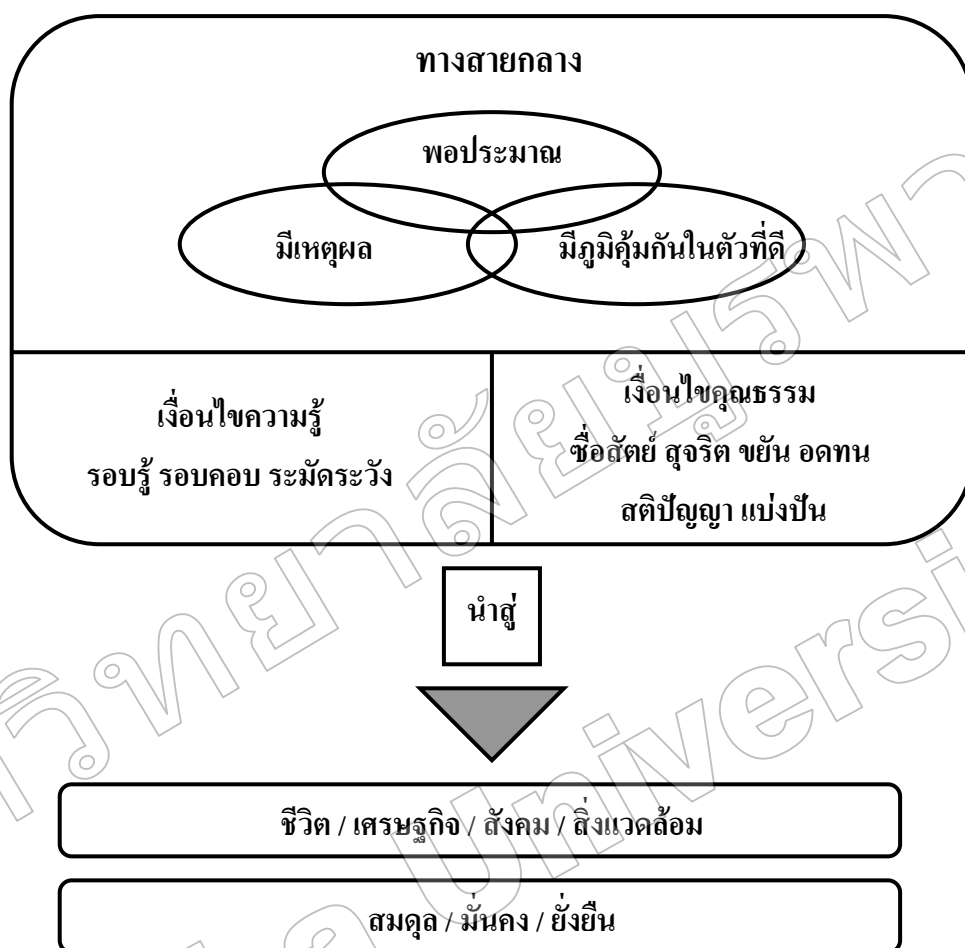
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัส เมื่อ 4 ธันวาคม 2540 ดังนี้

“เศรษฐกิจพอเพียง เป็นเสมือนรากฐานของชีวิต รากฐานความมั่นคงของแผ่นดิน เปรียบเสมือนเสาเข็มที่ถูกตอกรองรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็ม และลืมเสาเข็มด้วยซ้ำไป”

องค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การดำเนินไปในทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยมีความสำนึกในคุณธรรมเป็นองค์กำกับควบคู่ไปกับการใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดความสมดุล พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันต่อโลกการสื่อสาร ไร้พรมแดน เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศ เป็นไปอย่างราบรื่น มั่นคง และยั่งยืน โดย ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข 3 ห่วง ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ดังปรากฏตามภาพที่ 2-4

สรุปปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ภาพที่ 2-4 ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 15)

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องและคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

การอาศัยความรู้ รอบคอบ และระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน รวมถึงการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติเป็น เรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ เพื่อให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ก่อให้เกิดการดำเนินชีวิตเป็นไป ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อดทน มีความเพียร มีสติปัญญา และแบ่งปัน

การใช้ความรู้ควบคู่กับคุณธรรมจะก่อให้เกิดสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการตัดสินใจและการกระทำ

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน ขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม และ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

เศรษฐกิจพอเพียง จึงหมายถึง เศรษฐกิจสมดุล เป็นการกลับสู่สมดุลของสังคม เศรษฐกิจจิตใจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความพอเพียง 7 ประการ คือ

1. ครอบครัวพอเพียง
2. จิตใจพอเพียง
3. สิ่งแวดล้อมพอเพียง

4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง

5. ปัญญาพอเพียง

6. ฐานวัฒนธรรมพอเพียง

7. มีความมั่นคงพอเพียง

วัตถุประสงค์สำคัญของ เศรษฐกิจพอเพียง คือ การแก้ไขปัญหาความยากจน การพัฒนาการทำมาหากินของประชาชน โดยวิธีเรียบง่าย อย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และระบบนิเวศน์โดยรวมของธรรมชาติ ตลอดจนสภาพสังคมชุมชน และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

พื้นฐานของประเทศไทย เป็นประเทศเกษตรกรรม ดังนั้น จุดเริ่มต้นของการพัฒนา เศรษฐกิจพอเพียง คือ การฟื้นฟูเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น ตั้งแต่ขั้นการฟื้นฟูและขยายเครือข่าย เกษตรกรรมยั่งยืน อันเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและบริโภคอย่างพออยู่พอกินไปจนถึงการแปรรูปอุตสาหกรรมครัวเรือน สร้างอาชีพ และทักษะวิชาการ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ละขั้นตอนเป็นลำดับ ในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมาจากฐานทรัพยากรและภูมิปัญญาที่มีอยู่ภายในชาติและที่จะเรียนรู้จากโลกภายนอกด้วย

เศรษฐกิจพื้นฐาน ประกอบด้วยลักษณะสำคัญคือ

1. เป็นเศรษฐกิจของคนทั้งมวล

2. มีชุมชนที่เข้มแข็งเป็นพื้นฐานของเศรษฐกิจ

3. มีความเป็นบูรณาการเข้มแข็งไปพร้อม ๆ กันหมด ทั้งเรื่องเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม

และวัฒนธรรม

4. เติบโตบนพื้นฐานที่เข้มแข็งของเราเอง เช่น ด้านเกษตร หัตถกรรม อุตสาหกรรม

สมุนไพร อาหาร การท่องเที่ยว เป็นต้น

5. มีการจัดการที่ดีเป็นพื้นฐาน ส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ให้สามารถนำมาใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

การประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 117-128) กล่าวไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสังคมทุกระดับ ดังนี้

1. ระดับบุคคล/ครอบครัว คือ สามารถให้ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตนใน 5 ด้าน ได้แก่ จิตใจ สังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักคำว่า “พอ” และไม่เบียดเบียนผู้อื่น พยายามพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความชำนาญ มีความสุขและความพึงพอใจกับชีวิตที่พอเพียง ยึดเส้นทางสายกลางในการดำเนินชีวิต

2. ระดับชุมชน คือ รวมกลุ่มกันทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยอาศัยภูมิปัญญาและความสามารถของตนและชุมชน

3. ระดับรัฐ หรือ ระดับประเทศ คือ ชุมชน/สังคมหลาย ๆ แห่งร่วมมือกันพัฒนาตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวางรากฐานของประเทศให้มีความพอเพียงและพร้อมก่อนจึงค่อย ๆ ดำเนิน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญขึ้นเป็นลำดับ ๆ ต่อไป

บุญเสริม บุญเจริญผล (ม.ป.ป., บทคัดย่อ ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ได้ผลสรุปว่า คนทุกอาชีพสามารถดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงได้ ด้วยลักษณะการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง และเป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียงคือ ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจได้อย่างมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

เพิร์ลส์ (Perls, 1969 อ้างถึงใน อาภา จันทรสกุล, 2535, หน้า 134) กล่าวว่า iva ุคคลที่มีความสุข คือ บุคคลที่ไม่มีความรู้สึกที่ค้างค้ำภายในใจ (Unfinished Business) หรือมีอดีตที่คอยรบกวนให้ไม่สบายใจ สามารถจัดความรู้เรื่องที่ยังค้างค้ำภายในจิตใจให้หมดไปได้ ใช้พลังความสามารถที่มีอยู่กับปัจจุบัน และบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือผู้รับรู้ความรู้สึก ความต้องการ และความคิดต่าง ๆ ของตนเอง สัมผัสถึงสิ่งเร้าภายในตนเอง ตลอดจนรับรู้ถึงสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ของตนเองกับสภาพแวดล้อม ได้ถูกต้อง ใช้ความนึกคิด ความรู้สึก และประสาทสัมผัส อยู่ในสภาวะปัจจุบัน ไม่ปล่อยใจให้ตัวเองติดตรึงอยู่กับอดีต หรือคอยคำนึงหาอดีตถึงอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น

มาร์คัส (Marcus, 976, pp. 117-124) 1969 อ้างถึงใน อาภา จันทรสกุล, 2535, หน้า 134) ได้ระบุไว้ว่าคนเราจะมีความสุข ถ้าเขาคิดว่าเขาไม่มีความสุข เมื่อบุคคลบอกว่ามีความสุขนั้นหมายความว่าเขามีชีวิตที่มีความสุข ชีวิตในที่นี้หมายถึงตัวเขาทั้งหมดในขณะนั้นที่มีความสุข ซึ่งเกิดจากการที่เขาได้ประเมินสภาพการณ์ทั้งหมดในขณะนั้น ว่าเรารู้สึกต่อสิ่งนั้นอย่างไร

มิลล์ (Mill, 1995, pp.7) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในทัศนะของเขา ใช้คำว่า “พึงพอใจ (Pleasure) และ “ความสุข (Happiness)” ในความหมายเดียวกัน โดยที่มิลล์ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุขผ่านผลงานที่ทำชื่อเสียงให้กับเขา คือ ลัทธิอรรถประโยชน์ (Utilitarianism) อันเป็นที่มาของทฤษฎีจริยศาสตร์แนวประโยชน์นิยมว่า ความสุข หมายถึง ความรื่นรมย์และความปราศจากความเจ็บปวด

ไดเนอร์, ซุท และ โออิชิ (Diener, Suh, & Oishi, 1997) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข เป็นสภาวะที่อารมณ์ทางด้านบวก อยู่เหนือกว่าอารมณ์ทางด้านลบ โดยมุ่งพิจารณา จำเพาะไปยัง สภาวะการณของความพึงพอใจ และขึ้นอยู่กับการประเมินอารมณ์ในช่วงใดช่วงหนึ่งของแต่ละ บุคคล

อาร์กีย์ และ มาร์ติน (Argyle & Martin, 1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขเป็นเป็นการ ประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น เบิกบานใจ มี ความยินดี มีอารมณ์ดี และปราศจากความรู้สึกทางลบในขณะนั้น เช่น ความซึมเศร้าและความวิตก กังวล

ฟรานซิส (Francis, 1999) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุขไว้ว่า สิ่งที่ไม่คงที่ในการ แสดงออก ผลของอารมณ์ทางบวกจากการมีความสุขจะมีส่วนทำให้เกิดสังคมที่ดี เป็นธรรมชาติ มี ความรื่นรมย์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

แมนเนียน (Manion, 2003) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ สภาวะที่เข้มข้นและอบอวลไป ด้วยความคิดทางบวก ชัดเจนสว่างไสว และเต็มไปด้วยอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน ทั้งยังแสดงออก ให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น

วิทแมนน์ (Wittmann, 2003) ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุข คือ ระดับของความสุขที่ บุคคลแสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลาย คำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึง พพอใจ (Satisfaction) ความพอใจพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

ไดเนอร์ และ โออิชิ (Diener & Oishi, 2004) ให้ความหมายว่า ความสุข คือการที่บุคคล ประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบเช่น การประเมิน ภาวะสุขภาพ ชีวิตแต่งงาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขที่มีอารมณ์ทางบวกสูงคิดและทำแต่ ในสิ่งที่ดี ในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย

ลายาร์ด (Layard, 2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุข หมายถึง ความรู้ที่ดีที่สุดของ การมีชีวิตที่มีความสนุกสนานและเป็นความปรารถนาที่อยากจะคงไว้ให้ยาวนานซึ่งตรงกันข้ามกับ ความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

ฝน แสงสิงห์แก้ว (2518, อ้างถึงใน ทศยรัตน์ รื่นเรือง และคณะ, 2548, หน้า 20) ได้ให้ ความหมายเกี่ยวกับความสุข ไว้ว่า สุขภาพจิตที่ดีคือสภาวะของชีวิตที่มีสุข ผู้มีสุขภาพจิตดีคือผู้ที่ สามารถปรับตัวเองอยู่ได้ด้วยความสุขในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้ หรือผู้ที่มี สุขภาพจิตดีคือผู้ที่พอใจตัวเอง พอใจผู้อื่น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ด้วยความสุข ทั้ง สามารถบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความสุข

ประเวศ วะสี (2530, หน้า บทนำ) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุขคือการรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง และสามารถบังคับควบคุมตนเองได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความคิด การพูด และการกระทำต่าง ๆ ตลอดจนการเลี้ยงชีพอย่างถูกต้อง และมีจิตใจผ่องใส มีความพอกเพียร ความไม่ประมาทและความตั้งใจมั่น ทำให้เจ้าของชีวิตได้เข้าถึงเป้าหมายของการเกิดมาเป็นมนุษย์ คือมีชีวิตที่สงบร่มเย็น และเป็นประโยชน์

