

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด และอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุข
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด และอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

จุดเริ่มต้นของนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

สืบเนื่องจากการขยายตัวอย่างรวดเร็วทางด้านอุตสาหกรรมของกรุงเทพมหานคร

ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านการจราจร การขาดแคลนที่อยู่อาศัย สาธารณูปโภค ฯลฯ ซึ่งในขณะเดียวกันอีกส่วนหนึ่งของประเทศ คือ ภูมิภาคต่าง ๆ ประชากรดำรงชีพด้วยความยากจน ทำให้ในที่สุดเกิดการหลั่งไหลเข้าสู่เมืองหลวงเพื่อหางานทำ ดังนั้น รัฐบาลจึงแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศไปสู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยรวม โดยมีแนวความคิด ในการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคทั้งในด้านแรงงาน และรายได้ของประชากร รวมทั้งเป็นการชะลอตัวของเมืองหลวง และการแก้ปัญหาต่าง ๆ จึงได้มีแนวทางในการจัดตั้ง นิคมอุตสาหกรรมที่อยู่นอกเมืองหลวง เมื่อประเทศไทยมีการพบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการนำก๊าซมาแยก และต่อมาได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้ก๊าซธรรมชาติ มาเป็นวัตถุดิบหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์และปิ๋ยเคมีทำให้เกิดการพัฒนา นิคมอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างงาน และสร้างเมืองอุตสาหกรรมใหม่ในภาคอุตสาหกรรม เปิดประตูเศรษฐกิจการลงทุนพื้นที่ใหม่ คือ จุดกำเนิดนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ภายใต้โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณฝั่งทะเลตะวันออก

การพิจารณาดังนิกมอุตสาหกรรมในเขตมาบตาพุด จังหวัดระยอง รัฐบาลได้เลือก จังหวัดระยองเนื่องจากมีลักษณะภูมิประเทศที่เหมาะสมและไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร โดย รัฐบาลได้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่อุตสาหกรรมในนิคม อุตสาหกรรมมาบตาพุด อาทิ ท่าเรือน้ำลึก ระบบถนน รถไฟ ระบบส่งน้ำ ระบบโทรคมนาคม ฯลฯ การพัฒนาดังกล่าวคือ เป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 5 ในการกระจายความ เจริญจากเมืองหลวงไปสู่ภูมิภาคอย่างเป็นระบบ

ภายในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ประกอบด้วย อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ เหล็ก น้ำมัน พื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการให้เช่า ในระยะเวลา 30 ปี และพิจารณา ต่ออีกคราวละ 20 ปี โดยจัดแบ่งพื้นที่ตามประโยชน์ใช้สอย ทั้งที่เป็นส่วนโรงงาน ที่พัก สถานที่ ราชการ เทศบาล ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศาลากร โรงพยาบาล โทรศัพท์ ไฟฟ้า ระบบน้ำใช้ ระบบบำบัดน้ำทิ้งส่วนกลาง พื้นที่สีเขียว สถานที่พักผ่อน และจัดสร้างระบบสาธารณูปโภคใน พื้นที่นิคมอุตสาหกรรม (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด, 2550)

วิสัยทัศน์และภารกิจในการบริหารนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

วิสัยทัศน์

1. เป็นฐานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ปิโตรเลียม และ Logistic Base ที่ทันสมัยที่สุด ในภาคตะวันออก

2. มีมาตรฐานด้านระบบสาธารณูปโภค การจัดการสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย เป็นมาตรฐานสากล

3. มีคุณภาพประโยชน์ เป็นแหล่งเรียนรู้ มีคุณค่าแก่ชุมชนตลอดจนสังคมโดยรวม ภารกิจ

1. จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการประกอบธุรกิจ อุตสาหกรรมอย่างได้มาตรฐาน

2. ให้บริการอนุญาตใช้ที่ดินและก่อสร้างอาคารตาม พรบ. กนอ. และพรบ. ควบคุมอาคาร

3. กำกับดูแลให้โรงงานมีระบบป้องกันผลกระทบสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย พร้อมตรวจสอบด้วยระบบอัตโนมัติที่ทันสมัย

4. สู่ระบบไตรภาคี ราชการ ภาคเอกชน และชุมชน ร่วมในการรับรู้ข้อมูล และเสนอแนะในการกำกับโรงงาน ให้เป็นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5. สร้างความสัมพันธ์อันดี จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

สารปิโตรเคมี หมายถึง สารอินทรีย์เคมี (Organic Chemical) ประเภทไฮโดรคาร์บอน ที่ผลิตขึ้นโดยใช้ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมเป็นวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมที่ใช้เป็นวัตถุดิบของปิโตรเคมีนั้นมีทั้งที่อยู่ในรูปของก๊าซปิโตรเลียม (Gas Based) และน้ำมันปิโตรเลียม (Petroleum Based) สารประกอบไฮโดรคาร์บอนสำคัญที่ใช้เป็นวัตถุดิบมาตรฐานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี (Basic Raw Material for Petrochemical Industry) มีอยู่ 7 ชนิด ได้แก่

