

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากจังหวัดระยองได้รับการกำหนดให้เป็นพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมหลัก โดยกำหนดให้บริเวณตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยองเป็นนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากมีลักษณะภูมิประเทศที่เหมาะสม ประกอบกับได้มีการพบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยจึงได้ดำเนินการนำก๊าซมาแยก และต่อมาได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้ก๊าซธรรมชาติมาเป็นวัตถุดิบหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์และปิ๋ยเคมี จึงทำให้เกิดการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดขึ้นเพื่อบู่มั่นเน้นการสร้างงาน การสร้างเมืองอุตสาหกรรมใหม่ในภาคอุตสาหกรรม และเปิดประตูเศรษฐกิจการลงทุนพื้นที่ใหม่ สำหรับในประเทศกำลังพัฒนา การส่งเสริมการขยายตัวทางอุตสาหกรรมในระดับใหญ่ เช่น การมีเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งการสร้างงาน และการยกระดับรายได้ประชาชาติ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและขยายตัวทางอุตสาหกรรมย่อมมีผลกระทบทั้งผลดีและผลเสีย ผลเสียของการพัฒนาอุตสาหกรรมทำให้ประชากรเพิ่มมากขึ้นจนบางพื้นที่หนาแน่นและแออัด มีความต้องการระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นจนอาจกลายเป็นภาระของภาครัฐ ลักษณะของสังคมก็จะเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ปัญหาของสังคมเมืองในรูปแบบต่าง ๆ จะมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการทำงานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนเรา ในขณะที่ตื่นอยู่คนเราใช้เวลาส่วนใหญ่ของวันทำงานอยู่ในสถานที่ทำงาน และเชื่อว่าในอนาคตคนจำเป็นต้องใช้เวลาเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การทำงานยังเป็นหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ การทำงานเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่คนปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปของเงิน หรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ อันจะนำมาซึ่ง อาหาร สินค้าและบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเลี้ยงชีพและเอื้อให้คนมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมในสังคม นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกำหนดสถานภาพ ตำแหน่ง และบทบาททางสังคมของคน อันเป็นการเชื่อมโยงคนเข้ากับองค์กรและสังคม และการทำงานยังให้ประสบการณ์ที่มีค่าต่อชีวิตของคน เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของการพบปะสังสรรค์อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในชีวิต (Barbash, 1984 อ้างถึงใน

ฟ้าใส พุ่มเกิด, 2547, หน้า 2) พนักงานที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมก็เช่นกัน ใช้เวลาส่วนใหญ่ของวันทำงานอยู่ในสถานที่ทำงาน ที่ต้องเผชิญกับกระบวนการผลิต และสถานะที่เป็นอันตรายในเขตนิคมอุตสาหกรรมที่จัดเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อสุขภาพถ้าหากไม่มีมาตรการในการควบคุมและป้องกันที่ดีพอ ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะการทำงานกับสารเคมี แม้ว่าการพัฒนาด้านอาชีวอนามัยในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะมีค่อนข้างมาก แต่จากผลการวิจัย กรณีศึกษาผู้ประกอบการอาชีพที่สัมผัสกับสารทำลายอิมมูโนในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ยังพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการมีโอกาสสัมผัสสารเคมีในอากาศ มากกว่าผู้ปฏิบัติงานทั่วไป และมีโอกาสสัมผัสสารเคมีตลอดเวลาทำงาน ถึงแม้ว่าระดับความเข้มข้นของสารเคมีในอากาศ จะไม่เกินค่ามาตรฐานความปลอดภัย ของหน่วยงานทางด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรมของต่างประเทศ (ACGIH) และประกาศของกระทรวงมหาดไทยก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานยังมีโอกาสสัมผัสสารเคมีมากกว่า 1 ชนิด ในเวลาเดียวกัน ซึ่งมีผลทางพิษวิทยา ทั้งแบบเฉียบพลันและเรื้อรัง (นลินี ศรีพวง, รัชนิกร ชมสวน, ณัฐ อาสุมิติ, และสมเกียรติ ห้วมแสง, 2541, บทคัดย่อ) จะเห็นได้ว่า การสัมผัสสารเคมีแม้เพียงเล็กน้อยแต่เป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งสิ้น ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถป้องกันได้ ถ้ามีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานอย่างถูกต้องและต่อเนื่องสม่ำเสมอ