พระธรรมปิฎก (2541, หน้า 24) ให้ความหมายของคำว่าความสุขไว้ 2 แบบ คือ ความสุขจากภายใน หมายถึงความสงบใจตนเอง หรือมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากความแจ้งในความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัด บีบคั้นใจ ความสุขภายนอก คือการมีสุขภาพดี มีทรัพย์สินเงินทอง มีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ มีฐานะ ตำแหน่งการเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวดี

อภิสิทธิ์ ธำรงวรกร (2542) กล่าวว่าความสุขของเรามี 8 เรื่อง ใหญ่ ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสุขภาพจิต

1. ความสุขจากการมีหลักประกันในชีวิต ซึ่งหมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแล ไม่เป็นไปตามบุญตามกรรม และการมีทรัพย์สินที่ดินทำกิน
2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจดี
3. ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น
4. ความสุขจากการมีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ถูกหลานได้ดีฟังตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่จะถ่ายทอดสู่ลูกหลาน และผู้สนใจ
6. ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและทำโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้
7. ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม
8. มีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้ใหญ่

อภิชัย มงคล และคณะ (2544, หน้า 56) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคำว่า ความสุข ไว้ว่า สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลเนื่องจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใตีสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

พุทธทาสภิกขุ (2542, หน้า 23) ให้ความหมายของความสุข ไว้ 3 ระดับ คือ สุขเพราะไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจามเหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเรา สุขเพราะละตัวเสียได้ไม่ยึดมั่นถือมั่นในตัวกู

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึงกิจกรรมเชิงปัญหา และเหตุผลที่ให้ความพึงพอใจต่อบุคคล อันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต

ทิพวัลย์ สัจจันทร์ (2547) กล่าวว่า ภาวะความสุขเป็นดังการสร้างสมดุลของอารมณ์และความรู้สึกทางบวก กับทางด้านลบของบุคคล ในแต่ละบุคคลก็จะมี ความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่มากระทบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน เช่น การรับรู้ทางจิตใจหรือจะเป็นปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

พระมหาจรัญ คมภิโร (อับแสง) (2547) ได้กล่าวถึงความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุขตามทัศนะของนักปรัชญา คือ ความเพลิดเพลิน ความยินดี ความสำราญ ความตอบสนอง ต่อความต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์สุขมากที่สุด ความปราศจากทุกข์และความเจ็บปวด ตลอดจนถึงการกระทำที่นำความสนุกสนานมาให้ อันเกิดจากวัตถุและประสาทสัมผัส

กรมสุขภาพจิต (2548) ให้ความหมายว่า สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจ พอใจในชีวิตและมีความสุขสบายใจ

พนิดา คชะ (2551) กล่าวว่า ความสุข คือ การรับรู้ความรู้สึก หรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นการประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิตรวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับการรับรู้กระทำในสิ่งที่นำมาซึ่งสิ่งดีงาม มีอารมณ์ทางบวกสูง และมีอารมณ์ทางลบต่ำ

จากการทบทวนในเรื่องของการให้ความหมายของความสุขมีความแตกต่างกันของคำที่มีความหมายใกล้เคียงหรือบางครั้ง นักวิชาการบางท่านได้ใช้คำที่มีความหมายเหมือนความสุขคล้าย ๆ กันดังนั้นผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของคำเหล่านั้นเพิ่มเติม ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจ ความสนุก และความสุข ดังนี้

เพาเวลล์ (Powell, 1983) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขสนุกสนาน ปราศจากความทุกข์ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นความสุขที่ได้รับจากการงาน

มิตตัน (Mitttion, 1981 อ้างถึงใน พนิดา คชะ, 2551) ให้ความหมายของความสุขไว้ว่าเป็นทัศนคติทางบวกของบุคคลที่ได้รับจากการงาน

เฮิร์เบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สิริพร สังคะสุข, 2548) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ

เดยหอม บุญพันธ์ (2539) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ สภาวะของความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับการได้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายใด ๆ ก็ได้ หรือคือสภาพสุดท้ายของความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับการได้บรรลุผลสำเร็จ โดยแรงกระตุ้นของวัตถุประสงค์ของความรู้สึก

เรณา พงษ์เรืองพันธ์ และประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธ์ (2540) กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในชีวิต คือ เป็นความรู้สึกที่ดีต่อสภาพที่เป็นอยู่ การได้รับรู้ว่ามีความสุข มีความภูมิใจ และความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า พอใจ ไว้ว่า สมใจ ชอบใจ เหมาะ

มานิตย์ มานิตย์เจริญ (2543) ให้ความหมายของ สนุก คือ ทำให้รู้สึกเพลิดเพลิน ให้ความเบิกบาน ยั่วใจให้อยากเล่นตลก อยากรำ ส่วนสนุกสนาน คือ ความเพลิดเพลินใจ

สุวิทย์ หิรัญภณัท (2548) กล่าวว่า ความสนุก คือ ความเบิกบานใจ ให้ความเบิกบานใจ ส่วนสนุกสนาน คือความร่าเริง

เสริมศักดิ์ วงศ์กระจ่าง (2548) ให้ความหมายของคำว่าสนุก ไว้สองแนวทาง คือ “Joy” เป็นคำนาม แปลว่า ความสุข ความยินดีอย่างมาก หรือความหมายที่ 2 คือ เป็นสิ่งที่น่าสนใจมีความสุข

ส่วนคำว่า “Happy” หรือ “Happiness” นอกจากความหมายข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว ยังมีความหมายที่เป็นคำแปลเปรียบเทียบกับพจนานุกรมอีก ดังนี้

วงศ์ วรรณพิเชษฐ์ (2547) ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า มีความสุขและความพอใจ โชคดี และยินดี

สุวิทย์ หิรัญภณัท (2548) กล่าวว่า ความสุข คือความสบาย ความสำราญปราศจากโรคจากการศึกษาความหมายสามารถสรุปได้ว่า คำว่า ความสุข มีความหมายโดยนัยสอดคล้องกับคำว่าสุขภาพจิต ซึ่งหมายถึงความสามารถของบุคคลในการจัดการกับปัญหาของตนเองได้ มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปรับตัวอยู่ในสังคม และสิ่งแวดล้อมได้ดี มีชีวิตอยู่อย่างสมดุล

ความหมายของความสุขในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) ให้ความหมายของ ความสุขในการทำงาน ไว้ว่า การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังมีการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต้น ความสุขใน

การทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรัก และอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

ไดเนอร์ และ โออิชิ (Diener & Oishi, 2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้นๆ โดยการประเมินจากชีวิตการทำงาน ซึ่งประเมินจากภาวะอารมณ์ ความรู้สึกทั้งทางด้านบวก และทางด้านลบ

ชีวันท์ พิชสะกะ (2544) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึงการที่บุคคลทงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีใจชอบในงาน สนุกและเพลิดเพลิน เมื่อได้ทำงานนั้นๆ

พัฒน์ คุ่มทวีพร (2545) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน คือ การทำงานอย่างมีคุณภาพด้วยใจรัก แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเพียงน้อยนิด ไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ทำก็ตาม

พุทธทาสภิกขุ (2545) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงานคือการทำงานด้วยจิตที่ว่าง คือ ว่างจากความคิด หรือความรู้สึกยึดมั่นถือมั่นด้วย โลภะ โทสะ โมหะ นั่นคือความเห็นแก่ตัว หรือการทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเกิดจริง เคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่าง คือ ทำให้การทำงานเป็นของสนุก

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน ไว้ว่า บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวถึงความหมายของ ความสุขในการทำงานว่าหมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) ให้ความหมายว่า ความสุข คือการมีอิสระ การมีความรู้ และการมีคุณความดี ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลกร และองค์การมีส่วนให้การส่งเสริม สนับสนุน ความสุขของบุคลากรจะมาซึ่งผลผลิตขององค์การที่มีคุณภาพ และเป็นการสร้างสังคมที่ดีด้วย

พนิดา คะชา (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนความหมาย และนิยามที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน ในงานวิจัยนี้ คือ บุคคลมีความรู้สึกสนุกสนาน ภาคภูมิใจ และพึงพอใจในงานขณะ

ปฏิบัติงานภายในองค์กร มีอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และทางลบจากการปฏิบัติงาน โดยที่องค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริม และสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดความสุขของบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในด้านศาสนา

พระธรรมปิฎก (2538) ได้กล่าวว่า ความสุขมี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน หมายถึงมีความสุขสงบในใจตนเอง หรือมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริง เป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความคิดติดขัดบิบบิ้นใจ เป็นความสุขภายในของบุคคล ส่วนความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก

พุทธทาสภิกขุ (2542, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสุขมี 3 ระดับ

1. สุขเพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคม หรือของหมู่คณะถ้าไม่เบียดเบียนก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

2. สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจาม หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากกระทบตัวเรา เป็นความรัก ความหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่งในการหลงใหลทั้งตัวบุคคล วัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งนั้น

3. สุขเพราะละตัวเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นถือมั่นว่า ตัวกู-ของกู อยากจะเหนือผู้อื่น สิ่งสำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้คือ การไม่มีตัวกู ของกู ถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว

พระไพศาล วิสาโล (2546) กล่าวว่า ความสุขที่เกิดจากการเร้าจิต กระตุ้นใจซึ่งต้องปรนเปรอด้วยผัสสะทั้ง 5 เป็นความสุขที่ไม่จีรัง ในทางตรงกันข้ามยิ่งปรนเปรอมากก็ยิ่งทุกข์มารก แต่ความสุขที่เกิดจากความสงบ คือการหยุดคิดนั้น เมื่อร่างกายนิ่งจิตจดจ่อ ก็จะได้รับความสุขที่เกิดจากสมาธินั้นเป็นความสุขที่ลึกซึ้งกว่า และเหนือกว่านั้น คือความสุขที่เกิดจากปัญญา ที่ช่วยให้จิตรู้สึกปลดปล่อยความทุกข์ มีสติที่ช่วยให้รู้เท่าทันอารมณ์ต่าง ๆ ที่มาครอบงำ ทั้งความสุขจากสมาธิและปัญญานี้ ต้องมีความสุขจากศีลเป็นตัวรองรับ เมื่อรวมกันแล้วชีวิตก็จะพบความสุขที่แท้จริง

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในด้านปรัชญา และสังคมศาสตร์

แนวคิดของ อริสโตเติล (Kenny, 1995 อ้างถึงใน พนิดา คชะ, 2551) กล่าวว่า ความสุขเป็นสถานที่อันวิเศษ มันไม่ได้เป็นเพียงแค่สิ่งสุดท้าย แต่เป็นสิ่งที่สุดท้ายที่สมบูรณ์แบบ การที่มนุษย์พยายามทำสิ่งที่ดีให้กับตนเองนั้นก็เพราะทำเพื่อเกียรติยศ ชื่อเสียง ความปรารถนา เหตุผล หรือเพื่อคุณธรรมและความดีงาม แต่สิ่งเหล่านี้หาเป็นสิ่งที่ดีสุดท้ายไม่ เพราะจริง ๆ แล้วทุก ๆ สิ่งที่มีมนุษย์มุ่ง

ทำมาทั้งหมดเพื่อความสุ่มนึ่งเอง และเป็นแรงจูงใจสุดท้าย (Final End) ของการกระทำมนุษย์ เป็นความดีสูงสุด (Highest Good) หรือเป็นสิ่งที่ดีสุดท้าย (Final Good) ความสุขเป็นสิ่งที่คนทั่วไปยึดถือร่วมกันว่าเป็นจุดหมายสูงสุดของชีวิต มนุษย์ทุกคนต่างทำทุกสิ่งเพื่อความสุขด้วยเหตุที่ความสุข เป็นวิธีสำหรับจุดหมายในตัวเองไม่ได้เป็นวิธีไปสู่สิ่งใดอีกแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับเพลโต (Plato, 1893 Cited in McGill, 1993) ที่มีความเห็นคล้ายกันว่า มนุษย์ทุกคนมีจุดหมายสูงสุดของชีวิต คือ ความสุข เราทุกคนจะรู้สึกมีความสุขหากเต็มไปด้วยสิ่งดี ๆ ในชีวิต และความสุขเป็นวิธีของจุดหมายของตัวของตัวเอง นอกจากนี้เพลโต ยังให้ความเห็นว่า ถึงทุกคนจะทำทุกอย่างเพื่อความความสุขแต่การกระทำเพื่อไปสู่ความสุขของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกัน บางคนกล่าวว่า สิ่งที่ดีที่เขาต้องการคือเงิน บางคนสิ่งที่ต้องการคือการศึกษ หรือแนวคิดปรัชญา เป็นต้น ดังนั้นหนทางที่จะไปสู่ความสุขจึงแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญของความสุขคือการมีคุณธรรม และความดีหากไม่มีสองสิ่งนี้ย่อมถือว่า ไม่ใช่ความสุข และสิ่งสำคัญของการนำไปสู่คุณธรรม และความดีคือปัญญา (Wisdom) และทำนองเดียวกับกลับ มิลล์ (Mill, 1987 อ้างถึงใน พระมหาจรัญ คมภิโร (อับแสง), 2547) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความสุ่มนึ่ง “ไม่ใช่ความสุขสุดขอดของใครของใครคนหนึ่ง แต่มันเป็นความสุขที่ยิ่งใหญ่ของมนุษยชาติทั้งมวล” กล่าวว่า เป็นความพึงพอใจของมวลมนุษยชาติ หรือของคนหมู่มากโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมเนื่องจากมิลล์เชื่อว่า ประโยชน์สุขของคนที่มีจำนวนมากจะมีขึ้นมาได้ เพราะสมาชิกของสังคมนั้น ๆ มีคุณธรรม แต่ในความเป็นจริงแล้วคุณธรรมมิใช่ตัวความสุข เพราะแนวคิดของประโยชน์สุขนิยมนั้นคุณธรรมจะเป็นเพียงเครื่องมือที่จะก่อความสุขให้เท่านั้น ความปรารถนาแรกเริ่มที่อยากจะมึคุณธรรมนั้น หรือเหตุผลที่อยากจะมึมัน เพราะสามารถที่จะทำให้เกิดความร่มรรมย์ และป้องกันความเจ็บปวด ดังนั้น จึงทำให้รู้สึกว่าคุณธรรมมันดีในตัวเองเลยปรารถนาต้องการมันอย่างแรงกล้า ซึ่งมีทัศนะคล้ายคลึงกับสเปนเซอร์ (Spencer, 1903 อ้างถึงใน พระมหาจรัญ คมภิโร (อับแสง), 2547) โดยธรรมชาติแล้ว ทั้งมนุษย์และสัตว์หลักเลียงความทุกข์ความเจ็บปวด แต่พยายามแสวงหาความสุขเพื่อให้ตนเอง และเผ่าพันธุ์สามารถที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไปได้ สำหรับมนุษย์นั้น ในการแสวงหาความสุขเพื่อความอยู่รอดของเผ่าพันธุ์ ตัวเองก็ควรที่จะประพฤติดีเพราะมันสามารถทำให้เผ่าพันธุ์ของมนุษย์ดำรงอยู่ได้อย่างปลอดภัย ฉะนั้น สเปนเซอร์ จึงกล่าวว่า จุดหมายสูงสุดของชีวิตคือความสุข ความสุขเป็นความดีเพียงสิ่งเดียวเท่านั้น ส่วนการพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้นนั้น เป็นเพียงแค่ทางดำเนินไปสู่ความสุขเท่านั้น

มิลล์ (Mill, 1995, pp. 7) กล่าวว่า ความสุข คือความดี และความดีก็คือความสุข เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินการกระทำ ว่าการกระทำอันใดอันหนึ่งจะผิดหรือจะถูกก็อยู่ที่ว่าการกระทำอันนั้นมันให้ความสุข หรือให้ความทุกข์ คือความเจ็บปวด ถ้าให้ความสุขก็ถูก แต่ถ้าให้ความทุกข์ก็ผิด มิลล์ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความสุขตามหลักประโยชน์นิยมไว้ 4 ประการ คือ

1. พิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ (Consequentiality) การพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด

2. พิจารณาแบบรวม ๆ (Aggregative) ทุกคนมีสิทธิในความสุขเท่า ๆ กัน

3. พิจารณาความรู้สึกลึกทางกายสัมผัส (Sensual Feeling) แนวคิดนี้ได้อธิบายความหมายของความสุข ว่าเป็นความยินดีหรือความสำราญใจ ที่เกิดจากการได้รับบรรลุประโยชน์

4. ความสุขหรือความยินดี ไม่มีลักษณะพ้นจากโลก หมายถึง คนทุกคนมีสิทธิที่จะมีความสุขได้ภายในโลกนี้เท่านั้น

ประเวศ วะสี (2534, หน้า 6) กล่าวว่าลักษณะของสังคมที่มีความสุข คือ

1. มีงานทำ มีรายได้ มีปัจจัย 4 ทัวถึง

2. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. มีครอบครัวที่เป็นสุข

4. มีคุณธรรมจริยธรรม

5. มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

6. มีสุขภาพจิตที่ดี มีความพอใจในชีวิตและสังคม

ธนพรรณ สิทธิสุนทร (2546) กล่าวว่า หนทางการแสวงหาความสุขทางใจแบ่งได้ ดังนี้

1. ความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติชอบ

2. ความสุขอันเกิดจากการมีสุขภาพ และสุขภาพจิตที่ดี

3. ความสุขอันเกิดจากความอบอุ่นในครอบครัวเป็นพื้นฐาน

4. ความสุขอันเกิดจากได้ทำในสิ่งที่ชอบ การเรียนรู้สิ่งใหม่ มีงานอดิเรก

5. ความสุขอันเกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ชอบ การเรียนรู้สิ่งใหม่ มีงานอดิเรก

6. ความสุขอันเกิดจากความมีหัวใจเป็นเด็ก มีอารมณ์ขัน กระตือรือร้น

7. ความสุขอันเกิดจากการมองโลกในแง่ดี

8. ความสุขอันเกิดจากการความสามารถละกิเลส โลก โกรธ หลง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขทางด้านจิตวิทยา

วิทยา เชียงกูล (2548) กล่าวว่า งานวิจัยในหลายประเทศ พบว่าคนมีความสุขจะมีลักษณะร่วมกันดังต่อไปนี้

1. เป็นคนมีความภาคภูมิใจในตนเอง (โดยเฉพาะในประเทศที่มีความนิยมในความเป็นปัจเจกชนสูง)

2. เป็นคนมองโลกในแง่ดี เป็นคนเปิดตัวที่จะคบค้าสมาคมกับคนอื่น และเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ที่เข้ากับคนอื่นได้ดี

3. เป็นคนที่มีเพื่อนสนิทหรือมีชีวิตแต่งงานที่น่าพอใจ

4. เป็นคนที่มีงาน และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความชอบของเขา

5. มีศรัทธาในศาสนา หรือปรัชญาในชีวิตที่มีความหมาย

6. เป็นคนออกกำลังกายประจำ และนอนหลับได้ดี

มิลเลอร์ (Miller, 1986 อ้างถึงใน เรณา พงษ์เรืองพันธ์ และประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธ์, 2540) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ผู้ที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสมบูรณ์ และเข้มแข็งต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. มองโลกในแง่ดี และมีความพึงพอใจในชีวิต

2. มีความรัก คือพร้อมที่จะให้ความรัก และรับความรักจากผู้อื่น

3. มีความศรัทธาในสิ่งที่ถูกต้อง และแน่นอน

4. มีอารมณ์ขัน

5. มีความเชื่อมั่นในตนเองในทางที่เหมาะสม

6. ให้อำนาจแก่ตนเอง

7. มีการจัดการกับความเครียด

8. มีความสัมพันธ์กับสังคม

องค์ประกอบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ควรเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันอยู่เป็นนิจ สามารถหยิบยื่นความรักให้แก่ผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความรักจากบุคคลรอบข้าง เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองพอเหมาะ มองสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความจริง ยอมรับความสามารถของตน ที่จะเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เมื่อต้องประสบกับปัญหา สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี ตลอดจนรู้สึกยินดีกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และสังคม ซึ่งจากคุณลักษณะเหล่านี้ จะช่วยให้บุคคลมีพลังชีวิต ที่จะต่อสู้กับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และนำไปสู่ความสุข และความพึงพอใจในชีวิตได้

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2544) กล่าวว่า ความสุขเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา เป็นเรื่องของสิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนแน่นอนตายตัว เป็นความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ความสุขของแต่ละบุคคลอาจจะไม่ใช่ความสุขของใครบางคน ความสุขของแต่ละบุคคลมีความเหมือนกันคือ ความพอใจ ความสนใจ สมปรารถนา ไม่มีใครในโลกนี้จะพบแต่ความสุข ความสมหวังตลอดชีวิตความสุขที่แท้จริงอยู่ที่ตัวเราเอง ตัวเราเป็นผู้กำหนดความสุข หรือความทุกข์ได้ซึ่งบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีความสุขในการดำรงชีวิตมากกว่าคนที่ปรับตัวได้ไม่ดี หรือไม่สามารปรับตัวได้ ลักษณะของคนที่สามารถปรับตัวได้ดี จะมีลักษณะ ดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้โดยปราศจากอคติ
2. ยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็น กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความพอใจในตนเอง
3. ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มองโลกในแง่ดี มีความคิดทางบวกมากกว่าความคิดทางลบ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเองไม่ตกอยู่ใต้ความกดดัน หรือสถานการณ์อื่นใด
6. รู้จักควบคุมอารมณ์ และรู้จักจัดการกับอารมณ์อย่างเหมาะสม หรือเรียกว่ามีความ

ฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

7. สามารถเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ได้ด้วยความมีสติและใช้ปัญญา
8. มักจะประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวการทำงาน และอาชีพมากกว่า

แนวทางการปรับตัวอย่างมีความสุขสามารถกระทำได้โดย

1. รู้สึกพึงพอใจในตนเองโดยยึดหลักที่ว่าจงพอใจในสิ่งที่มี และทำในสิ่งที่มีอยู่ให้ดีที่สุดเท่าที่เราพอทำได้ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนไม่สามารถเลือกเกิดได้เพราะถ้าหากทุกคนเลือกเกิดได้คงอยากที่จะเกิดมาเป็นคนรวย สวยหล่อ ดีที่สุด เพียบพร้อมไปด้วยรูปสมบัติ และคุณสมบัติ และด้วยเหตุที่ว่าเราทุกคนไม่อาจเลือกเกิดได้ แต่เราเลือกที่จะเป็นไปได้ สิ่งที่เราเลือกเป็น คือ การเลือกที่จะเป็นคนดีเพราะการเป็นคนดีจะทำให้เป็นคนที่น่ารัก น่าคบหา ใคร ๆ ก็รัก ใคร ๆ ก็ชอบ ผลที่ตามก็คือ เราจะมีความสุข

2. รู้จักปล่อยวาง คิดให้ได้ว่าอะไรมันจะเกิดมันก็จะยอมเกิด อะไรมันจะเป็นก็มันจะเป็น ที่เรียกว่า Let's it be ... Let's it be การปล่อยวางนั้นแตกต่างจากการเพิกเฉย เพราะการเพิกเฉย คือ การละเลยไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ แต่การปล่อยวางคือ การปรับใจ ปรับความคิด ปรับความรู้สึกต่อสิ่งที่มนุษย์เผชิญอย่างมีสติที่ไม่มันคงไม่ฟูมฟาย ไม่ว้าวาม ยอมรับสิ่งที่ผลเลวร้ายที่เราเผชิญโดยที่ไม่อาจแก้ไขได้ นั่นคือ ต้องรู้จักการทำใจ

3. ยอมรับความเป็นจริงแม้ว่าบางครั้งความจริงซึ่งเราเผชิญนั้นจะก่อให้เกิดความเจ็บปวดทุกข์ทรมาน พยายามคิดในแง่ดี มองหาประโยชน์จากสถานการณ์ที่เลวร้าย คิดเสียว่านี่สิ่งที่พิสูจน์ความอดทน ความเข้มแข็งของเรา คนที่เข้มแข็งอดทนเท่านั้นจะฟันฝ่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับชีวิตเราได้ คนที่ยอมรับความจริงต่าง ๆ ของชีวิตได้จะเป็นผู้ที่มีความทุกข์น้อย และทุกข์อยู่ไม่นาน เมื่อทำใจยอมรับได้เราจะมีสุข

4. จงเป็นผู้มีความหวัง และกำลังใจ คนที่ท้อแท้สิ้นหวัง หดหู่ คือผู้ที่ขาดความหวังหมดสิ้นกำลังใจ สิ่งที่มาคือความรู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่อยากมีชีวิตอยู่ เมื่อมีปัญหาควรตั้งสติ และมองหาความช่วยเหลือ อย่าว้าวาม และพยายามสร้างความหวังและกำลังใจให้แก่ตนเองเสมอ

5. มองโลกในแง่ดี การจะมองโลกในแง่ดีได้จะต้องเข้าใจสัจธรรม และความเป็นจริงของชีวิต เข้าใจผู้อื่นรวมทั้งเข้าใจในสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตนเอง ค้นหาเหตุผลมาอธิบายประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อที่จะก่อให้เกิดความรู้สึที่ดี และมีความสุข

6. ยอมรับว่าคนเรานั้นแตกต่างกัน ดังนั้นไม่ควรคาดคิด คาดหวัง จะให้ใครเป็นอย่างที่เราต้องการ เราคือเรา เขาคือเขา ซึ่งทั้งเราและเขามีความแตกต่างกันมากมาย ทั้งในเรื่องของความคิด ความเป็นอยู่ การเลี้ยงดู การศึกษา ค่านิยม ทักษะคติ ความเชื่อต่าง ๆ ส่งผลให้มนุษย์แต่ละคนมีพฤติกรรม และการแสดงออกที่แตกต่างกัน

7. ดูแลตนเองให้ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ เพราะทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสัมพันธ์กันสูง เพราะถ้ามีร่างกายแข็งแรง จิตใจก็ย่อมแข็งแรงด้วย และจิตใจที่ดีสามารถทำให้ร่างกายสดชื่นแข็งแรง

นอกจากนี้กรมสุขภาพจิต (2548) ยังกล่าวว่าด้วยว่า คนที่จะมีความสุขต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ความรู้สึก ทั้งของตนเองได้อย่างเหมาะสม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง

อภิชัย มงคล และคณะ (254, หน้า 228-231) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความหมายของคำว่าความสุข และสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทยพบว่า สุขภาพจิตจากการศึกษาดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย และความสุขในมุมมองของพระพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชน โดยทั่วไปเป็นเรื่องเดียวกัน จากการทบทวนความหมายของคำว่าความสุข และองค์ประกอบหรือลักษณะของความสุขในมุมมองพระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าให้ความหมายเช่นเดียวกับ สุขภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า ความสุข คือ สุขภาพจิตที่เป็นปกติดี สุขเพราะจิตปกติ (ปัญญานันทภิกขุ, ม.ป.ป., หน้า 8-14) และเมื่อพิจารณาความสุขว่ามี 2 แบบ ก็เป็นความสุขจากภายในตนเอง และความสุขที่ได้จากภายนอก (พระธรรมปิฎก, 2538, หน้า 8-10) ก็สอดคล้องกับองค์ประกอบของผู้มีสุขภาพจิตดีในดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทยเช่นกัน

เนื่องจากหากพิจารณาองค์ประกอบของสุขภาพจิตข้อที่ 1, 2 และ 3 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เป็นความสุขหรือสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นภายในตนเอง ส่วนองค์ประกอบที่ 4 ที่ได้อธิบายไว้ในข้างล่างนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มากกระทบหรือส่งผลต่อภาวะจิตใจของตนเอง จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ดัชนีชี้วัดความสุขภาพจิตก็จำแนกได้ว่ามีความสุขเกิดขึ้นได้ 2 แบบ สำหรับความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้ง 4 หมวดในดัชนีวัดสุขภาพจิตหากพิจารณารายหมวดจะเห็นได้ว่าสอดคล้อง ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพจิตใจจะเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพจิตดี ซึ่งสอดคล้องกับประโยชน์สุขระดับที่ 1 ของท่านพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) และสอดคล้องกับท่านพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ที่กล่าวว่าชีวิตคนเรานั้นต้องการความสุขทั้งกาย ใจ และทางอารมณ์

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถภาพของจิตใจจะเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเผชิญปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีความสุข สามารถมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อน ๆ และดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพของจิตใจ คลอบคลุมไปถึงความเมตตา กรุณา การนับถือตนเอง ประสพการณ์ชีวิตที่มีค่าต่อจิตใจ ความเสียสละ และอื่น ๆ สอดคล้องกับพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเกิดขึ้นได้นั้น เพราะไม่เบียดเบียน หรือไม่เห็นแก่ตัว ก็คือการเสียสละ มีเมตตากรุณานั่นเอง

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนสอดคล้องกับท่านพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ที่กล่าวไว้ว่า ความสุขอีกแบบคือความสุขที่ได้จากภายนอก ก็คือสิ่งที่แวดล้อมรอบตัวเรานั้นเอง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือสิ่งแวดลอมที่มีผลกระทบต่อความสุขของบุคคล

งานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดเรื่องความสุขมาจากการศึกษาสุขภาพจิตของคนไทย ของนายแพทย์อภิชัย มงคล และคณะซึ่งมีการศึกษามาจากแนวคิดและองค์ประกอบของสุขภาพจิตจึงขอกล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบของสุขภาพจิต โดยสังเขป ดังนี้

องค์ประกอบของสุขภาพจิต ประกอบด้วยองค์ประกอบใหญ่ ๆ 4 องค์ประกอบ (อภิชัย มงคล และคณะ, 2544, หน้า 178-190)

1. สภาพจิตใจ (Mental State) หมายถึงสภาพจิตใจที่เป็นสุข หรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต
2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข
3. คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงานตลอดจนถึงแวดลอม และความรู้สึกถึงความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับความสุขจึงเป็นเรื่องของอารมณ์ และความปรารถนา หรือ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และเป็นความต้องการสูงสุด ความสุขสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้หลากหลายแนวทาง ไม่มีรูปแบบตายตัว และไม่จีรังยั่งยืน แต่ความสุขที่แท้จริงอยู่ที่ตัวของเราเองเป็นผู้กำหนด และประเมินตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

นับเป็นกลยุทธ์ ปรัชญา และนโยบายซึ่งเป็นแนวความคิดใหม่ในการพัฒนาประเทศไทยที่ได้นำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาสอดคล้องแทรกให้เข้ากับแผนพัฒนาฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) โดยแผนนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยึดคนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน และรัฐบาลได้นำแนวคิดทฤษฎีใหม่ (Sufficiency Economy) ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงค้นคว้า วิจัยและพัฒนาด้วยพระองค์และทีมงานตลอดระยะเวลากว่า 60 ปี นำมากำหนดในร่างแผนพัฒนาด้วย ซึ่งแนวคิดของนโยบายนี้สอดคล้องกับแนวกั้นแนวคิดของพระราชพิธีสิบคึกกัมม์ ช้างเข วังชุก กษัตริย์แห่งภูฐาน ที่ทรงเป็นผู้ริเริ่มปรัชญาแนวคิด และนโยบายการพัฒนาประเทศมาเกือบสามทศวรรษ ซึ่งพระองค์ทรงประกาศว่า “ความสุขมวลรวมของประชาชาติ (GNH) สำคัญยิ่งกว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) และผลผลิตมวลรวมภายใน ประเทศ (GDP) ซึ่งทรงประกาศชัดเจนว่าความสุขของประชาชนต้องมาก่อนความมั่นคงทางเศรษฐกิจเรื่อยมา (เลียงโป จิกมี วาย อินเลย์, 2547) ส่งผลให้ประเทศภูฐานได้รับการจัดอันดับว่าประชากรมีความสุขมากเป็นอันดับต้น ๆ ของประชาคมโลก และสำหรับประเทศไทยได้เริ่มนำผลการสำรวจดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมของชาวไทย (GDH) (นพดล กรรณิกา, 2549) โดยวัดปัจจัยหลัก 10 ประการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านสภาพชุมชนที่พึงอาศัย ด้านสถานะเศรษฐกิจของตนเอง ด้านการศึกษา ด้านธรรมชาติ ด้านการเมือง-รัฐบาล ด้านสุขภาพกายด้านสุขภาพใจ ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และด้านกระบวนการยุติธรรม และพบว่าความสุขมวล รวมของคนไทยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ซึ่งจากปัจจัย 10 ประการได้มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการวัดผลที่คุณภาพชีวิตประชาชน โดยใช้ความสุขของประชาชนเป็นสาระสำคัญมากกว่าการวัดผลทางด้านการเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศชาติ และผลผลิตมวลรวมในประเทศที่เป็นทฤษฎีทุนนิยมของอดัม สมิทแบบชาวตะวันตกที่ยึดถือกันมา ซึ่งเป็นการไหลบ่าของวัฒนธรรมวัตถุนิยมจากฝั่งตะวันตกเข้ามาครอบงำแนวคิดและวิถีของชาวเอเชียอย่างไม่ถูกต้อง (ฐาปนา บุญหล้า, 2549)

แฮกแมน และโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้เสนอว่าพื้นฐานภาวะทางจิต 3 ประการ ที่มีผลต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน คือ 1. งานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อ

ผู้ปฏิบัติ คือ ระดับของความสำคัญ ความมีคุณค่า และคุณค่า ที่จะได้จากการทำงาน 2. การได้รับผิชอบในงานที่ทำ คือ ระดับของความรู้สึกรู้สึกของคนที่ได้มีโอกาสรับผิชอบ และเป็นเจ้าของเรื่องที่เขาได้เป็นผู้ทำด้วยตนเองจนบรรลุผลสำเร็จ 3. การมีโอกาสรู้ถึงผลงาน คือ ระดับความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้นๆ ได้ทำงาน และสามารถรับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ หรือผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความพึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กรและส่งผลกระทบท่อองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมทำให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์กร การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ หมั่นหาความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและผลผลิตเป็นที่ต้องการของสังคมโดยรวม (นันทิวา โยหา, 2545) ความสุขทำให้ความสำเร็จเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย อารมณ์ที่มีความสุขเป็นการตอบสนองต่อสัมพันธภาพระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมที่ดี อารมณ์ที่มีความสุขเกิดจากการที่บุคคลรับรู้และประเมินในปฏิสัมพันธ์นั้น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เซอร์รีแมน (Seliman, 2002 อ้างถึงใน ระพีพันธ์ ฉายวิมล, 2551, หน้า 2) กล่าวว่า กระบวนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จ และมีความสุขมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความรู้สึกพึงพอใจ 2. ความรู้สึกผูกพัน ซึ่งเป็นความผูกพันลึกซึ้งที่อาจเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวหน้าที่การงาน คนรัก หรืองานอดิเรก และ 3. ความรู้สึกมีความหมาย ซึ่งเป็นลักษณะการที่บุคคลใช้ความสามารถที่ดีของตนในการช่วยเหลือผู้อื่น หรือส่วนรวมสอดคล้องกับลาซารัส (Lazarus, 1991 cited in Franken, 2002) มีงานวิจัยเชื่อว่า คนที่มีความสุขกับการทำงานย่อมทำงานได้สร้างสรรค์กว่าที่ไม่พอใจทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญหลายคนเชื่อว่า ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ลักษณะตรงข้ามกับคนที่เข้าใจกัน นั่นคือ แทนที่ความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน แต่ความสำเร็จในงานต่างหากที่ทำให้คนรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ และมีความสุข แต่ในความเป็นจริงแล้ว ความพอใจและการทำงานได้ดีอาจมีผลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การศึกษาหลายชิ้นยืนยันว่าคนที่ไม่มีความสุขกับการทำงานมักขาดงานบ่อยและเปลี่ยนงานบ่อยกว่าคนที่พอใจกับงาน (รีดเดอร์ไคเจส, 2543)

อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวสกัดกั้นความสุขในการทำงาน องค์กรที่สามารถกำจัดปัจจัยเหล่านี้ออกไปได้ก็จะทำให้บุคลากรในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย (พวงเพ็ญ ชูณหปราชญ์, 2549) ดังนี้

1. การจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่ครบถ้วน ไม่ทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก

2. การขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร หากผู้บริหารองค์กรไม่สามารถทำให้นุคลากรมีความศรัทธา และร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติพันธกิจให้ลุล่วงได้ ผู้นำองค์กรก็ไม่ได้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ได้แก่ ที่ทำงานแออัด มีกลิ่น ไม่น่าอภิรมย์ สกปรก ไม่เป็นระเบียบ ขาดการดูแลเอาใจใส่อุปกรณ์เครื่องมือทำงานชำรุด ทำให้เกิดความเมื่อยล้าในการทำงาน เป็นต้น

4. การมีผู้ร่วมงานที่มองโลกในทางลบ การไม่ชอบพอกัน ขาดความเป็นมิตร ไม่มีไว้วางใจกัน หวาดระแวงซึ่งกันและกัน และขาดความปรารถนาดีต่อกัน

5. ขาดโอกาสก้าวหน้าในงาน ไม่มีบันไดอาชีพที่จะก้าวต่อไป ขาดความฝึกอบรมทักษะความรู้ใหม่ ๆ การทำงานซ้ำ ๆ ทุกวัน และมองไม่เห็นอนาคตทั้งในระยะใกล้และระยะไกล

6. ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยที่งานบางอย่างต้องใช้กำลังอย่างมาก บางอย่างต้องใช้ความคิด บางอย่างต้องใช้ความอดทน พบเห็นสิ่งที่ไม่น่ารื่นรมย์ และใช้เวลาในการทำยาวนานกว่า 8-10 ชั่วโมง หรือต้องทำยามวิกาล เหล่านี้ทำให้ขาดความสุขในการทำงาน

7. ความสงสัยในตัวตนของตนเอง การที่คนเราไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองไม่รับรู้คุณค่าในตนเอง มีทัศนคติไม่ดีต่องาน ไม่เชื่อในคุณค่าของงาน ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

การทำให้การทำงานแล้วมีความสุขเป็นหนทางที่เป็นธรรมชาติที่แท้จริง เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาหนทางนำไปสู่ความสุขก็คือ การรู้จักและเข้าใจในตนเอง และบุคคลที่เราทำงานด้วย ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากที่สุด คือ หัวหน้างานนั่นเอง เราต้องทำความเข้าใจตนเองควบคู่กับการทำความเข้าใจคนอื่น เรียกว่า เรานำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเอง ผู้อื่น รู้จักตนเอง รู้จักคนที่ทำงานด้วย เพื่อจะได้รู้ว่าควรจะต้องสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์กับเขาอย่างไร รู้จักนิสัย และมอบหมายงานให้ทำอย่างเหมาะสม เหล่านี้จึงจะเกิดประโยชน์ในการทำงานมากที่สุด (มนัสนันท์ หัตถศักดิ์, 2550)

สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญทั้งต่อระดับบุคคล ระดับองค์กร และในระดับประเทศ ในระดับบุคคลส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ มองเห็นคุณค่าต่อการทำงาน เสียสละต่อองค์กรทำให้เกิดความเชื่อมั่นและชื่นชมจากบุคคลทั้งจากภายในและภายนอก จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานกระตุ้นให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ และในระดับประเทศให้ผู้นำมองเห็นความสำคัญในการพัฒนาความสุขให้บุคลากรมากกว่าเน้นผลผลิตโดยรวม เกิดความผูกต่อ

องค์การ ผลผลิตก็จะสามารถเพิ่มขึ้นได้เอง นอกจากนี้ปัจจัยที่สกัดกั้นความสุขไม่ให้เกิดขึ้นก็ยังมี ความสำคัญ หากผู้บริหารและตัวบุคลากรเองเข้าใจ ร่วมมือกันป้องกันและหาแนวทางส่งเสริมปัจจัย ที่นำมาซึ่งความสุขได้แล้ว องค์การเกิดการพัฒนาย่อย่างต่อเนื่องด้วย

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง การรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงออกของ อารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิด สร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดีระหว่างบุคคลเกิดความรักในงา และมีความยึดมั่นในองค์การสูงซึ่ง แมเนียน (Manion, 2003) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากร ในองค์การ 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพของบุคลากรใน สถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับ บุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยสนทนอย่างใกล้ชิด ให้การช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึก รักและผูกพัน มั่นคงกับ งาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบในงาน กระตือรือร้น ในการที่จะปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติมีความสนุกสนาน เพลิดเพลินเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน และภูมิใจ ที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้ สำเร็จ เกิดผลการทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจาก ผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว แมเนียน (Manion, 2003) ยังกล่าวอีกว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารองค์การ สามารถนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน เพื่อจะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกอยากทำงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน รับรู้ถึงคุณค่าของการทำงานและเกิดความสุขในงานตลอดมา ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน มณฑกานต์ สายหัตถี, 2546) กล่าวว่า การพยายามวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นตนเองกำลังได้ทำงานสำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์การ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินในลักษณะที่ได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม งานนั้นยังจะเพิ่มคุณค่า มีคุณธรรมและเกิดความสำคัญต่อวิชาชีพส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจและเกิดเป็นความสุขในการทำงาน

เกษม ดันติผลาชีวะ (2546) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจหากเรารักและพอใจไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไร หากเข็ญแค่ไหน เราก็ยังพอใจ ที่จะทำวิทยุและกำลังใจในการทำงานมิได้เกิดจากคนอื่นมาสร้างให้ แต่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในจิตใจของเราเอง เกิดจากความพอใจและความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่พึงกระทำโดยตัวเราได้ประโยชน์ส่วนหนึ่ง และเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยส่วนหนึ่ง ผู้ที่ทำงานเพื่อรับใช้สังคมมักมีความภาคภูมิใจมากกว่าคนที่ทำงานเพียงเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองเท่านั้น

วาร์ (Warr, 1990 อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข, 2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้

1. ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่การทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

กาวัน และมาสัน (Gavin & Mason, 2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้ตามแนวคิดของชาวกรีกที่มีรากฐานของความคิด ที่ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจในประสาทสัมผัส การได้รับเกียรติยศ หรือได้รับเงินค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยต่าง ๆ อีกหลายประการซึ่ง สรุปรวมเป็นปัจจัยหลัก ๆ ได้ 3 ประการ ได้แก่

1. ความมีอิสระ ซึ่งความสุขส่วนใหญ่เกิดขึ้นได้จากการที่คนเราสามารถที่จะเลือกคิด และกระทำได้อย่างอิสระ และเป็นผู้ควบคุมอนาคตของตนเอง หากองค์กรใดต้องการให้คนใน องค์กรทำงานของตนอย่างมีความสุขก็ต้องให้อิสระในการคิด ในการเลือกงานที่จะทำ

2. ความรู้ ความสุขเกิดจากการที่ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และความสามารถในการใช้ เหตุผล ถ้าหากคนในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรมีความรู้ สามารถมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจโดยใช้สติปัญญาของตนในการปฏิบัติงาน การสื่อสารโปร่งใส และมีการฝึกอบรมบุคคล ในการใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถจะทำให้บุคคลในองค์กรมีความสุขได้

3. ความดี ความสุขในการทำงาน การมีคุณธรรม และจริยธรรมของคนในองค์กรซึ่งต้อง ระบุ และต้องปฏิบัติเป็นลักษณะประจำองค์กร มีการให้คุณค่ากับดำรงคุณธรรม จริยธรรม และ การให้รางวัลต่าง ๆ มีการใช้สติปัญญาตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรมควบคู่กับความรับผิดชอบ และการกระทำก่อปรด้วยคุณธรรม ก็จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความรักและเคารพ ตนเอง พอใจในตนเอง และบรรลุผลการแข่งขันจะทำให้ลดภาวะทางลบอันเกิดจากความเครียดใน การทำงานลง เกิดการเสริมสร้างความสามารถเผชิญและฟันฝ่าการปรับตัว และการได้แสดงออกถึง คุณธรรมในตนเองเป็นรากฐานอันแท้จริงของมนุษย์

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน คือการที่บุคคลมีอารมณ์ หรือความรู้สึกต่อการ ปฏิบัติงาน และการติดต่อสัมพันธ์ภายในองค์กรมีทั้งทางด้านบวก หรือลบ

วิธีสร้างความสุขในการทำงาน

การทำงาน สามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ถ้าได้ทำงานที่เรารักและเราชอบ เราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่ สามารถเลือกงานได้ เราต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ แสวงหาวิธีการที่จะทำให้รัก และพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจนำงานที่เรารักหรือชอบจริง ๆ แต่ไม่ได้ทำให้เป็นงาน อดิเรก

2. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยาก ต้องใช้ทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่น และมีความสุขที่ได้รับเกียรติและ ได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั้งในและนอกวงการ

3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความ พึงพอใจสูงสุด เพราะได้สนองตอบความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิด ความชอบ มีความพยายาม มีใจฝักใฝ่ หมั่นไตร่ตรองจนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

ชีวะนันท์ พืชสะกะ (2544) ศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากร โดยใช้การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กร ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และความสำเร็จในองค์กรธุรกิจ

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2544) ได้เสนอแนวทางการปรับปรุงตนเองให้มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ทั้งร่างกาย กริยา มารยาท การพูด การเดิน การนั่ง
2. ต้องมีศิลปะในการเข้ากับคน โดยศึกษาผู้ที่เรารอคอยด้วย เช่น ฐานะความเป็นอยู่ สุขภาพร่างกาย อุปนิสัยใจคอ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งการศึกษานั้นจะช่วยให้เราเข้าใจและสามารถตอบสนองและติดต่อกับเขาได้อย่างเหมาะสม
3. เรียนรู้วิธีชนะใจคน ซึ่งมีหลักใหญ่ คือ ให้การยกย่องชมเชย ให้การยอมรับนับถือ ความคิดผู้อื่นทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและความต้องการ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเสมอต้นเสมอปลายในการคบหาและให้การช่วยเหลือ
4. ต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าทำงานก็มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำอย่างดี หรือในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างดี
5. มีคุณสมบัติของผู้ดี คือ มีความคิด ความประพฤติ การปฏิบัติดีต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง
6. รู้จักควบคุมอารมณ์ คือ สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกไม่ดี ไม่โมโห ขุนเฉียว หลงตนเองใช้อำนาจตัดสินใจ มีอคติ
7. รู้จักศิลปะของการวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น คือ อย่าวิจารณ์ใครต่อหน้าบุคคลอื่น ควรพูดเรื่องดีก่อนกล่าวตำหนิ หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากเหตุผลวิสัย
8. มีศิลปะในการฟัง คือ ฟังด้วยความสนใจและตั้งใจ ไม่ทำกิจกรรมอื่นในขณะที่ฟัง ไม่ขัดจังหวะหรือโต้แย้งก่อนเขาพูดจบและควรฟังให้มากและพูดให้น้อย
9. สำรวจเจตคติและควรมีเจตคติที่ดี พอใจในสิ่งที่ตนเองมี พอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับ สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ไม่ทำงานเกิดอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
10. มองโลกในแง่ดี ทั้งสถานการณ์และบุคคล
11. คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้อื่นบ้าง
12. รู้จักเป็นผู้ให้และผู้รับ รู้จักเสียสละ อดทนและรอคอย

พุทธทาสภิกขุ (2545) กล่าวว่า การกระทำที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นการทำงานทุกชนิดด้วยจิตที่ว่าง เพราะชีวิตอยู่ได้ด้วยการทำงาน หรือมีค่าเพราะการทำงาน จิตว่าง หมายถึง ว่างจากความนึกคิด ไม่มีความเห็นแก่ตัว และไม่หวังผลตอบแทนที่เกินจริง เคล็ดลับของ

การทำงานด้วยจิตว่างคือ ทำให้การทำงานเป็นของสนุก ถ้าทำงานด้วยจิตวุ่นวายการงานก็กลายเป็นทุกข์ ดังนั้น ถ้าไม่อยากเป็นทุกข์ ก็ต้องทำงานด้วยจิตว่าง งานก็จะสนุก ทำให้การทำงานมีความสุข และผลงานที่ได้มีคุณภาพดีด้วย

โชสัท และเซอร์นัส (show & Simus, 1998 อ้างถึงใน สุพัตรา สุภาพ, 2545) กล่าวว่า นักจิตวิทยาทั้งสองท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงหนทางที่จะช่วยให้การทำงานในยุค 2002 ให้เป็นสุข และมีประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. รู้จักคุณค่าของตัวเอง (Value Yourself Property) รู้ว่าตนเองมีความสามารถ ทักษะด้านไหนอย่างไร รู้จักประเมินตนเอง สามารถทำอะไรได้แค่ไหน
2. ทำสิ่งธรรมดาให้เป็นสิ่งไม่ธรรมดา (Make the Ordinary Extraordinary) เป็นการทำให้การทำงานทุกวันให้เป็นสิ่งแปลกใหม่และมีคุณค่า
3. อย่าหมดกำลังใจกับความล้มเหลว (Don't Zero in On your Failure) เพราะเป็นการคิดที่จะทำให้ท้อแท้และหมดกำลังใจ
4. อย่าโกรธง่าย (Don't Blow up at Anybody) เพราะการใช้อารมณ์มีแต่จะทำให้ผู้คนรอบตัวรังเกียจ
5. อย่าดื่มสุรา (Don't Drink) การดื่มสุราทำให้เสียบุคลิกภาพ และสมรรถภาพในการทำงานลดลง
6. ถ้ามีเรื่องเลวร้าย (When Things Seem Black) อย่าหมดกำลังใจ
7. ปรึกษากับเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ (Talk it Over with a Friend or a Professional) เพราะอาจมีอะไรดีๆ ที่คนอื่นสติเราได้
8. หาเวลาที่เป็นสุข (Set Happy Hour) อาจเป็นเวลาที่ทำให้เราพอใจ ทั้งอยู่คนเดียว มีคนอื่นอยู่ หรือหางานอดิเรกที่เราชอบทำ เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี ท่องเที่ยว เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความกดดัน

เกษม ดันติผลาชีวะ (2546) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงหากตำแหน่งต่าง ๆ ที่ซื้อได้ด้วยเงินตรา ถ้าคนเราต้องการอำนาจเพื่อจะแก้ไขอะไรต่าง ๆ ได้ตามตั้งใจหากเราเริ่มต้นด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้องเราคงไม่สามารถทำอะไรได้สำเร็จ และไม่เคยเห็นใครมีความสุข และสิ่งหนึ่งที่เขามักจะขาด คือ ความนับถือหรือความภาคภูมิใจในตนเอง (Self Esteem) ทั้งนี้ เพราะเขาไม่ได้ขึ้นสู่ตำแหน่งด้วยความสามารถ จึงต้องพยายามหลอกตัวเอง และหลอกคนอื่นอยู่ตลอดเวลา บางคนจึงชดเชยด้วยการวางตัวกว้าง หรือยิ่งใหญ่กว่าคนธรรมดา ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หรือนอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่สมหวังในสิ่งที่ตนต้องการ มีองค์ประกอบของความพออยู่ 3 ประการ คือ พอเพียง พอดี และพอใจ อีกทั้งยังเน้นว่า ความสุขอยู่ที่

ความพอใจเป็นสำคัญ หากเราไม่พอใจในสิ่งที่ตนเองกระทำแล้วจะไม่สามารถมีความสุขกับการทำงานได้

ความสุขกับการทำงาน เป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนคุ้มค่า บรรยากาศ และเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคล ยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการ ได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้น ผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการมีคนดี มีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารของหน่วยงานราชการ มักจะไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่ค่อยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้มีการเล่นพรรคเล่นพวก ปราบกฏว่าเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียขวัญ หหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2547) กล่าวว่า คนเราต้องการให้ชีวิตมีความสุข และในการที่จะให้ชีวิตมีความสุขนั้น งานเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ เนื่องจากงานเป็นชีวิตส่วนใหญ่ของเราเราก็ต้องหาทางทำให้งานเป็นตัวที่ทำให้เกิดความสุข แล้วเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตก็จะมีความสุข นอกจากนี้ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานยังทำให้ชีวิตนอกจากการทำงานมีความสุขด้วย เป็นความสุขสองชั้น สุขตลอดเวลา เพราะฉะนั้น จุดสำคัญที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขอยู่ที่เราต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง ให้มีความสุขในตอนที่ทำให้ชีวิตมีความสุขอยู่ที่เราต้องการอย่างแท้จริงจะต้องมีความหมาย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกตัวงานจะต้องทำให้เกิดผลสำเร็จ ที่จุดมุ่งหมายของงาน คือ ให้ได้ผลงานอย่างดี ส่วนที่ 2 คือ จิตที่ทำงานนั้นเป็นจิตใจที่มีความสุข หมายความว่า เวลาทำงานนั้นคนที่ทำก็มีความสุขด้วย ถ้าได้ผลงานสองอย่างนี้เรียกว่าได้ผลสมบูรณ์ ถ้าเราทำงานโดยมีความสุขด้วยแล้วก็จะทำให้เราพอใจที่จะทำงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น พอเราทำงานได้ผลยิ่งขึ้น เราก็อึ้งใจในผลงานนั้นและมีความสุขมากขึ้น ทำที่หรือทำใจอย่างไรจึงจะทำงานได้ผลด้วยแล้วมีความสุขด้วยเหตุผลง่าย ๆ ก็คือ เราต้องมีความพอใจในงานรักงานนั้น ถ้าเรารักเราพอใจในงานนั้นแล้ว เราก็จะอยากทำงานนั้น ทำด้วยใจรัก มีความตั้งใจ ได้ผลงานดีเราก็จะมีความสุขในขณะที่ทำงานด้วย

คานฟิลด์ และมิลเลอร์ (Canfield & Miller, 1996 อ้างถึงใน พรธนิภา สืบสุข, 2548) กล่าวว่า การทำงานให้มีความสุข บุคคลต้องเคารพและศรัทธางานที่ทำ เพราะงานทุกงานต่างมีความสำคัญในตัวเอง และมีความแตกต่างกันตามทักษะของแต่ละบุคคล จิตวิญญาณจึงจะนำมาซึ่งความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ และยังได้เสนอถึงวิธีการทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานโดยวิธีการกลุ่ม ดังนี้

1. จัดตั้งการรวมกลุ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับให้ความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ใช้ทักษะการติดต่อกับผู้ร่วมงาน ตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานไปให้ถึงเป้าหมายของความสุขที่ตั้งไว้

3. องค์การ กลุ่ม สร้างแรงจูงใจให้เกิดในการทำงาน

4. จากสภาพแวดล้อมให้เป็นบรรยากาศที่เป็นสุข ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการจัดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้อำนวยความสะดวก

บัลล์ (Buss, 2000 cited in Franken, 2002) กล่าวถึง 4 วิธี ที่เป็นการต้องการสำหรับการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความสุขและความสำเร็จในองค์กร คือ

1. การเพิ่มขึ้นหรือการขยายเข้าสู่บุคคลที่สนิทสนมคุ้นเคย โดยการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ

2. การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน หรือบุคคลในสังคมให้มีความลึกซึ้งเพิ่มมากขึ้น

3. การสร้างอารมณ์และความรู้สึกให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างกิจการ และมีการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจกันภายในแต่ละองค์กร

4. การเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของบุคลากร ให้เกิดความรับรู้ และภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จของตนเองและขององค์กร

สุกาญดา มีพัก (2549) กล่าวว่า การที่คนเราจะทำงานให้มีความสุขได้นั้น ก่อนอื่นต้องพิจารณาก่อนว่า เรารักงานที่ทำหรือไม่ ทำแล้วมีความสุขหรือไม่ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด บุคลิกภาพ และสุขภาพร่างกาย ก็มีส่วนสำคัญในการทำงานเช่นกัน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกี่ยวข้องกับอารมณ์โดยเฉพาะอารมณ์ทางบวก มีความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติงานของตนเอง นอกจากนี้ความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ตามหน้าที่ของตนให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ยังจะช่วยให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานของตนและส่งเสริมให้มีความสุขอีกด้วย

แนวคิดการประเมินความสุขภาพจิต

จาโฮดา (Jahoda, 1958 อ้างถึงใน อภิชัย มงคลและคณะ, 2547) ได้ให้แนวคิดในการประเมินสุขภาพจิตของคนทั่วไป โดยพิจารณาจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง พัฒนาการด้านจิตใจและอารมณ์ของเขาและการทำตนให้เป็นประโยชน์ ความผสมกลมกลืนกันของบุคลิกภาพ ความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคมเกินไป การรับรู้ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

รอบตัวเอง และความสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้คือดัชนีที่จะบ่งชี้ว่า บุคคลมีสุขภาพจิตดีหรือไม่ดีได้ดังนี้

1. ทิศนคติที่บุคคลมีต่อตัวเอง (Attitude of an Individual Toward his Own Self) เขาคิดอย่างไรกับตัวเอง เช่น คุณถูกตัวเองหรือไม่ หรือว่าหลงตัวเอง เขามีภาพพจน์เกี่ยวกับตัวเองถูกต้องหรือไม่ และเขารู้สึกอย่างไรต่อตนเอง สงสารตนเอง สมเพชตนเอง รู้สึกว่าตนเองต่ำต้อย หรือรู้สึกว่าตนเองยิ่งใหญ่เกินเลยความเป็นจริง
2. มีความต้องการทำตนให้เป็นประโยชน์ (Growth and Development or Self – Actualization) เขาจะต้องมีแรงคลใจในด้านที่จะพัฒนาให้ตนเองเจริญก้าวหน้าขึ้น (Growth Motivation) ในด้านทำความเจริญให้แก่สังคมที่เขาอยู่ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่มีความเจ็บป่วยทางจิตใจ มักเป็นผู้ที่ขาดแรงคลใจ (Deficiency of Motivation) จึงคลุคล้ายคนขาดชีวิตชีวาและอยู่ไปอย่างไรประโยชน์ บุคคลที่มีพัฒนาการทางอารมณ์ดีจะใช้ชีวิตตนเองอย่างมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคม
3. มีบุคลิกภาพที่ประสมประสานดี (Integration) คำว่าประสมประสาน คือ ความสมดุลของพลังคลใจและพลังควบคุม (Balance of Psychic Forces) ในคนปกติโดยทั่วไปเรามีความอยากความต้องการ (Need) ด้วยกันทั้งสิ้น และขณะเดียวกันเราก็มีแรงควบคุม (Controlling Force) ซึ่งแรงทั้งสองนี้จะต้องสมดุลกัน เราจึงจะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสบายได้ หากแรงทั้งสองนี้ขัดแย้งกันเอง คือมีแรงใดแรงหนึ่งมากเกินไป ก็จะทำให้เราหมดความสุข เพราะไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว หรือตอบสนองความต้องการส่วนตัวมากเกินไปทำให้ขัดแย้งกับสังคมส่วนใหญ่
4. มีความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy or Independence from Social Influence) มีความสามารถควบคุมความประพฤติของตนให้อยู่ในแบบแผน โดยไม่ต้องอาศัยแรงควบคุมภายนอก และยังประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดถือความเชื่อมั่นของตนเองเป็นหลัก ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
5. จะรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นจริง (Perception of Reality) การรับรู้ของเขาจะไม่ถูกบิดเบือนโดยอคติในตนเอง โดยความต้องการของตนเอง หรือบิดเบือนโดยอารมณ์ส่วนตัว เขาจะสามารถรับรู้เหตุการณ์อย่างที่เป็นจริง
6. สามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ (Environment Mastery) ผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ จะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมแก่ภาวะการณ์ได้อย่างเหมาะสม จะต้องมีความทะเยอทะยานในมนุษยสัมพันธ์อย่างพอเพียงที่จะให้ชีวิตดำเนินได้อย่างราบรื่น จะต้องผจญกับปัญหาชีวิตได้อย่างไม่ย่อท้อ

เอกเบิร์ต (Egbert, 1980 อ้างถึงใน อภิชัย มงคล และคณะ, 2547) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือ

1. รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาผสมผสานบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับความเป็นจริง
2. เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปในทางจริงได้
3. เป็นผู้ที่เข้าใจชีวิต และมุ่งมั่นหมายในชีวิต
4. เป็นผู้ที่มีพลังในการดำรงชีวิต สามารถก่อให้เกิดความหวังของชีวิต
5. มีความสามารถในการรักษาความคิด พฤติกรรม ตามสถานการณ์ของชีวิตแต่ละ

ช่วงได้

6. สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

ทรูโบวิทซ์ (Trubowitz, 1994 อ้างถึงใน อภิชัย มงคล และคณะ, 2547) ได้จำแนกพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสุขภาพจิตดีของบุคคลเป็น 5 ลักษณะคือ

1. ความสุข (Happiness) รู้จักหาความสุขสนุกสนานให้แก่ชีวิตตนเอง สามารถมีกิจกรรมร่วมกับคนอื่นตามที่ต้องการ

2. การควบคุมพฤติกรรม (Control Over Behavior) สามารถยอมรับและเข้าใจการแสดงออกอย่างมีขอบเขต สามารถตอบสนองตามกฎระเบียบ ประเพณีของกลุ่มได้

3. การประเมินความเป็นจริง (Appraisal of Reality) รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวได้อย่างถูกต้อง มีความรู้สึกที่ดีต่อผลที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าผลลัพธ์จะออกมาในแง่ดีหรือไม่ดี และจะติดตามการกระทำนั้น สามารถแยกแยะความแตกต่างของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ว่าสิ่งใดเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่เมื่อประสบกับความล้มเหลว ยังคงยืนหยัดสามารถทำงานต่อไปได้

5. มีแนวคิดของตนเองในด้านสุขภาพ (A Health Self-Concept) ความเป็นตัวตน และเข้าใจถึงอุดมคติตามความเหมาะสม มีเหตุผลและมีความเชื่อมั่น สามารถแสวงหาแหล่งประโยชน์ช่วยเหลือเมื่อมีความเครียด

โรว์เลนซ์ และเดพโพลิตี (Rollant & Deppoliti, 1996 อ้างถึงใน อภิชัย มงคล และคณะ, 2547) ได้จำแนกผู้ที่มีสุขภาพจิตดีตามปัจจัยและลักษณะของบุคคลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผู้ที่มีการยอมรับและรักตนเอง มีเป้าหมาย มีความคิดและการกระทำอย่างอิสระ ตระหนักและรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน สามารถทำงานและมีผลงาน

2. ปัจจัยทางด้านการปรับตัวต่อความเครียด เป็นผู้ที่สามารถควบคุมตัวเองในสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้ มีกลไกการเผชิญปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยทางด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นผู้ที่สามารถยอมรับบุคคล รู้จัก รักและดูแลคนอื่น

4. ปัจจัยทางด้านการรับรู้สิ่งแวดล้อมและความจริง เป็นผู้ที่มีการรับรู้ในแง่บวก มุ่งเรื่องที่เป็นจริง สามารถหาความหมายของชีวิตได้

ดังนั้นจากการศึกษาทฤษฎีทางจิตวิทยาและทฤษฎีทางสุขภาพจิตที่ได้ทำการศึกษา ค้นคว้าพบว่า “สุขภาพจิตที่ดี” และ “ความสุข” เป็นสิ่งที่ทางการแพทย์ และนักวิชาการทางด้านจิตวิทยาหลายท่าน ได้ให้นิยามและความหมายว่าเป็นสิ่งที่เดียวกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และวุฒิการศึกษา

เพศ เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพส่วนบุคคลอื่นๆ ที่ส่งผลกับความสุข เพราะบุคลิกภาพส่วนตัวนั้นเป็นตัวกำหนดให้เพศที่ต่างกันมีความสุขต่างกัน ลู, ชิน, ลิน และจู (Lu, shin, Lin & Ju, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่พบว่า เพศมีผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

อายุ นับเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล อายุมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล จึงมีส่วนส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานได้ (Diener, 2000) เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย ความคิดและการกระทำจะค่อยๆ เปลี่ยนไปตามวัยด้วย (ทวีศรี กริทอง, 2530) บุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีพัฒนาการตามวัยตามประสบการณ์ชีวิตที่สั่งสม มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ทำให้ความคิด ความรู้สึกต่อตนเองและสิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป เรียนรู้ และแสวงหาวิธีปฏิบัติหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจ (จินตนา ยูนิพันธ์, 2534) ซึ่งสอดคล้องกับอีริกสัน (Erikson, 1964 cited in Kail & Cavanaugh, 2000) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ หากเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ พึงพอใจในฐานะทั้งชีวิตส่วนตนและการทำงาน ยอมรับความจริงของการเปลี่ยนแปลง มีความสุขุมรอบคอบ และมีความสุขกับชีวิตตามฐานะที่เป็นอยู่ บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จึงมีความสามารถในการปรับตัว มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความจริง และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี บุคคลที่สูงวัยมากขึ้นจึงสามารถที่จะเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (Maslach, 1986) นอกจากนี้ ชาร์เนสและบอสแมน

(Charness & Bosman, 1990 cited in Kail & Cavanaugh, 2000) ยังศึกษา พบว่า บุคคลในช่วงอายุ 35 – 45 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานและประสบความสำเร็จได้สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้นผู้ที่มีอายุมากขึ้นจึงน่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

รายได้ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และพบว่าความสุขสมบูรณ์ในชีวิตของพยาบาล โรงพยาบาลกองทัพบก ด้านร่างกาย และจิตใจ ด้านสังคมและการทำงาน และสภาพเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มนทกานต์ สายหัตถ์ (2546) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่ศึกษาภาวะความสุข ที่พบว่าปัจจัยด้านรายได้มีผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของเกอร์ดแทม และจอห์น เนสสัน (Gerdtham & Johannesson, 2001) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และภาวะสุขภาพ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม ผลการศึกษาค้นพบว่าระดับความสุขเพิ่มขึ้นตามรายได้ และสอดคล้องกับมิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ (2551) กล่าวว่าความสุขของแต่ละบุคคลเองขึ้นกับอายุ การศึกษา หรือแม้แต่สถานะการหารายได้ของแต่ละคนด้วย

วุฒิการศึกษา ส่งผลต่อความสุขของบุคคลในการทำงาน ที่มีความแตกต่างกันเมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer & Solovey, 1971 อ้างถึงใน วีรวัฒน์ ปิณิตามัย, 2545) กล่าวว่าการศึกษาช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่า เนื่องจากมีไหวพริบสูง ซึ่งไหวพริบจะส่งเสริมให้คนเรียนรู้ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ผู้ที่มีการศึกษาสูง จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ เพราะการศึกษาที่สูงจะทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย (Gerdtham & Johannesson, 2001; Newstrom & Davis, 1993) สอดคล้องกับชีวนันท์ พิษสะกะ (2544) ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่นและศักยภาพของบุคคล ให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้ และระดับการศึกษาของบุคคล ที่มีความแตกต่างกันมาก ๆ จะทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงาน และพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน นอกจากนี้ยังทำให้การแสดงพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพงานด้วย (Raiff & Shore, 1993 อ้างถึงใน ธนิษฐา สมัย, 2546) ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจึงมักได้รับการยอมรับในความเชี่ยวชาญ มองเห็นผลงาน ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรเนื่องจากมีความรู้ ประสบการณ์ และมีแนวคิดแนวปฏิบัติที่โดดเด่น (ฟาริดา อิบราฮิม, 2538) จึงทำให้บุคคลได้รับการยอมรับ และมีความเจริญในหน้าที่การทำงานย่อมทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความสุขในการทำงานด้วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และ ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะในแต่ละบุคคลย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

เชียรธิดา เหมพิพัฒน์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาในกลุ่มวิทยาศาสตร์ และในภาพรวมนักศึกษาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยที่มีผลในการศึกษาประกอบด้วย คณะที่ศึกษา และสาขาที่จบปริญญาตรี ส่วนปัจจัยที่มีผลในการศึกษาประกอบด้วย คณะที่ศึกษา และสาขาที่จบปริญญาตรี ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลในการศึกษาประกอบด้วย ชั้นปีที่ศึกษา ผลการศึกษา อาชีพ และการรับข่าวสารเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประวูฒิ นกรราช (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตผลิตภัณฑ์สมุนไพรในชุมชน ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ในเขตจังหวัดยโสธร พบว่า ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการผลิต ผลิตภัณฑ์สุขภาพตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง

ทศมนพร พุทธจันทรา (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษาข้าราชการในจังหวัดราชบุรี พบว่า

1. ข้าราชการในจังหวัดราชบุรีได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจากทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด
2. ระดับความคิดเห็นในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้เนื้อหาสาระ ด้านการนำมาใช้ประโยชน์ และด้านการนำไปประยุกต์ใช้โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
3. ข้าราชการในจังหวัดราชบุรีที่มี อายุ รายได้ และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

นัฐพงษ์ พรวัฒนเวทย์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับภาคธุรกิจค้าปลีก” ผลศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกที่มีการใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงนั้นให้น้ำหนักความสำคัญกับปัจจัยยอดขายสินค้าสูงเป็นอันดับแรก และมีความเห็นว่าการจะทำให้ธุรกิจของตนนั้นมียอดขายสินค้าสูง สามารถบรรลุได้ด้วย

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่าแนวคิดทุนนิยม ส่วนกลุ่มตัวอย่างบุคคลทั่วไปให้น้ำหนักความสำคัญกับปัจจัยอัตราผลตอบแทนสูงเป็นอันดับแรก และมีความเห็นว่าการจะให้ได้มาซึ่งอัตราผลตอบแทนสูงจะสามารถบรรลุได้ดีกว่าภายใต้แนวคิดทุนนิยม

ปวัน มินรัชเรื่องเดช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การประยุกต์แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ผลการศึกษาพบว่า

ผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 32-46 ปี มีสถานภาพสมรสมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวระหว่าง 4-6 คน จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีสาขาที่จบการศึกษาในสายวิชาอาชีพ มีอาชีพรับจ้างทั่วไป และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 5,001-10,000 บาท

ผลการศึกษาในส่วนของปัจจัยแวดล้อม พบว่า ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ไม่มีตำแหน่งทางสังคม รับสื่อทางโทรทัศน์เป็นประจำ มีการรับสื่อประเภทละครเป็นประจำ ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง มีการรับรู้เกี่ยวกับโครงการชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการปฏิบัติตามโครงการชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ผลการศึกษาด้านการประยุกต์ใช้ พบว่า การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการประยุกต์แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ได้แก่ ระดับการศึกษา สาขาที่จบ อาชีพ ตำแหน่งทางสังคม ประเภทของช่องทางการรับสื่อ ลักษณะสื่อที่รับเป็นประจำ การรับรู้เกี่ยวกับโครงการชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริ และการปฏิบัติตามโครงการชีวิตพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

จิรายุ พ่วงศรี (2550) ได้ศึกษา เรื่องการประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงของคนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามในเขตกรุงเทพมหานครรับรู้และเข้าใจมากที่สุดว่า

หลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คิดเป็นร้อยละ 97.00 รับรู้และเข้าใจมากที่สุดว่าความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงความรอบคอบ ไม่ประมาทเป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐาน ที่เป็นองค์ประกอบในหลักเศรษฐกิจพอเพียงคิดเป็นร้อยละ 95.50 รับรู้และเข้าใจมากที่สุดว่า คำว่า การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึงการเตรียมตัวให้

พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล คิดเป็นร้อยละ 92.50

2. ผู้ตอบแบบสอบถามในเขตปริมณฑล รับรู้และเข้าใจมากที่สุดว่า หลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คิดเป็นร้อยละ 98.50
รับรู้และเข้าใจมากที่สุด ว่าการคิดอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลที่จะตามมา เป็นการใช้ชีวิตอย่างมีเหตุผล ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 99.50
รับรู้และเข้าใจมากที่สุดว่า คำว่า การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล คิดเป็นร้อยละ 94.50

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบว่าการศึกษาการรับรู้ และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มีการจำกัดกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาอยู่ในกลุ่มเกษตรกร และข้าราชการ นักเรียน นักศึกษา และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ มีผลต่อการดำเนินชีวิต การรับรู้เนื้อหาของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประจำวัน ปัจจัยที่ไม่มีผลในการศึกษาประกอบด้วย ชั้นปีที่ศึกษา ผลการศึกษา อาชีพ และการรับข่าวสารเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และแบบวัดสุขภาพจิต

เนื่องจากการศึกษาเรื่องของความสุขในการทำงานของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยนั้นมีน้อยมาก ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุข หรือความสุขในการทำงานของอาชีพอื่น มานำเสนอด้วย ดังนี้

สวนีย์ เกียรติแก้ว และคณะ (2530) ได้สร้างแบบวัดสุขภาพจิตคนไทย โดยวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92 เป็นแบบวัดคุณลักษณะคนไทยที่มีสุขภาพจิตดี 10 คุณลักษณะคือ มีสุขภาพโดยทั่วไปแข็งแรง ไม่มีอาการและอาการแสดงของภาวะเครียด วิตกกังวลและเศร้าเรื้อรัง มีความรักและความพึงพอใจในคนอื่น มีความรักและความ พึงพอใจในตนเอง มองโลกในแง่ดีและแง่ขัน มีกิจกรรมประจำวันและการสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรมประจำใจ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองได้อย่างเพียงพอ สามารถควบคุมและสามารถเผชิญปัญหาชีวิตด้วยวิธีการที่ไม่เป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น เปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอ ไม่ยึดมั่นความคิดใดความคิดหนึ่งจนเกินไป และประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาส่วนใหญ่ มีความสุขและน่าพึงพอใจ เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 110 ข้อ เป็นข้อความทางบวก 100 ข้อ ข้อความทางลบ 10 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

อัมพร โอตระกูล และคณะ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาดัชนีวัดสุขภาพจิต โดย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือในการประเมินสุขภาพจิตของประชากรทั่วไปในบริบทของคนไทย โดยเครื่องมือนี้สร้างขึ้นจากคำจำกัดความของคำว่า สุขภาพจิต ตามความหมายของผู้ทรงคุณวุฒิของเครือข่ายวิจัยและพัฒนาสุขภาพจิต (2537) เป็นผู้กำหนดขึ้น และประกอบด้วองค์ประกอบของสุขภาพจิต 3 Domain คือ

1. การรับรู้ทางความคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และการกระทำที่ตอบสนองต่อตนเอง (ใน Domain นี้แบ่งออกเป็น 13 Sub domain)
2. การรับรู้ทางความคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และการกระทำที่ตอบสนองต่อผู้อื่น และ สิ่งแวดล้อม (ใน Domain นี้แบ่งออกเป็น 8 Sub domain)
3. การรับรู้ทางความคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และการกระทำที่ตอบสนองต่อสังคม (ใน Domain นี้แบ่งออกเป็น 5 Sub domain)

สุชีรา ภัทรอาวุธรัตน์ และคณะ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างเกณฑ์ปกติสำหรับ วัดสุขภาพจิตในคนไทยเพื่อให้ได้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และการตีความหมายผลการทดสอบการใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 700 คน โดยกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นกลุ่มคนปกติ กลุ่มผู้ป่วยจิตเวชนอก และผู้ป่วยจิตเวชแผนกผู้ป่วยใน เครื่องมือวัดสุขภาพจิต พัฒนาขึ้นตามเกณฑ์การวินิจฉัยของ DSM-IV ผลการศึกษาพบว่า แบบสอบถามที่ทำการพัฒนามีค่าอำนาจจำแนกระหว่างคนปกติ และกลุ่มมีปัญหาทางจิตเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บัณฑิต ศรีไพศาล และคณะ (2543) ได้สำรวจภาวะสุขภาพจิตของประชาชนไทย ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540-2541 ที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันทางการเงินและการลงทุนทั้งประเทศ สุ่มตัวอย่างด้วยการติดต่อจากสมุดโทรศัพท์ เป็นประชาชนทั่วไป 410 รายและประชาชนที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจ 610 ราย พบว่าประชาชนมีความเครียดในระดับสูงร้อยละ 39.5 มีความคิดอยากฆ่าตัวตายร้อยละ 4.6 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญคือ เป็นเจ้าของกิจการ เป็นผู้ประกอบธุรกิจสั่งหาริมทรัพย์ เป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบภาระการเงินของคนอื่น ปัจจัยส่วนบุคคลเช่นเรื่องของเพศ วัย การศึกษา ไม่พบว่าสัมพันธ์กับความเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญ แหล่งที่กลุ่มประชากรขอความช่วยเหลือเมื่อเครียด 3 อันดับแรกคือ บุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และคูรักตามลำดับ ซึ่งเป็นบุคคลใกล้ชิด มากกว่าเลือกไปพบผู้เชี่ยวชาญทางสุขภาพจิต

ธนู ชาติธนานนท์ และคณะ (2543) ได้ศึกษาผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจต่อภาวะความเครียด และความรุนแรงของความคิดฆ่าตัวตายของคนไทย โดยสุ่มตัวอย่างจากประชาชนไทยทั่วประเทศยกเว้นกรุงเทพมหานคร จำนวน 7,642 ราย ด้วยแบบวัดความเครียด SPST-20 ของโรงพยาบาลสวนปรุง พบว่ากว่าร้อยละ 86 ของประชากรได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

ช่วงนี้ ร้อยละ 38.3 รู้สึกเครียดมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 7.5 มีความคิดอยากฆ่าตัวตาย และร้อยละ 0.34 เคยได้กระทำการฆ่าตัวตายแล้วแต่ไม่สำเร็จ ประชากรในภาคเหนือและภาคกลางมีผลกระทบด้านความเครียดรุนแรงสุด ขณะที่ภาคใต้พบน้อยกว่า

เมื่อเปรียบเทียบอัตราการฆ่าตัวตายและลักษณะของผู้ที่ฆ่าตัวตายสำเร็จในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ (พ.ศ. - ค.ศ. 2539) และช่วงระหว่างวิกฤตเศรษฐกิจ (พ.ศ. - ค.ศ. 2541) ในพื้นที่ 3 อำเภอของจังหวัดเชียงใหม่ (ธารง สมบุญตุนนท์และคณะ, 2543) พบว่าอัตราการฆ่าตัวตายเพิ่มมากขึ้นจากช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิชัย มงคล และคณะ (2544, หน้า 8) ได้ศึกษา สุขภาพจิตคนไทย : มุมมองของประชาชนชาวอีสาน เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความหมายสุขภาพจิตในทัศนะของชาวอีสาน 2. ศึกษากิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตโดยวัตถุประสงค์ข้อแรกเป็นจุดเริ่มต้นในการหาความหมายสุขภาพจิต ในมุมมองของชาวอีสาน เพื่อนำมาใช้สร้างเครื่องมือในการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (ระดับบุคคล) ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน และประชาชนที่อาศัยอยู่ในภาคอีสาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ความหมายของสุขภาพจิตที่ดี คือการที่บุคคลมีสุขภาพกายและจิตดี มีความผาสุก(อยู่ดี กินดี) ในการดำรงชีวิต ปราศจากโรคจิต โรคประสาท และละเว็นอบายมุข

กัญญพัฒน์ บุญภินันท์ (2544) ได้ศึกษาเปรียบเทียบมโนทัศน์ในเรื่องความสุขในทัศนะของพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) และจอห์น สจ๊วต มิลล์ ได้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงเปรียบเทียบ (Content Analysis) พบว่ามโนทัศน์เรื่องจุดมุ่งหมายสูงสุดของมนุษย์ตามทฤษฎีของพระธรรมปิฎก และมิลล์ มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในแง่ที่ว่า จุดมุ่งหมายสูงสุดของมนุษย์ คือ ความสุข เพราะความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่การแบ่งระดับความสุขของทั้ง 2 ท่านมีลักษณะที่แตกต่างกัน พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต) แบ่งความสุขออกเป็น 2 ระดับ คือระดับโลกียสุข และโลกุตระสุข ส่วน มิลล์ กล่าวถึงความสุขเพียงระดับเดียวคือ ความสุขทางผัสสะ ซึ่งความสุขตามทัศนะของมิลล์เทียบได้กับความสุขระดับโลกียสุขตามทฤษฎีของพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) เท่านั้น

จิวันันท์ พิชสะกะ (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์การธุรกิจเพื่อเพิ่มความสุข และความสำเร็จในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 4 ท่าน และสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์การ จำนวน 2 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า การ

พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์การธุรกิจ ส่งเสริมให้เกิดความสุข และความสำเร็จในการทำงาน

นันทิภา โยธา (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูนิชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 132 คน พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานรู้สึกอยากมาทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำและพอใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยส่วนตัว และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนปีและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาความเที่ยงได้เท่ากับ 0.92 0.91 และ 0.89 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .514$ และ 0.570 ตามลำดับ)

มนทกานต์ สายหัตถ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์บางประการกับความสุขสมบูรณ์ในชีวิตของพยาบาล โรงพยาบาลกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก 4 กองทัพภาค จำนวน 337 คน พบว่า ความสุขสมบูรณ์ในชีวิตของพยาบาล โรงพยาบาลกองทัพบก ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านสังคมและการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจอยู่ใน

ระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพเศรษฐกิจ

มารุต พัฒนาผล (2546) ได้ศึกษาการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 727 คน พบว่า ตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความสามารถในการปรับตัว และเจตคติต่อครูผู้สอน ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มินา นุ้ยแนบ (2548) ได้ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมยางพาราขนาดใหญ่ความเป็นอยู่ที่แออัด เครื่องจักรขนาดใหญ่ กระบวนการผลิต การตรวจสอบ และการควบคุมที่เข้มงวด การเร่งผลิตสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้คำตอบแทน ต้องเผชิญกับการใช้สารเคมี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่สุขสบาย ทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ การศึกษาครั้งนี้เพื่อสำรวจระดับพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ 2 แห่ง ในจังหวัดสงขลา จำนวน 368 ราย เลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) จากลำดับรายชื่อพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทดสอบหาความเที่ยงของเครื่องมือวัดระดับพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.76 เครื่องมือวัดระดับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.23, SD=0.36) ค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน คือ พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต (Mean= 2.52, SD=0.54) ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน (Mean=2.27, SD=0.45) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน (Mean= 2.22, SD= 0.60) ด้านการผ่อนคลายความเครียด (Mean=2.07, SD=0.55) และด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Mean=1.58,SD=0.66) ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Mean=7.73, SD=2.23) ความสะอาดและมีระเบียบของที่ทำงาน (Mean=7.40, SD=5.32) และการมีเพื่อนสนิทที่

รู้ใจ (Mean=7.38, SD=5.32) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ การทำงาน ในที่ร้อนหรือการระบายอากาศไม่ดี (Mean=6.54, SD=3.11) พักอาศัยในห้องพักที่คับแคบแออัด (Mean=5.98, SD=3.14) กฎระเบียบที่ยุงยากของโรงงาน (Mean=5.88, SD=2.79) ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ให้สูงขึ้น เพิ่มปัจจัยสนับสนุนและลดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

พรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการจำนวน 333 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

งานวิจัยต่างประเทศ

เบอร์กแมน (Berkman, 1971 อ้างถึงใน อภิชัย มงคล และคณะ, 2547) ได้สร้างเครื่องมือวัดสภาวะสุขภาพจิต (Index of Psychological Well-Being) เพื่อใช้ในการสำรวจสุขภาพจิตของประชาชนทั่วไปมีลักษณะเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบได้ประเมินความรู้สึกของตนเอง เกี่ยวกับความรู้สึกเชิงลบจำนวน 5 ข้อ ความรู้สึกเชิงบวกจำนวน 3 ข้อ รวมทั้งหมด 8 ข้อ โดยให้เลือกตอบ 1 คำตอบในแต่ละข้อ การให้คะแนนการตอบหัวข้อในเครื่องมือมีดังนี้ ให้ค่า 0, 1 และ 3 คะแนน ถ้าเลือกตอบว่า ไม่เคยรู้สึกเลย รู้สึกเป็นครั้งคราว และรู้สึกบ่อย ๆ ตามลำดับ ดังนั้นคะแนนความรู้สึกเชิงลบจึงมีตั้งแต่ 0-15 คะแนน และความรู้สึกเชิงบวกมีค่าตั้งแต่ 0-9 คะแนน

ดูปุย (Dupuy, 1977 cited in Bowling, 1991) ได้สร้างเครื่องมือวัดสุขภาพจิตชื่อ The General Well-being Schedule (GWB) ใช้ในการสำรวจประชาชนทั่วไปในชุมชน เป็นการวัดเกี่ยวกับความรู้สึกที่แสดงถึงการมีสภาวะทางสุขภาพจิตที่ดี ความเศร้ากังวลใจ ซึ่งเครื่องมือนี้วัดภาวะสุขภาพจิตทั้งในด้านบวกและด้านลบ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 หมวด คือ 1. ความวิตกกังวล 2. ซึมเศร้า 3. สุขภาพทั่ว ๆ ไป 4. สภาวะสุขภาพจิตในด้านบวก 5. การควบคุมตนเอง 6. ความกระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา (Vitality) เป็นการถามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในหนึ่งเดือนที่ผ่านมา ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ โดย 14 ข้อแรกใช้มาตรฐานส่วนประเมินค่า 1-6 และอีก 4 ข้อ ใช้มาตราส่วนประเมินค่า 0-10 การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยการแยกออกเป็นหมวดย่อย 6 หมวด หรือวิเคราะห์โดยการรวมคะแนนคำตอบจากแต่ละข้อ คะแนนต่ำจะแสดงถึงการมีปัญหาทางด้านความ

เศร้ากังวลใจในระดับที่รุนแรง คะแนนเต็มรวมจะอยู่ระหว่าง 0-110 ซึ่ง Dupuy ได้กำหนดระดับความรุนแรงของความเศร้ากังวลใจตามระดับของคะแนน ดังนี้

คะแนน 0-60 = ความเศร้ากังวลใจที่รุนแรง

คะแนน 61-72 = ความเศร้ากังวลใจขนาดปานกลาง

คะแนน 73-110 = สภาวะสุขภาพจิตที่ดี

ลู, ชิน, ลิน และจู (Lu, shin, Lin & Ju, 1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่อยู่ในชุมชน 494 ชุมชน ในเมืองเกาเจิง ประเทศไต้หวัน ที่มีอายุระหว่าง 18-65 ปี จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย 2. บุคลิกภาพที่เปิดเผย และมีการควบคุมตนเอง มีความสุขแตกต่างจากคนที่มีความบุคลิกภาพห้วนไห้ทางอารมณ์ 3. ลักษณะของเหตุการณ์ในชีวิต มีผลต่อความสุขทั้ง 2 แบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบวก หรือด้านลบ และ 4. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม สามารถเพิ่มระดับความสุขของคนได้

ฟรานซิส (Francis, 1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบของความสุข ลักษณะทางเพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในเวลส์ ที่เป็นชายจำนวน 121 คน และเป็นหญิง 335 คน ผลการศึกษา พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน และรูปแบบความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพเปิดเผยกล้าแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพห้วนไห้ทางอารมณ์ และไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตใจหรือลักษณะทางเพศ

นอร์รีน (Noreen EM, 2002) ได้ศึกษาเรื่อง Psychometric Evaluation of The Personal Lifestyle Questionnaire for Adolescents. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความถูกต้องของ Personal Lifestyle Questionnaire (PLQ) ทำการศึกษาในวัยรุ่น 15-21 ปี จำนวน 222 คน เครื่องมือนี้มี 2 ปัจจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วย orthogonal rotation ผลการศึกษาพบว่ามีเพียงปัจจัยที่ 1 เท่านั้นที่ยอมรับได้โดยมีความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์อัลฟา และ Factor 1 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรการรับรู้สภาวะสุขภาพ และรูปแบบของอาการ ผลการศึกษาที่ได้สนับสนุนให้ใช้เครื่องมือใน Factor 1 ซึ่งประกอบด้วย 13 คำถาม สามารถใช้ประเมินสุขภาพทั่วไปของวัยรุ่นได้

ไดเนอร์ (Diener, 2003) ได้ศึกษาภาคตัดขวางถึงที่ได้ค้นพบใหม่ในเรื่องของภาวะความสุข โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยะ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคคลแตกต่างกัน และการศึกษาในทางลึกของรูปแบบทฤษฎี สามารถค้นพบองค์ประกอบอื่นๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดความสุขได้อีก ประกอบด้วย ลักษณะนิสัย การปรับตัว ความแตกต่างของ

สถานะภาพทางสังคม และการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือการเติมเต็ม ซึ่งองค์ประกอบย่อยที่ได้สามารถนำมาใช้วัดความแตกต่างของความสุขได้ คือ ภาวะทางจิตอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งต้องมีการศึกษาในระยะยาวในลำดับต่อไปอีก

เกอร์ดแทม และจอห์นเนสสัน (Gerdtham & Johannesson, 2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ภาวะสุขภาพปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมของชาวสวีเดนกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวสวีเดนทั้งเขตชนบทและเขตเมืองที่มีอายุ 18 – 76 ปี จำนวน 5106 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพและปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม โดยระดับความสุขเพิ่มขึ้นตามรายได้ ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพ และลดลงตามการว่างงาน สถานภาพ โศกเศร้า ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมืองและลักษณะความเป็นเพศชาย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 – 46 ปี จะมีความสุขในระดับน้อยที่สุด ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับอายุเป็นลักษณะตัว

นีโต (Neto, 2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 ราย พบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอายและความวิตกกังวลในการแสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 24 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสุข สนุกสนานในการทำงานอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ การมีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังสามารถสรุป ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลได้เป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวงาน ด้านตัวบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมในการทำงาน

วิลเลียม (Williams, 2003) ได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบก่อนการมีชีวิตสมรส ถึงภาวะความสุขทางจิตวิทยาระหว่างเพศ และสถานการณืแต่งงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวอเมริกา จำนวน 3617 คน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีภาวะความสุขทั้งก่อนและหลังแต่งงานไม่แตกต่างกัน

มา, แซมมูเอล และอเล็กแซนเดอร์ (Ma, Samueis, & Alexander, 2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทางใต้ของโคโรลินา สหรัฐอเมริกา จำนวน 17,500 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และมีความแตกต่าง

กันระหว่าง จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน แผนของโรงพยาบาลในการดึงดูดพนักงาน และ ลักษณะของพื้นที่ตั้งตามภูมิศาสตร์

ลูคัส, เจอร์เจลลิส และ ไดเนอร์ (Lucas, Georgellis, & Diener, 2003) ได้ศึกษาทดลอง การปรับตัวและการกำหนดรูปแบบของความสุข จากการเปลี่ยนแปลงด้านสถานภาพสมรส โดย ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24,000 คน พบว่า การเปลี่ยนแปลงของสถานภาพสมรสมี ความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงด้านความสุข และด้านความพึงพอใจในชีวิตนั้นปลาย

ไดเนอร์ และ โออิชิ (Diener & Oishi, 2004) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุข ระหว่างคนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศแถบเอเชีย วัดโดยประเมินระดับความ พึงพอใจหลักในชีวิต ทั้งชีวิตสมรส การทำงานและการ ได้รับการเติมเต็ม พบว่าประชาชนใน ประเทศแถบสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าคนในประเทศแถบเอเชีย

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือวัดภาวะสุขภาพจิต พบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้สร้างเครื่องมือในการวัดภาวะสุขภาพจิต เช่น แบบวัดสุขภาพจิต แบบวัดคุณภาพชีวิต แบบวัดความผาสุก ซึ่งในเครื่องมือแต่ละประเภทจะมีมิติ และบริบทที่แตกต่าง กัน ดังนั้นในการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความความสุข ในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ กรณีศึกษา สถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจึงพัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงานจากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือวัดภาวะสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่ 2547 และ มีการปรับบริบทให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้