1. มีเทน (Methane, CH₄) ใช้เป็นสารตั้งต้นในการผลิตปุ๋ย เมทานอล และก๊าซสังเคราะห์ เป็นต้น
 2. เอทิลีน (Ethylene, C₂H₄) ใช้เป็นสารตั้งต้นในการผลิต โพลีเอทิลีน โพลีไวนิลคลอไรด์ และเอทิลีนไกลคอล เป็นต้น
 3. โพรพิลีน (Propylene, C₃H₆) ใช้เป็นสารตั้งต้นในการผลิตโพลีโพรพิลีน อะคริโลไนไตรล์ และออกโซอัลกอฮอล์ เป็นต้น
 4. สารที่มีคาร์บอน 4 ตัว เช่น บิวทาไดอีน บิวทีน ฯลฯ เป็นสารตั้งต้นในการผลิต สารปรุงแต่งในน้ำมันและยางสังเคราะห์ เป็นต้น
 5. เบนซีน (Benzene, C₆H₆) ใช้เป็นสารตั้งต้นในการผลิต โพลิสไตรีน แลพในล่อน
 6. โทลูอีน (Toluene, C₇H₈) ใช้เป็นตัวทำละลาย และเป็นสารตั้งต้นในการผลิต โพรยูรีเทน
 7. ไซลีน (Xylene, C₈H₁₀) ใช้เป็นสารตั้งต้นในการผลิตกรดเทรฟทาสิก เป็นต้น
- เอทิลีนและโพรพิลีน รวมเรียกว่า สารโอเลฟินส์ (Olefins) ใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับผลิต เม็ดพลาสติกประเภทโพลีเอทิลีน (PE) และโพลีโพรพิลีน (PP) ตามลำดับ
- เบนซีน โทลูอีน และไซลีน รวมเรียกว่า สารอะโรเมติกส์ (Aromatics) หรือ Benzene-Toluene-Xylene (BTX)

ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี มีขั้นตอนการผลิตหลายขั้นตอน สามารถแบ่งเป็นขั้นตอนหลักๆ ได้ 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ ตามขั้นตอนการผลิต คือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นกลาง และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นปลาย (วีรพงษ์ ลือประสิทธิ์สกุล, 2535) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ทำหน้าที่ผลิตสารปิโตรเคมีขั้นต้น อันได้แก่ เอทิลีน โพรพิลีน บิวทาไดอีน เบนซีน โทลูอีน ไซลีนส์ จากวัตถุดิบตั้งต้น ซึ่งอาจเป็นก๊าซธรรมชาติ หรือ ปิโตรเลียม หรือ แนฟธา หรือ LPG
2. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นกลาง ทำหน้าที่รับสารปิโตรเคมีขั้นต้น นำมาผลิตเป็น

สารปิโตรเคมีชั้นกลาง อันได้แก่ พลาสติกชนิดต่าง ๆ เส้นใยสังเคราะห์ ยางสังเคราะห์ วัตถุเคมี และตัวทำละลาย เป็นต้น

3. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีชั้นปลาย ทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ชิ้นงานพลาสติก สิ่งทอ ยางรถยนต์ ผงซักฟอก เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาการให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่าน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายมุมมองแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันได้ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การในเรื่องงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความพึงพอใจในงานและความต้องการของพนักงาน ตัวอย่างเช่น

เบอร์นาดิน และรัสเซล (Bernadin & Russell, 1998, p.338) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์การทำงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค และรางวัลที่ได้รับ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์การ

โฮลลีย์ และเคนเนิร์ธ (Holley & Kennerth, 1985 อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ในองค์กรใดๆมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

ศักดิ์นา บุญเปี่ยม (2542, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และสุขภาพจิตที่ดีได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การ

จินดา อ่อนแก้ว (อ้างถึงใน รัตติพร พนพิเชษฐกุล, 2546, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการ

ทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (อ้างถึงใน รัตติพร พนพิเชษฐกุล, 2546, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรองพนักงานที่ได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี

ประไพพร สิงหเดช (อ้างถึงใน รัตติพร พนพิเชษฐกุล 2546, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงความพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานอื่นเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร

กลุ่มที่สอง ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่องค์กรจัดทำให้ตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยรูปแบบที่หรือวิธีการที่องค์กรจัดเตรียมมีจุดมุ่งหมายคือ เป็นองค์การที่พนักงานปรารถนาจะร่วมงานด้วย ตัวอย่างเช่น

ราโอ (Rao, 1992, p. 209) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร ความสำคัญที่ให้อำนาจในเรื่องของการทำงานว่าจะมีวิธีการอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างมีความสุข และพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ผลที่ได้คือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรจะบรรลุเป้าหมาย

روبินส์ (Robbins, 1998 อ้างถึงใน รัตติยา สุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำ การตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาหลากหลายที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

กลุ่มที่สาม ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้โดยรวมเอาความหมายของกลุ่มที่หนึ่งและกลุ่มที่สองเข้าไว้ด้วยกัน ตัวอย่างเช่น

ผจญ เฉลิมสาร (2540 หน้า 24) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

คัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีสองความหมาย ความหมายที่หนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน โดยวัดจากตัวชี้วัด เช่น ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ฯลฯ เป็นต้น ความหมายที่สอง หมายถึง วิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ ยกตัวอย่างเช่น การสร้างความสำคัญในงานที่พนักงานรับผิดชอบให้พนักงานเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญ และมีความหมายต่อองค์การ โดยนำระบบการจัดการทีมงานที่มีประสิทธิภาพ แรงงานสัมพันธ์มาใช้ในองค์การ เป็นต้น

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541, หน้า 19) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

คาซิโอ (Casio, 1998, pp. 18-19) ได้กล่าวว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายได้ 2 แนวทาง แนวทางที่หนึ่ง หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเสมือนกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหของพนักงาน แนวทางที่สอง หมายถึง ความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดย คาซิโอ (Casio, 1998, p. 19) ได้สรุปรวมทั้งสองความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์การจัดให้ในการทำงาน รวมถึงพนักงานมีความเข้าใจในความต้องการของตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยที่พนักงานจะต้องประสานความเข้าใจทั้งสองอย่างเข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545, หน้า 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2546, หน้า 29) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่องค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ได้รับ จากการที่องค์กรได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าพนักงานได้รับประสบการณ์ในเชิงบวกจะทำให้เขามีความพึงพอใจ และมีความสุขหรือมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1987 อ้างถึงใน นฤมล มีเพียร, 2541, หน้า 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

สคูเลอร์ และคณะ (Schuler et al., 1989 อ้างถึงใน รัตติยา สุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 22) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็คือเกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และสนใจงานมากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจขององค์กรเพิ่มขึ้น จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

รัตติยา สุจิตกุลชัย (2546, หน้า 22) กล่าวว่า เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ดีซึ่งมีผลให้งานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องมีการเสริมสร้างหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ธีรนุช ธีระประกิจ (2546, หน้า 13) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่จะต้องให้ความสำคัญ เพราะถ้าบุคลากรมีความรู้สึกพอใจ มีความสุขใจที่ปฏิบัติงาน กำลังใจเขาก็จะดี ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเขาและรวมถึงประสิทธิภาพของงานขององค์กรก็จะดีไปด้วย

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน และยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีให้แก่พนักงาน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ยังมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้นตามไปด้วย

สิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975, pp. 93-95 อ้างถึงใน อภิวัฒน์ ประจักษ์, 2546, หน้า 10) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน

พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือ กระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องรู้สึกยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

คัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997, p. 303) ได้วิเคราะห์ลักษณะสิ่งมีชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน แล้วนำมาประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งสิ่งที่ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนจากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การที่เมื่อปฏิบัติงานแล้วมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานที่เข้าทำงานใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้วิธีการทำงานและพัฒนาทักษะให้สามารถทำงานที่จะได้รับมอบหมายต่อไปในอนาคตได้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร สิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คือ บุคคลทุกคนที่มีความสามารถในตำแหน่งเท่าเทียมกัน เป็นสมาชิกขององค์กรเหมือนกัน มีสิทธิที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเช่นกัน พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคงไม่ถูกไล่ออกโดยที่พนักงานไม่มีความผิด

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ใช้ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

เซน และยาทิม (Zain & Yatim, 1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 672 คน ที่ทำงานในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนของมาเลเซีย โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีของวอลตัน พบว่าปัจจัย 7 ประการที่พนักงานยอมรับว่าสามารถใช้วัดการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาและการใช้ขีดความสามารถของมนุษย์ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการทำงานของพนักงาน และลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม

จากองค์ประกอบของสิ่งที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ คัมมิงส์ และวอร์เลย์ ที่กล่าวถึงสิ่งที่วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวมีความครอบคลุมรายละเอียดต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจึงได้ยึดองค์ประกอบดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดและเครื่องมือในงานวิจัยนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา เป็นความดีสูงสุด และเป็นแรงจูงใจสุดท้ายของการกระทำของมนุษย์ ความสุขเป็นสิ่งที่คนทั่วไปยึดถือร่วมกันว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิต อริสโตเติล เชื่อว่าความสุขมิได้เป็นวิถีไปสู่สิ่งใด แต่เป็นสิ่งดีสุดท้าย (Final Good) หรือจุดหมายสุดท้าย (Final End) ที่มีคุณค่าและเป็นเหตุผลให้มนุษย์แสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งนี้ นอกจากนี้ มิลล์ (John Stuart Mill) ยังกล่าวว่า “ในความเป็นจริงแล้วไม่มีอะไรเป็นสิ่งที่น่าปรารถนา นอกจากความสุข” สาเหตุเพราะความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการและแสวงหา และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในตัวเอง ทำให้มีการศึกษาวิจัยทางด้านนี้เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในปัจจุบันนี้นั้นก็มักเป็นการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่าทำอย่างไรมนุษย์จึงจะสามารถดำเนินชีวิตของตนไปในทิศทางที่เป็นบวกได้ ทั้งในด้านอารมณ์และความคิด (Diener, 2003, p. 542)

ในปัจจุบันได้มีการนำเอาความสุขมาเป็นเป้าหมายสูงสุดในนโยบายทางสังคม โดยถือว่าการมีความสุขของประชากรเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบายทางสังคม (Veenhoven, 2002) ตั้งแต่ปี 1973 เริ่มมีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขมากขึ้น และมีงานวิจัยมากมายที่เกี่ยวกับความเข้าใจในเรื่องความสุข และ Psychological Abstracts International เริ่มนำคำว่า ความสุขมาอยู่ใน

สารบัญ ในปี 1974 Social indicators Abstract มีบทความเป็นจำนวนมากที่เกี่ยวกับความสุขและในปัจจุบันเรายอมรับกันว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ สามารถหาค่าความเที่ยงและความตรงได้ (Diener, 2003, p. 542)

ความหมายของความสุข

ดาเยเนอร์ (Diener, 2003, pp. 542-575) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขว่า เป็นสถานะที่อารมณ์ด้านบวกอยู่เหนืออารมณ์ด้านลบ โดยมุ่งพิจารณาจำเพาะไปยังสภาวะการณของอารมณ์ในช่วงชีวิตหนึ่ง

ออร์จีล และมาร์ติน (Argyle & Martin, 1991, pp. 77-95) ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นการประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) มีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) เช่นมีความเบิกบานใจ มีความยินดี มีอารมณ์ดี และการไม่มีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ในขณะนั้น เช่น ความซึมเศร้าและความวิตกกังวล

เอเวอร์ริลและมอร์ (Averill and More, 1993, pp. 612-629) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นกระบวนการของกลไกความสามารถ ที่อ้างถึงการทำงานภายใน ที่มีระบบการเติมเต็มในการทำหน้าที่ของตัวมันเอง โดยกระบวนการของกลไกความสามารถขึ้นอยู่กับ ปัจจัยทางชีวภาพ สังคม และการรับรู้ทางจิตใจ โดยเฉพาะการรับรู้ทางจิตใจที่มุ่งเน้นไปยังตนเอง หากระบบการทำงานด้านจิตใจอยู่ในระดับที่เหมาะสม ก็จะทำให้เกิดภาวะสงบ และเป็นสุข

มิลล์ (Mill, 1995, p. 7) ความสุขในทัศนะของมิลล์ใช้คำว่า “ความพึงพอใจ (Pleasure)” และ “ความสุข (Happiness)” ในความหมายเดียวกัน โดยที่มิลล์ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุข ผ่านผลงานที่ทำชื่อเสียงให้กับเขา คือ ลัทธิอรรถประโยชน์ (Utilitarianism) อันเป็นที่มาของทฤษฎีจริยศาสตร์แนวประโยชน์นิยมว่า ความสุข หมายถึง ความรื่นรมย์และความปราศจากความเจ็บปวด

พระธรรมปิฎก (2541, หน้า 24) ให้ความหมายของความสุขว่ามี 2 แบบ คือ ความสุขจากภายใน หมายถึง มีความสงบในใจตนเอง หรือการมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัดบีบคั้นใจ ส่วนความสุขอีกแบบคือความสุขภายนอกนั้น หมายถึง การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

พุทธทาสภิกขุ (2542, หน้า 23) ให้ความหมายของความสุขมี 3 ระดับ คือ สุขเพราะไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจาม เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเรา สุขเพราะละตัวเสียได้ไม่ยึดมั่นว่าตัวกูของกู

ความสุข ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 1201) ให้ความหมายของคำว่า สุข หมายถึง สบายกาย สบายใจ

สุกมล วิชาวิพลกุล (2546, หน้า 25) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดี จะทำให้มีชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

ฤทธิพร อินสว่าง (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 23) กล่าวว่า การพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ จะทำให้ความสุขอยู่ใกล้เพียงแค่ปลายจมูก ถ้าเรารู้ที่จะมีความสุข แค่หลับตากำหนดลมหายใจก็มีความสุขแล้วเรามีสติที่จะอยู่กับมัน ทำหน้าที่ของตัวเองอย่างมีสติ เราก็จะค้นหาความสุขได้

กรมสุขภาพจิต โดยอภิชัย มงคลและคณะ (2546, หน้า 163) ได้ให้ความหมายของความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

พระธรรมปิฎก (2541, หน้า 24) ให้ความหมายของความสุขว่ามี 2 แบบ คือ ความสุขจากภายใน หมายถึง มีความสงบในใจตนเอง หรือการมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัดบีบคั้นใจ ส่วนความสุขอีกแบบคือความสุขภายนอก นอกจากนี้ท่านพระธรรมปิฎก ยังได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหาย บริวารและชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ลึกลับ เลียดจากตามองเห็นคือเรื่องของคุณธรรม ความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งดีงาม ที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมชั้นโลกุตตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลกธรรม คือความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตาม

ความเป็นจริง จนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามปัจจัย ปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายก็เป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ตามธรรมชาติก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ชีวิตีสมบูรณ์แล้ว

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ, ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงความสุขว่า สภาพจิตที่เป็นปกติดีนั้นแหละ เรียกว่าเป็นสุข สุขก็เพราะว่าจิตปกติไม่ขึ้นไม่ลง ไม่เอียงขวาเอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ เป็นอิสระเป็นไทแก่ตัว อย่างนี้เรียกว่าปกติ จิตที่ปกติคือ ไม่มีอะไร รู้ว่าอะไร เกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป แล้วควรจะแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร อย่างนี้จิตก็สบาย ไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่า ชีวิตของคนเราต้องการความสุขทั้งกาย ทั้งใจ ทางอารมณ์ของเราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายามที่จะรักษาใจไว้ให้ปกติอยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณในการกิน การอยู่ การนุ่งห่ม ใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่ และการพักผ่อน สภาพร่างกาย จิตใจ ก็จะมีสุขสมบูรณ์สมปรารถนา

อริสโตเติล (อ้างถึงใน สุวตน์ จันทระจัน, 2540, หน้า 18) ได้ขยายจริยศาสตร์ของเพลโต เพิ่มเติมจากเดิมเกี่ยวกับคุณค่าทางด้านความสุข ความดี ความมีคุณธรรม ว่า ความสุขมิได้หมายถึง ความสำราญ (Pleasure) ไม่ใช่ความมั่งคั่งร่ำรวย (Wealth) และไม่ใช่เกียรติยศ (Honor) ความสำราญเป็นเพียงผลพลอยได้ของชีวิต ความมั่งคั่งเป็นเพียงทางผ่านไปสู่ความสำราญ ความมั่งคั่งซื้อความสุขที่แท้จริงไม่ได้ ส่วนเกียรติยศก็เป็นเพียงสิ่งที่ได้มาจากการให้ของคนอื่น วันใดที่ผู้อื่นไม่มอบให้วันนั้นเราก็มีความสุข เกียรติยศจึงไม่ใช่จุดหมายที่สมบูรณ์ จึงไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง ความสุขในความหมายของอริสโตเติล คือ กิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับคุณธรรมที่สมบูรณ์

พุทธทาสภิกขุ (2542, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสุขว่ามี 3 ระดับ คือ

1. สุขเพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

2. สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจาม หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเรา เป็นความรัก ความหลงใหลในสิ่งต่างๆ หรือการกำหนดอินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นการอย่างหนึ่งการที่หลงใหลทั้งบุคคล วัตถุ ก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

3. สุขเพราะละตัวเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นว่าตัวของเรา และอยากจะเหนือผู้อื่น

สิ่งที่สำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้คือ ไม่มีตัวของเรา ถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว ๑

อภิรัช มงคล และคณะ (2544, หน้า 228-231) ศึกษาเปรียบเทียบความหมายของคำว่า ความสุขและสุภาพจิตในบริบทของสังคมไทย พบว่าสุภาพจิตจากการศึกษาดัชนีชี้วัดสุภาพจิตคนไทย และความสุขในมุมมองของพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไปเป็นเรื่องเดียวกัน จากการทบทวนความหมายของคำว่า ความสุขและองค์ประกอบหรือลักษณะของความสุข ในมุมมองของพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าให้ความหมายเช่นเดียวกับ สุภาพจิต ดังคำกล่าวที่ว่าความสุขคือ สุภาพจิตที่เป็นปกติดี สุขเพราะจิตปกติ (ปัญญานันทภิกขุ, หน้า 8-14) และเมื่อพิจารณาความสุขว่ามี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายในตนเอง และความสุขที่ได้จากภายนอก (พระธรรมปิฎก, 2536, หน้า 8-10) ก็สอดคล้องกับองค์ประกอบของผู้มีสุภาพจิตดีในดัชนีชี้วัดสุภาพจิตคนไทยเช่นกัน เนื่องจากหากพิจารณาองค์ประกอบของสุภาพจิตข้อที่ 1, 2 และ 3 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เป็นความสุขหรือสุภาพจิตดีที่เกิดขึ้นภายในตนเอง ส่วนองค์ประกอบที่ 4 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มากระทบหรือส่งผลต่อภาวะจิตใจของตนเองจึงอาจกล่าวได้ว่า ดัชนีชี้วัดสุภาพจิตก็จำแนกได้ว่ามีความสุขเกิดขึ้นได้ 2 แบบ สำหรับความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้ง 4 หมวดในดัชนีชี้วัดสุภาพจิตหากพิจารณารายหมวดจะเห็นได้ว่าสอดคล้องดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพของจิตใจจะเกี่ยวข้องกับการมีสุภาพจิต ซึ่งสอดคล้องกับ ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ของท่านพระธรรมปิฎก และสอดคล้องกับท่านธรรมโกศาจารย์ ที่กล่าวว่าชีวิตคนเราต้องการความสุขทั้งกาย ใจ และอารมณ์

องค์ประกอบที่ 2 สภาพของจิตใจจะเกี่ยวข้องกับการเมื่อบุคคลเผชิญปัญหาสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีความสุข สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ๆ และดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับประโยชน์สุขระดับ 1, 2 และ 3 ของท่านพระธรรมปิฎก ในด้านการมีมิตรสหาย การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี และไม่หวั่นไหวต่อความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติ ไม่ให้กระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของตนเองได้ ถือว่าเป็นผู้มีความสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับท่านพระธรรมโกศาจารย์ที่กล่าวว่า สุขเพราะจิตปกติ รู้ว่าอะไรเกิดขึ้นก็รู้ว่าจะถ้ามีอะไรมากระทบตนเอง เช่นปัญหาต่าง ๆ ที่มากระทบก็สามารถรักษาจิตใจให้ปกติได้

องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพของจิตใจ ครอบคลุมถึงความเมตตา กรุณา การนับถือตนเอง ประสบการณ์ชีวิตที่มีค่าต่อจิตใจ ความเสียสละและอื่น ๆ สอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุ ซึ่งได้กล่าวว่า ความสุขเกิดขึ้นได้เพราะไม่เบียดเบียน หรือไม่เห็นแก่ตัว ก็คือการเสียสละ เมตตา กรุณานั้นเอง และสอดคล้องกับท่านพระธรรมปิฎกที่กล่าวว่าประโยชน์สุขระดับที่ 2 คือเห็นเรื่อง

ของคุณธรรม ความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ การมีศรัทธาในสิ่งดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุน สอดคล้องกับแนวคิดของท่านพระธรรมปิฎก ที่กล่าวว่า ความสุขอีกแบบคือความสุขที่ได้จากภายนอก ก็คือสิ่งที่แวดล้อมรอบตัวเรานั้นเอง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความสุขของบุคคล

โดยสรุป จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ความสุขและสุขภาพจิตในสังคมไทยในมุมมองทางด้านพุทธศาสนานั้นเป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนความสุขในมุมมองของนักวิชาการนั้น อภิสิทธิ์ ชำรงวรารุณ (2542, หน้า 3) ได้กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ ความสุขซึ่งประกอบด้วย ภาวะจิตใจและร่างกายที่มีความสุข โดยที่กายและใจไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยก็เป็นปัจจัยสำคัญ แบ่งความสุขของคนเราออกเป็น 8 เรื่องใหญ่ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสุขภาพจิต คือ

1. ความสุขจากการมีหลักประกันในชีวิต หมายถึง การเกิด แก่ เจ็บ ตาย จะต้องไม่ผู้ดูแลไม่เป็นตามบุญตามกรรม และการมีทรัพย์สินที่ดินทำกิน
2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจที่ดี
3. ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น
4. ความสุขจากการมีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ถูกหลานได้ดี พึ่งพาตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่จะถ่ายทอดสู่ลูกหลาน และผู้สนใจ
6. ความมีอิสระภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและการปฏิบัติโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้
7. ความสุขจากการบรรลุลิธรรม หมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเอง และสิ่งแวดล้อม
8. การมีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้ใหญ่

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบสุขภาพจิตของ อภิสิทธิ์ ชำรงวรารุณ พบว่าในข้อ 2 ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจที่ดี จะสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ 1 สภาพจิตใจ ของดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยซึ่งได้กล่าวในเรื่องนี้เช่นกัน และในข้อที่ 7 ความสุขจากการบรรลุลิธรรม ซึ่งหมายถึง การมีปัญญาที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสภาพแวดล้อม ก็จะสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ 2 สมรรถภาพของจิตใจ ที่กล่าวว่าความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสมภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนองค์ประกอบข้ออื่นๆ ของ อภิสิทธิ์ ชำรงวรารุณ สอดคล้องกับองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัย

สนับสนุนเช่นกัน นอกจากนี้ในส่วนมุมมองของประชาชนทั่วไปนั้น จากการศึกษาเรื่องสุขภาพจิตคนไทยในมุมมองของประชาชนชาวอีสานของอภิชัย มงคล และคณะ (2544, หน้า 8) ผลการศึกษาพบว่า ความหมายของสุขภาพจิตดี คือ การที่บุคคลมีสุขภาพกายและจิตดี มีความผาสุก (อยู่ดีกินดี) ในการดำรงชีวิต ปราศจากโรคจิต โรคประสาท และละเหินจากอบายมุข ซึ่งนั่นก็คือความสุขนั่นเอง

ดังนั้น จากมุมมองทั้งในด้านพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไปในเรื่องคำจำกัดความของคำว่าสุขภาพจิตนั้น สามารถสรุปได้ว่าสุขภาพจิตและความสุขเป็นเรื่องเดียวกันในสังคมไทย ในงานวิจัยนี้จึงได้นำแนวคิดเรื่องความผาสุกมาจากการศึกษาสุขภาพจิตคนไทยของนายแพทย์อภิชัย มงคลและคณะ ซึ่งมีการศึกษามาจากแนวคิดและองค์ประกอบของสุขภาพจิตจึงขอกล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบของสุขภาพจิต ดังต่อไปนี้

อภิชัย มงคลและคณะ (2546, หน้า 163) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

องค์ประกอบของสุขภาพจิต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (อภิชัย มงคล และคณะ, 2546, หน้า 164-172) คือ

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

- 1.1 ความรู้สึกในทางที่ดี (General Well-being Positive Affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (Balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคนและความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

- 1.2 ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General Well-being Negative Affect) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้น เช่น ความสลดหดหู่ ความรู้สึกอยากร้องไห้ สิ้นหวัง ประหม่า วิตกกังวล และขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต โดยจะรวมถึงว่าความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานเพียงใด และมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงใด ทั้งยังครอบคลุมไปถึงคนที่มีปัญหาทางจิตใจ เช่น อาการซึมเศร้า คลั่ง หรือการวิตกกังวลเฉียบพลัน (Panic)

1.3 การรับรู้ภาวะสุขภาพ การเจ็บป่วยทางจิตใจ (Perceived Ill-health and Mental Illness) หมายถึง ความเจ็บป่วย และการรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตใจ รวมถึง ความพอใจ ความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย การพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์ หรือการรักษาอื่นๆ (เช่น การฝังเข็ม และการใช้สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดี การรักษาในบางครั้งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบ (เช่น อาการข้างเคียงที่เกิดจากการใช้ยาต้านมะเร็ง) นอกจากนี้ยังรวมไปถึงวิธีการรักษาอื่นๆ ที่ไม่ใช่ยา แต่คนจำเป็นต้องใช้อยู่ เช่น การให้จังหวะการทำงานของหัวใจหรือแขนขาเทียม

สำหรับการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Mental Illness) หมายถึง การเจ็บป่วยทางกายที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคลนั้น โรคและความเจ็บป่วยในที่นี้เป็นการเจ็บป่วยซึ่งได้รับการวินิจฉัยโรคหรือการตรวจรักษาโดยแพทย์ และแพทย์ลงความเห็นว่าเป็นโรคนั้น ๆ

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

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับมิตรภาพ ความรักที่บุคคลต้องการจะได้รับจากบุคคลอื่น รวมทั้งการเอาใจใส่ดูแล การรู้จักให้กับบุคคลอื่น การมีความสามารถและมีโอกาส ที่จะรักหรือถูกรัก และสามารถสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งในด้านร่างกายและอารมณ์ สามารถแบ่งปัน ความรู้สึกร่วมกันทั้งเรื่องความสุขและความทุกข์กับคน

2.2 ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation Achievement Congruence) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจในความสามารถของตนเองที่ประสบความสำเร็จและมีชีวิตตามที่ตนได้คาดหวังไว้

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in Coping) หมายถึง ความมั่นใจว่าจะจัดการกับปัญหา และสถานการณ์ที่คับขันและไม่ได้คาดฝัน ได้อย่างเหมาะสม การเผชิญปัญหาที่มีหลายระดับ ทั้งปัญหาเฉพาะหน้าปัญหาที่รุนแรง ปัญหาการปรับตัวต่อการเป็นอยู่ใหม่หรือสังคมใหม่ ซึ่งมองถึงความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหานั้น ได้ดีเพียงใด ทั้งนี้ นอกจากปรับตัวได้กับสภาพนั้น ๆ แล้ว ยังสามารถทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมอีกด้วยและหาสาเหตุที่เป็นเรื่องยาก ที่จะแก้ไขที่ยังสามารถทำใจยอมรับได้

2.4 การควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate Mental Mastery) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจ หรือไม่มีความสามารถที่จะ

จัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่ารบกวนสมดุลทางจิตใจ (Well-being)

3. คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงดูดของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองละสังคม แม้บางครั้งต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

3.1 เมตตา กรุณา และเสียสละ (Kindness and altruism) หมายถึง ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข และช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ สามารถเป็นผู้ให้ตั้งแต่การให้น้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน

3.2 การนับถือตนเอง (Self Esteem) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเอง ตั้งแต่การรู้สึกถึงตนเองในด้านบวกไปจนถึงความรู้สึกในด้านลบ รวมทั้งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้

3.3 ประสบการณ์ชีวิตที่มีค่าต่อจิตใจ (Transcendence) หมายถึง ประสบการณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในชีวิต ซึ่งสะท้อนความรู้สึกเป็นสุข ก่อให้เกิดคุณค่าทางจิตวิญญาณ นอกจากนี้ยังหมายถึง เมื่อเกิดภาวะวิกฤตหรือยุ่งยากใจ ทุกข์ใจ ยังมีสิ่งเหนี่ยวรั้งหรือยึดถือทางจิตใจ ช่วยให้ตนเข้มแข็ง มีกำลังใจดีขึ้น รวมถึงความปิติยินดี ปลื้มปิติใจ ที่เกิดขึ้นในชีวิตด้วย

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creation and Enthusiasm) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ในทางที่ดี เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่า ตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายาม ความใส่ใจในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจแก่ตนเอง

3.5 ความศรัทธา (Faith) หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุด ในจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดภาวะวิกฤต หรือยุ่งยากใจแล้ว สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็ง มีกำลังใจดีขึ้น และมีศรัทธาในการ ทำความดี ช่วยให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

3.6 ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative Thinking and Enthusiasm) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ในทางที่ดี เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่าตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายาม ความใส่ใจในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจต่อตนเอง

4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา

ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย และความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือ จะเน้นถึงสภาพแวดล้อมทั้งจากครอบครัวและสังคม ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขัน โดยครอบครัวและเพื่อนๆ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใด เมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและมีความผูกพันกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว

4.3 ความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical Safety and Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต และความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ สิ่งคุกคามความมั่นคงปลอดภัย เกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น จากบุคคลอื่น จากการก่อกวนการปกครองในชุมชน ความหมายในเรื่องนี้จึงรวมถึง ความรู้สึกเป็นอิสระจากบุคคลบุคคลที่มีสิทธิที่จะอยู่อาศัยในชุมชน โดยปราศจากการบังคับ คุกคาม มั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชน และความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอีกด้วย

4.4 การดูแลสุขภาพและบริการสังคม การให้บริการและคุณภาพของบริการ (Health and Social Care) หมายถึง การดูแลสุขภาพและบริการสังคมในละแวกใกล้เคียงตามมุมมองของบุคคล การให้บริการในเรื่องสุขภาพ และบริการสังคมในมุมมองของแต่ละคนเป็นอย่างไร ในแง่ของคุณภาพและความพร้อมของบริการที่เคยได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับ โดยรวมถึงอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน (องค์กรที่เกี่ยวกับศาสนา วัด) ซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีเพิ่มเติมขึ้น หรืออาจเป็นระบบการดูแลสุขภาพที่พอมืออยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น รวมทั้งความยากง่ายเพียงใดกับการไปใช้บริการสุขภาพและบริการสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่น ในเรื่องนี้จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษาสุขภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ

อายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากงานวิจัยของผจญ เณรมสาร (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษาของ สฤณี สิงหราชกูร (2541) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในด้านอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของสรวิศ เกตานนท์ (2546) ที่พบว่าปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ

สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีระบบความค้ำชองใจในการทำงานมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่มีคู่คิด (เสาวรส คงชีพ, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาของ สกล ธิจุติภูมิ (2545) พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และการศึกษาของ กฤษณะ ใจแก้ว (2546) ที่ศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สรวิศ เกตานนท์ (2546) พบว่าปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสุขที่แตกต่างกันในผู้ที่มีการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Newstrom and Davis, 2002, p. 210) สอดคล้องกับการศึกษาของ เคลเลอร์ (Keller, 1991) อ้างถึงใน พิสมัย ฉายแสง, 2540) พบว่าตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของผจญ เณรมสาร (2540) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน การศึกษาของ

ปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างกันของ
คุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ คณิงนาถ แก้วเขียว (2544) พบว่าปัจจัยที่มี
ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยหนึ่งคือ ระดับการศึกษา และการศึกษาของสราวุธ เกตานนท์
(2546) พบว่าปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ
ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันจาก
การศึกษาของ ผจญ เฉลิมสาร (2540) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการไปศึกษาดูงาน
ฝึกอบรม และเข้าร่วมสัมมนา การสนับสนุนของครอบครัวและความคาดหวังผลจากการทำงาน
สอดคล้องกับการศึกษาของคณิงนาถ แก้วเขียว (2544) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ
ทำงานปัจจัยหนึ่งคือ อายุการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุข

อายุ

อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา
และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ชีวันท์ พิษะกะ, 2544)
สอดคล้องกับ อรพรรณ ลีอนุญรัชชัย (2543) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม
จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สุขุมรอบคอบ
ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและ
แก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัสรา จารุสุสินธุ์ และยุพิน อังสุโรจน์
(2544) รายงานว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการ
แก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย Edward Diener แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ หรือที่คนทั่วไป
เรียกว่า Dr.Happiness ได้ใช้เวลามากกว่า 20 ปี ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้คนมีความสุข
หรือไม่มีความสุข จากการศึกษพบว่าคนสูงอายุจะมีความสุขมากกว่าคนหนุ่มสาว (Diener,
2003)

สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุภาพความรักและปัญญามีการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดคุณภาพทางอารมณ์มากขึ้นไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ลออ หุตางกูร, 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่ระบายความคับข้องใจในการทำงานมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่มีคู่คิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรส คงชีพ, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาของ ลิกเคน และเทลลิเจน (Lykken & Tallegen, 2003) พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการซึ่งปัจจัยหนึ่งในนั้นคือสถานภาพสมรส Dr. Edward Diener แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ หรือที่คนทั่วไปเรียกว่า Dr.Happiness ได้ใช้เวลามากกว่า 20 ปี ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนมีความสุขหรือไม่มีความสุข จากการศึกษพบว่า สถานภาพสมรส คนที่กำลังจะแต่งงานรวมทั้งคนที่แต่งงานแล้วจะมีความสุขมากกว่าคนโสด (Diener, 2003)

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสุขที่แตกต่างกันในผู้ที่มีการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Newstrom & Davis, 2002, p. 210) สอดคล้องกับการศึกษาของ เคลเลอร์ (Keller, 1991 อ้างถึงใน พิสมัย ฉายแสง, 2540) พบว่าตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น จากการวิจัยของ ชีวันันท์ พิชสะกะ (2544) พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลให้มีความเชื่อมั่น เช่นเดียวกับ เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลิกเคน และเทลลิเจน (Lykken & Tallegen, 2003) พบว่าร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ หนึ่งในปัจจัยดังกล่าว คือ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อความสุขที่แตกต่างกันในผู้ที่มีความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่าความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Kall, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาของ เคลเลอร์ (Keller, 1991 อ้างถึงใน พิสมัย ฉายแสง, 2540) พบว่าตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษา

ที่สูงกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ สภาพการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ภาวะสุขภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และเข้าร่วมสัมมนา การสนับสนุนของครอบครัว และความคาดหวังผลจากการทำงาน

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่องซิเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ สถานภาพสมรส ทำเลที่ตั้งโรงงาน และรายได้ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พนักงานมีสุขภาพจิตเฉลี่ยอยู่ในระดับปกติ โดยอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ทำเลที่ตั้งโรงงาน และรายได้ไม่มีผลทำให้สุขภาพจิตของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสุขภาพจิต

อภิชัย มงคล และคณะ (2544) ได้ศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ผลการศึกษาได้ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสมบูรณ์ 66 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ สภาพจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 20 หมวด ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยแยกตามองค์ประกอบ หลักเท่ากับ 0.86 , 0.83 , 0.77 และ 0.80 ตามลำดับ ค่าปกติของดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 33 – 45 คะแนนหมายถึงมีความสุขมากกว่าคนทั่วไป 27 – 32 คะแนนหมายถึงมีความสุขเท่ากับคนทั่วไป 26 คะแนนหรือน้อยกว่าหมายถึงมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป สำหรับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ใช้ในการประเมินความสุขของบุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วง 15 – 60 ปีเท่านั้น การศึกษาความตรงร่วมสมัยระหว่าง ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยกับแบบวัดสุขภาพจิตของอัมพร โอตระกูล และคณะ (2543) ผลการศึกษาพบว่า แบบวัดสุขภาพจิตของอัมพร โอตระกูล และคณะมีความสัมพันธ์กับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยของอภิชัย มงคล และคณะในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การศึกษาความพ้องในการประเมินความสุขระหว่างดัชนีชี้วัด

ความสุขของคนไทย ฉบับสมบูรณ์ (THI – 66) และฉบับสั้น (THI – 15) ผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยค่าความพึงอยู่ในระดับเกือบดี

อภิชัย มงคล และคณะ (2544) ได้ศึกษาความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย จากการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ซึ่งได้แบบประเมินภาวะสุขภาพจิตทั้งฉบับสมบูรณ์ และฉบับสั้น วัดอุปสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรมเพื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าสุขภาพจิต และความสุขในบริบทของสังคมไทย โดยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบ (Domain) ของสุขภาพจิตที่ได้จากการศึกษา ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพจิตใจ 2) สมรรถภาพของจิตใจ 3) คุณภาพของจิตใจ 4) ปัจจัยสนับสนุน กับนิยามความสุขในบริบทของสังคมไทย โดยเปรียบเทียบในมุมมองของพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า สุขภาพจิตจากการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย และความสุขในมุมมองของพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไปเป็นเรื่องเดียวกัน สรุป ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยควรใช้ชื่อใหม่ว่าดัชนีชี้วัดความสุขเพื่อความง่ายและสะดวกในการเผยแพร่แบบประเมินเหล่านี้สู่ประชาชนต่อไป

สมจิตต์ สุประสงค์ (2545) ศึกษาความสุขของบุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานด้านสุขภาพจิต จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับปกติทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 (นครพนม) และร้อยละ 53.5 (มุกดาหาร) รองลงมาคือความสุขในระดับที่มากกว่าคนปกติทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 37.6 (นครพนม) และร้อยละ 35.0 (มุกดาหาร)

พรเทพ ศิริวนารังสรรค์ และเลาะเยวเรศวร แก้วกิจ (2545) ได้สำรวจความสุขของประชาชนและบุคลากร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปี 2544 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ระหว่างบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและประชาชนในพื้นที่ที่หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขตั้งอยู่ จำนวนกลุ่มละ 3,000 คน รวมเป็นประชากร 6,000 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย ฉบับสั้น 15 ข้อเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ทำการเก็บข้อมูลพร้อมกันทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 1 – 25 สิงหาคม 2544 ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสุขมากกว่าประชาชนทั่วไป ($X = 29.40$ และ 29.04) เพศชาย ประชาชนมีความสุขมากกว่าบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพศหญิง ประชาชนมีความสุขน้อยกว่าบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สถานภาพครอบครัว (โสด สมรส หย่าร้าง แยกกันอยู่) ประชาชนมีความสุขน้อยกว่าบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ระดับการศึกษา ประถมศึกษา ปวช./ปวส. อนุปริญญา และสูงกว่าปริญญาตรี ประชาชนมีความสุขมากกว่าบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและใน

ระดับมัธยมศึกษา ประชาชนมีความสุขน้อยกว่าบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่ในระดับปริญญาตรีสองกลุ่มมีความสุขเท่ากัน สรุปผลการศึกษา การพัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขของประชาชนในระดับบุคคลและนำมาสำรวจกับบุคลากรสาธารณสุขเป็นสิ่งที่ควรได้กระทำเป็นระยะ โดยเฉพาะบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีสภาพจิตใจดี และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีใจรักบริการและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตแก่ประชาชนทุกระดับ

นุสอชีร์ (Neuhausser, 2002) ศึกษาวิจัย แนวทางที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการคงอยู่ในทีมสุขภาพพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ร้อยละ 50 มาจากความพึงพอใจในชีวิตงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพ แนะนำให้ใช้การดึงดูดบุคลากรโดยสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสุข เมื่อมีความสุขจะทำให้เกิดผลงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ

ลิคเคน และเทลเกน (Lykken & Tallegen, 2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษารายได้ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

ธีรนุช ติระประกิจ (2546) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และแนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ผู้บริหารจะต้องสร้างความรู้สึกรักภูมิใจในรายได้และผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและเสริมรายได้ให้แก่บุคลากร มีการจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงาน ให้โอกาสกับทุกคนได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอย่างทั่วถึงและทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จะต้องสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ให้ความเป็นอิสระกับทุกคนในการทำงาน ได้ให้ทุกคนได้มีการรับใช้สังคมอย่างเท่าเทียมกัน

คอลล์ (Kall, 2004) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ทวนทอง นาเมืองรักษ์ (2548) ศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนกรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนกรินทร์เท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 49.3 มากกว่าคนทั่วไปร้อยละ 3.2 และน้อยกว่าคนทั่วไปร้อยละ 11.5 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 31.5 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.3 ระดับสูงร้อยละ 35.7 และระดับต่ำร้อยละ 3.0 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 66.0 ความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า ต้องการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