นับจากปี 1970 เป็นต้นมาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจมากขึ้น ต่อมาในปี 1974 ก็ได้มีการก่อตั้งสมาคม The National Center for Productivity and Quality of Working Life เป็นองค์กรที่ให้การสนับสนุนการศึกษาและกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงผลผลิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง (Gordon, 1991, p. 635 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 3) ความสนใจในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้รับความสนใจทั้งในองค์กรเอกชนและภาครัฐบาลอย่างกว้างขวาง และได้กลายเป็นมิติใหม่อีกอย่างหนึ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีอจมองข้ามไปได้

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Hackman & Suttle, 1987 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 16)

การที่คนเราได้ใช้เวลาของชีวิตในการทำงานอันเป็นเวลาส่วนมากของชีวิตโดยได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีและ

จะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศ (ผจญ เถลิงสาร, 2540, หน้า 22)

หากองค์กรมีการเสริมสร้างหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับจากองค์กรที่องค์กรได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าพนักงานได้รับประสบการณ์ในเชิงบวกจะทำให้เขามีความพึงพอใจ และมีความสุขหรือมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

ดังนั้นการศึกษากualitasชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จะช่วยให้เข้าใจได้ว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขเป็นอย่างไร ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น และเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน อันจะทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากualitasชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร
4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน
9. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี สำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งน่าจะเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อสมาชิกขององค์กรให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดีทำให้มีความพึงพอใจ และมีความสุขหรือมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการค้นคว้าและการวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยองต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง (Cross - sectional Study) โดยทำการศึกษาและเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ. 2552

2. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จะศึกษาตามแนวคิดของ Cummings and Worley (1997) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

3. การศึกษาความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จะศึกษาตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต โดยอภิชาติ มงคลและคณะ (2546) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพจิตใจ (Mental State)
2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity)
3. คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality)

4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors)

4. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามรายงานโรงงานอุตสาหกรรมของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2551) และมีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จำนวน 13 บริษัท รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 6,141 คน

5. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 376 คน ได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973, p. 725 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2546 หน้า 105)

6. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแต่ละบริษัท

7. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

7.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร

7.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

7.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Cummings and Worley (1997) ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

7.2.2 ความสุข ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต โดยอภิชัย มงคล และคณะ (2546) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพจิตใจ (Mental State)
2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity)
3. คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality)
4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors)

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด หมายถึง นิคมอุตสาหกรรมซึ่งตั้งอยู่บริเวณชายฝั่งทะเล ณ ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ภายใต้การดูแลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับ จากการที่องค์กรได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าพนักงานได้รับประสบการณ์ในเชิงบวกจะทำให้เขามีความพึงพอใจและมีความสุขหรือมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานวัดจากสิ่งต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนจากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปราศจากลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมถึงการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กร และความรู้สึกที่มั่นคงของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมที่พนักงานนั้นได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นเพื่อน มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีบรรยากาศของการรับฟัง มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และได้รับการเคารพสิทธิในความเป็นบุคคลจากผู้บังคับบัญชา

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลในเรื่องของการทำงานสามารถจัดเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับเรื่องส่วนตัวได้ มีช่วงเวลาผ่อนคลายปลดภาระจากงาน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้จากการทำงานกับองค์กร รับรู้ว่าองค์การของตนเองมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อสังคม

ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยความสุขวัดจากสิ่งต่อไปนี้

1. สภาพจิตใจ (Mental State) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

3. คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน