

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การนำข้อมูลความสุขมาวิเคราะห์ในเศรษฐศาสตร์ที่วัดด้วยความสุขหรือ Economic of Happiness ส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และทางสถิติในทฤษฎีจุลภาค (Microeconometrics) มาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และปัจจัยชีวิต รวมทั้งปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่น ประวัติการว่างงาน การศึกษา ชีวิตแต่งงาน และทุนทางสังคม โดยนักเศรษฐศาสตร์ Southern California ที่สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแรกๆ ของ Easterlin พบว่า คนที่มีเงินมากกว่า ส่วนใหญ่จะมีความสุขมากกว่าคนที่มียีนน้อยกว่า แต่เมื่อรายได้ของคนทั้งประเทศเพิ่มขึ้นไปจนถึงจุดหนึ่งแล้วความสุขจะไม่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ปรากฏการณ์นี้ หรือที่เรียกกันในหมู่นักเศรษฐศาสตร์ว่า “Easterlin Paradox” สามารถอธิบายได้โดยใช้ทฤษฎีการเปรียบเทียบ (Social Comparison) และทฤษฎีการปรับตัว (Habituation) พุดง่ายๆก็คือว่า คนเรานั้นเมื่อมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นไปจนถึงจุดหนึ่งแล้วก็จะเริ่มนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่น การนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่นจะมีผลบวกกับความสุขก็ต่อเมื่อเรามีรายได้ที่มากกว่าคนอื่นเท่านั้น คนที่มีรายได้น้อยกว่าคนทั่วไปส่วนใหญ่ก็จะมีสุทธิความสุข หรือ Net Happiness ที่ได้มาจากการเปรียบเทียบทางสังคมเป็นค่าลงไป เพราะฉะนั้นการเปรียบเทียบทางสังคมก็จะส่งผลให้คนทั่วไปส่วนใหญ่ใช้ชีวิตในที่ทำงานมากขึ้น และมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง เพื่อที่จะผลักดันให้ตนเองมีรายได้ที่ดีกว่าคนอื่น เพื่อจะได้มีความสุขมากกว่าคนอื่น แต่ว่าการเปรียบเทียบทางสังคมนั้น กลับไม่ส่งผลประโยชน์ให้กับความสุขโดยรวม หรือ Social Happiness เลย เพราะว่าความสุขที่มาจาก การเปรียบเทียบเป็น Zero-sum Game ซึ่งจำนวนของคนที่ได้จะเท่ากับจำนวนของคนที่ยัง ส่วนความสุขโดยรวมอาจลดลงไปด้วยซ้ำ ถ้าหากว่าความสุขที่เราได้มาจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นนั้นวัดได้น้อยกว่าความสุขที่เราควรจะได้รับมาจากการใช้เวลาอยู่ร่วมกับครอบครัวและคนที่เรารัก

1) ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมของเฟสติงเจอร์ (Social Comparison Theory)

เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะเปรียบเทียบความสามารถและความคิดเห็นของตนเองกับบุคคลอื่น โดยใช้เกณฑ์ทางกายภาพและเกณฑ์ทางสังคม ผลการเปรียบเทียบจะทำให้ตนเองเปลี่ยนพฤติกรรมให้ใกล้เคียงกับบุคคลอื่นในกลุ่มซึ่งแนวคิดของเฟสติงเจอร์ 1954 (อ้างถึงใน พรวิภา มานะต่อ, 2551) จะช่วยทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคคลในกระบวนการพัฒนาได้ โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นและความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานของสังคม หลักการของทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะเปรียบเทียบความคิดเห็นและความสามารถของตนว่าเหมาะสมหรือถูกต้องหรือไม่ ผลการประเมินจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมใกล้เคียงกับบุคคลอื่นในกลุ่มใกล้เคียง และได้นำทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมของเฟสติงเจอร์มาทดสอบความเป็นไปได้ในการนำมาใช้ประโยชน์ โดยนำแนวความคิดดังกล่าวมาใช้อธิบายการศึกษาต่อของคณงาน พบว่ามีการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของตนเองกับกลุ่มใกล้เคียง เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้อง หรือเพื่อนๆ จากแนวความคิดนี้ได้สรุปว่าความต้องการศึกษาต่อของบุคคลอาจจะเกิดจากการเปรียบเทียบทางสังคม โดยเฉพาะการเปรียบเทียบกับสังคมในระดับใกล้เคียงเช่นระดับการศึกษาของบิดา-มารดา พี่น้องในครอบครัวและครูผู้สอน

ในขณะเดียวกันเฟสติงเจอร์ยังได้เสนอว่าบุคคลจะปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบสิ่งเหล่านี้ของตนเองกับคนอื่นในสังคม ถ้าบุคคลมีบรรทัดฐานไม่สอดคล้องกับภาพรวมของคนในสังคม ก็มีแนวโน้มที่บุคคลนั้นจะเปลี่ยนบรรทัดฐานของตนเองให้กลมกลืนกับคนส่วนมากในสังคมมากยิ่งขึ้น นั่นคือทัศนคติของผู้คนที่แวดล้อมผู้เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนบุคคล อาทิ สมาชิกในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ให้การยอมรับในมาตรการและเห็นด้วยกับการลดการใช้รถยนต์ ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลนั้นปรับเปลี่ยนบรรทัดฐานของตนเองไปในแนวทางที่ลดการใช้รถยนต์และให้การยอมรับในมาตรการเก็บเงินค่าผ่านเข้าใช้ถนนในที่สุด

2) ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy Adaptation Theory)

รอยได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่าเป็นบุคคลเดียว ครอบครัว กลุ่ม องค์กร และชุมชน เป็นระบบการปรับตัวแบบองค์รวม (Holistic adaptation system) ระบบของมนุษย์เป็นทั้งหมดในหนึ่งเดียวที่แสดงถึงพฤติกรรมการมีความหมายของมนุษย์ มีความสามารถในการคิด มีสติ และมีความหมายซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งแวดล้อมจะมีรูปแบบและมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา (Roy 1999 อ้างถึงในพรวิภา มานะต่อ ,2551) รอยมองว่าบุคคลประกอบด้วย กาย จิต และสังคม (Biopsychosocial being) มีความเป็นองค์รวม ไม่สามารถแยกจากกัน ได้เพื่อความปกติสุข หรือภาวะสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับระดับการปรับตัว ก็คือระดับหรือขอบเขตที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นผลจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นเอง ทั้งนี้ รอย ได้แบ่งระดับการปรับตัวออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Intergrated level of adaptation)
2. ระดับการปรับตัวที่อยู่บนระยะของการชดเชย (Compensatory level of adaptation)
3. ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตราย/ไม่ดี (Compromised level of adaptation)

3) แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

ในบทความเรื่อง เครื่องชี้วัดการติดตามประเมินผล แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 กล่าวไว้ว่า ประชาชนมีความต้องการรายได้ เพราะเหตุว่ารายได้ทำให้สามารถเป็นเจ้าของสินค้าและบริการต่างๆ ที่ต้องการบริโภคได้ ยิ่งมีรายได้มากก็ยิ่งแสวงหาสินค้าและบริการได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นการเป็นเจ้าของสินค้าและบริการต่างๆ ย่อมเป็นเครื่องมือ หรือปัจจัยที่ทำให้คนสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ แต่ก็ต้องถือว่ารายได้ดังกล่าวเป็นเพียงเครื่องมือที่จะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาเท่านั้น ฉะนั้น “ความอยู่ดีมีสุข” ต้องพิจารณาในขอบเขตของความสำเร็ของแต่ละปัจเจกบุคคล ไม่ใช่เพียงแต่การพิจารณา “เครื่องมือ” ที่ประชาชนเป็นเจ้าของ และใช้ไปสู่จุดหมายปลายทางเท่านั้น เช่น มาตรฐานการดำรงชีวิต (The Stand of Living) ไม่ใช่เป็นเรื่องของการเป็นเจ้าของสินค้าและบริการ แต่เป็นเรื่องของการดำรงชีวิต ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ศาสตราจารย์เชน ได้พัฒนาความคิดเกี่ยวกับ “ภารกิจ” และ “สมรรถภาพ” (Functionings and Capabilities) เพื่ออธิบายความอยู่ดีมีสุข โดยให้ “ภารกิจ” หมายถึง ความสำเร็จ และ “สมรรถภาพ” หมายถึง ความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ “ภารกิจ” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับทางเลือกดำเนินชีวิตของแต่ละปัจเจกบุคคล

ในขณะที่ “สมรรถภาพ” เกี่ยวข้องกับทางเลือกหรืออิสรภาพที่บุคคลสามารถเลือกหาในการดำรงชีวิตหรือแสวงหาความสำเร็จในชีวิต ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ประเทศหนึ่งประสบความสำเร็จในการลดอัตราการตายของประชากรลงมากจนมีผลให้รายได้ต่อหัวของประชากรลดลง ด้วยเหตุที่มีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นจากอัตราการตายที่ลดลง เราไม่สามารถระบุได้ว่า มาตรฐานการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศดังกล่าวดีขึ้นหรือเลวลง เราคงจะไม่ได้คำตอบในประเด็นนี้

ชัดเจน กล่าวคือ ระดับรายได้ต่อหัวที่ลดลงส่งผลให้ประเทศนั้นยากจนลง แต่ในขณะที่เดียวกันก็ปรากฏว่าประเทศนั้นได้มีการพัฒนาอายุขัยเฉลี่ยของประชาชนให้ยาวนานขึ้น ตัวอย่างนี้สะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างรายได้และขีดความสามารถของประชาชน

และหลายๆคนต่างตั้งคำถามที่ว่า ความสุข (Happiness) กับความอยู่ดีมีสุข (Well-being) เพิ่มขึ้นใช่หรือไม่ ใน เครื่องชี้วัดการประเมินผลฯ (2540) ยังบอกไว้อีกว่า แต่ละบุคคลอาจจะรู้สึกมีความสุข หรือไม่มีความสุข โดยไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ว่าเราใช้ชีวิตอย่างไร บุคคลผู้มีความมั่นคง ร่ำรวย มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีการศึกษาที่ดี อาจจะไม่มีมีความสุขทั้งๆที่เขาหรือเธอผู้นั้นมีความเพียบพร้อมทุกด้าน มีมาตรฐานการดำรงชีวิตในระดับสูง ดังตัวอย่างในประเทศอินเดีย คนเป็นจำนวนมากมีชีวิตอยู่อย่างยากเข็ญไม่สามารถเข้าถึงบริการความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตใดๆได้ แต่เขาเหล่านั้นอาจจะมีความสุข เนื่องจากมีความเชื่อทางศาสนาว่าจะสามารถมีชีวิตที่ดีในชาติหน้าได้ จึงยอมทนทุกข์ทรมานในชาตินี้

Orem (1991) กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า ความสุขเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตนเอง และ Dupuy (1977 อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล, 2551: 9) ยังกล่าวเพิ่มเติมไว้อีกว่า เป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิต เกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้น แล้วแสดงออกมาในรูปแบบความรู้สึกที่มีความสุขและอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

Alexandrova (2005 อ้างถึงใน รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2549) ได้ให้ความหมายของความสุขในทางจิตวิทยาไว้ว่า ความสุข เป็นความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการ วิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุข กับความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขนั้น นักจิตวิทยาสมัยใหม่จะให้ความสำคัญในเรื่องความเข้าใจในความสุขในมุมมองที่กว้างขึ้นและเน้นเรื่องของความรู้สึกทั้งในทางด้านบวกและด้านลบ Dupuy (1977 อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล, 2551: 9) โดยมองว่ามาจากปัจจัยหลายปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกในตัวบุคคลที่มีผลต่อความสุขของบุคคลแต่ละบุคคล ขณะที่วิชา

เศรษฐศาสตร์พยายามอธิบายภายใต้สังคมนที่มีทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด กลไกตลาดที่มีความสมบูรณ์ โดยวัดจากรายได้ประชาชาติ และพฤติกรรมแสวงหาความสุขของแต่ละบุคคลนั้น อันสามารถนำไปสู่ความสุขอันสูงสุดของสังคมได้ด้วยกลไกของตลาด (Invisible Hand) นั้นเอง แต่ในความเป็นจริงแล้วความสุขที่ได้มานั้น มีปัจจัยที่มากกว่าเงินและเสรีภาพในการเลือกที่มีผลต่อความสุขของบุคคล ซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์ที่ควรคำนึงถึงเช่นกัน เช่น ความต้องการของคนที่ไม่คงที่ (จากการเปรียบเทียบกับคนอื่น) คนต้องการความมั่นคงในงาน ในครอบครัว และในสภาพแวดล้อมของสังคม ตลอดจนคนต้องการที่จะไว้ใจผู้อื่นลดน้อยลง (สาเหตุหนึ่งจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมากขึ้น) นอกจากนี้ นกคด กรรณิกา และคณะ (2550) ได้ให้คำนิยามของความสุขของประชาชนทั้งประเทศว่า เป็นการประเมินภาพรวมของชีวิตประชาชนทั้งประเทศที่ประกอบไปด้วย การอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) และการพบกันระหว่างความคาดหวังความต้องการกับความเป็นจริง (Self Actualization) สำหรับคำนิยามความสุข (Happiness) ในงานวิจัยชิ้นนี้คือ ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกในเชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน เป็นต้น และมีความหมายตรงข้ามกับ ความไม่สุข (Unhappiness) นั้นเอง

สำหรับ กรมสุขภาพจิต (2549 อ้างถึงใน นิตยสารไทม์, 2549: 15-18) กล่าวว่า ปัจจัยหลายอย่างทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในตัวบุคคล มีผลต่อความสุขของตัวบุคคล ซึ่งความสุขของคนนั้นมีปัจจัยมากกว่าเรื่องเงินและเสรีภาพ กับความจริงในเรื่องของความสุข 12 ประการ ดังนี้

1. ความสุขเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสอบถาม การวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้น นอกจากนี้ความสุขคือสิ่งที่ผูกพันกับความทุกข์
2. การแสวงหาความสุขเป็นธรรมชาติของมนุษย์ โดยมนุษย์เองนั้นจะหาวิธีสร้างความสุขโดยเปรียบเทียบต้นทุนและผลที่จะได้รับจากวิธีต่างๆ
3. สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่มีความสุขมากที่สุด ดังนั้นนโยบายสาธารณะควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขและลดความทุกข์ให้มากที่สุด
4. สังคมจะไม่มีมีความสุขเพิ่มขึ้นยกเว้นคนในสังคมมีเป้าหมายร่วมกันว่าต้องการให้สังคมมีความสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจากความสุขของคนขึ้นกับพฤติกรรมของผู้อื่นด้วย ถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมายของความสุขในสังคม จึงจะสามารถร่วมกันจัดระบบสังคมให้เกิดประโยชน์สาธารณะ (Common Good) ขึ้นได้

5. มิเพื่อน มิครอบครัว มิงานทำ เป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงิน ดังนั้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้ตัวบุคคลด้วย

6. ความเชื่อถือในศาสนา นโยบายที่สามารถส่งเสริมความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก นโยบายดังกล่าวได้แก่ การให้การศึกษาด้านจริยธรรม การสร้างครอบครัว ชุมชน และที่ทำงานที่อบอุ่นมั่นคง นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงผลดีและผลเสียของการปรับสภาพการทำงาน ให้มีความยืดหยุ่น และเปลี่ยนแปลง (Flexibility and Change) เทียบกับความคงที่และแน่นอน (Inflexibility and Predictability) ให้ดี โดยเฉพาะการนำมาใช้กับภาครัฐ เนื่องจากคนจะมีความสุขและความภูมิใจในงานของคนนั้น มักมาจากการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน (Satisfaction of Professional Norm) การตั้งเป้าหมายและดึงดูดใจให้ทำงานและวิธีการแบบ Pay for Performance อาจทำให้แรงจูงใจเดิมลดลงและอาจไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดของการเพิ่มการปฏิรูปของภาครัฐ

7. คนมีความทุกข์กับสิ่งที่สูญเสียไปง่ายกว่าการดีใจกับสิ่งที่ได้มาใหม่ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย เพราะคนมีความยึดติดกับสถานภาพปัจจุบัน นอกจากนี้คนชอบสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงาน และถิ่นฐานอาจทำให้ประสิทธิภาพของประเทศมากขึ้นแต่คนมีความสุขน้อยลง เพราะข้อเท็จจริงที่ชี้ว่าความปลอดภัยในสังคมและสุขภาพจิตจะด้อยลงในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง

8. คนที่ใส่ใจกับสถานะทางสังคมอย่างยิ่งจะเป็นคนคนที่มีธรรมชาติที่ต้องการจะดีกว่าคนอื่น นี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนาไปมาก เมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้นก็จะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลงโดยเปรียบเทียบ การที่คนทำงานเพิ่มขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้นก็ทำให้คนอื่นมีความทุกข์มากขึ้น และนโยบายสำคัญที่จะช่วยลดปัญหานี้มี 2 ประเด็น คือ ภาษีจะช่วยบรรเทาการแข่งขันอย่างไม่หยุดหย่อน (Rat Race) ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ดีที่คนจะลดการทำงานลง ถ้าสังคมโดยรวมจะมีความสุขมากขึ้น และการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องสอนเยาวชนให้มีความอดทนที่ถูกต้องในเรื่องของสถานะทางสังคมและปลูกฝังให้มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

9. บุคคลจะมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ เมื่อได้สิ่งที่ดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึกเคยชิน ดังเช่นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน รายได้ในปีต่อไปจะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยได้รับ บุคคลจึงจะรู้สึกมีความสุข คนจึงเสพติดการหาเงินเช่นเดียวกับเสพติดบุหรี่ ดังนั้นภาษีจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถลดพฤติกรรมทำงานหนักจนเกินไปที่เป็นผลเสียระยะยาวต่อความสุขของบุคคลลงได้

10. คนยิ่งรวยยิ่งมีความสุขกับเงินน้อยลง เงินจำนวนเท่ากันจะสร้างความสุขให้กับคนจนได้มากกว่าคนรวย ดังนั้นนโยบายลดช่องว่างของรายได้ระหว่างชนชั้นในสังคม และระหว่างประเทศร่ำรวยกับประเทศยากจน จะช่วยเพิ่มความสุขของสังคมโดยรวม

11. ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากกว่าปัจจัยภายนอก ระบบการศึกษาควรมุ่งเพิ่มปัจจัยบวกภายในตัวบุคคล และการฝึกจิต เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น จะช่วยให้คนสามารถต่อต้านความทุกข์และเพิ่มความสุขได้

12. นโยบายสาธารณะมีผลต่อการลดความทุกข์ได้ง่ายกว่าการสร้างความสุข เนื่องจากสาเหตุของความทุกข์และการขจัดทุกข์มันเห็นได้ง่ายกว่า นโยบายสาธารณะจึงควรมุ่งไปที่กลุ่มคนที่มีความทุกข์ในสังคม

ในประเทศสหรัฐฯ Gallup-Healthways ได้จัดทำดัชนีการวัดระดับความอยู่ดีมีสุข (Well-being Index) ของประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศกว่า 50 รัฐ ทั้งความแตกต่างของชนชาติ สีผิว ศาสนา ภาษา ฯลฯ กว่า 1,062,023 คน ตั้งแต่ปี มกราคม 2551 ถึง มกราคม 2554 ด้วยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และทางจดหมาย โดยข้อมูลที่ได้จะทำการถ่วงน้ำหนักรายวันเพื่อการชดเชยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ถูกเลือกกับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือก โดยแบ่งออกออกเป็น 5 ภูมิภาคของประเทศ 6 ตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 2.1 และพบว่าในด้านตัวแปรทุกตัวมีค่าเพิ่มขึ้นจากเดิมที่เป็นอยู่เป็นบวก ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ที่มีอัตราการติดลบลดลงเท่ากับ -0.2% ในเดือนมกราคม 2554 ที่ผ่านมา

ตารางที่ 2.1 ตัวแปรดัชนีมวลรวมความสุขระดับชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา

ตัวแปร	เป้าหมาย
<p>วิวัฒนาการชีวิต (Life Evolution) มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต, มีการคืนรนหรือมีความทุกข์</p> <p>สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional Health) มีการยิ้มหรือหัวเราะหรือไม่, ได้รับการรักษาด้วยความเคารพ, มีความเพลิดเพลินความสุขกังวลเศร้า, มีความโกรธความเครียดหรือไม่, มีการเรียนรู้หรือการทำบางสิ่งบางอย่าง หรือมีอาการซึมเศร้าหรือไม่</p> <p>สุขภาพกาย (Physical Health) วัดจากวันลาป่วยในเดือนที่ผ่านมา, ภาวะโรคปัญหาสุขภาพที่ได้รับในทางของกิจกรรมปกติ, โรคอ้วน, หัวใจ, ไข้หัวโตใหญ่, อาการปวดหัว เป็นต้น</p> <p>พฤติกรรมสุขภาพ (Healthy Behavior) มีการสูบบุหรี่, รับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ, การบริโภคประจำสัปดาห์ของผักและผลไม้ความถี่การออกกำลังกายประจำสัปดาห์สภาพแวดล้อมในงาน</p> <p>สภาพแวดล้อมในงาน (Work Environment) ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการใช้จุดแข็งหนึ่งของที่ทำงานรักษาผู้ดูแลผลประโยชน์ของตนเอง เช่น หัวหน้างานหรือผู้ร่วมงาน, หัวหน้างานสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเปิดรับความคิดเห็นและไว้วางใจ</p>	<p>ดัชนีความอยู่ดีมีสุข “U.S. Well-being”</p>

ที่มา: Gallup-Healthways Well-Being Index Data, Gallup-Healthways Monthly U.S. Well-being Report, 2011, www.well-being.com.

ตารางที่ 2.1 (ต่อ) ตัวแปรดัชนีมวลรวมความสุขระดับชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา

ตัวแปร	เป้าหมาย
<p>การเข้าถึงปัจจัยแบบพื้นฐาน (Basic Access)</p> <p>ความพึงพอใจกับชุมชนหรือพื้นที่เริ่มดีขึ้นสามารถเป็นที่พักอาศัย, มีน้ำสะอาด, ยา, สถานที่ที่ปลอดภัยเพื่อการออกกำลังกาย, ผลไม้และผักราคาไม่แพง, รู้สึกปลอดภัยเดินคนเดียวในเวลากลางคืน, เงินมากพอสำหรับอาหาร, เงินมากพอสำหรับการดูแลสุขภาพ, การเข้าถึงการประกันสุขภาพ</p>	<p>ดัชนีความอยู่ดีมีสุข “U.S. Well-being”</p>

ที่มา: Gallup-Healthways Well-Being Index Data, Gallup-Healthways Monthly U.S. Well-being Report, 2011, www.well-being.com.

สำหรับมาตรตัวชี้วัดความสุขในประเทศไทยแล้ว สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2542) ได้จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระดับภาค โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนและชุมชนในระดับภาคได้มีส่วนร่วมในการคิดและเสนอประเด็นที่มุ่งไปสู่ความสุข และภาคเหนือเองได้ทำการสรุปแต่ละประเด็นและปัญหาในตารางที่ 2.2 แสดงไว้ และเนื่องด้วยความสำคัญทางด้านความอยู่ดีมีสุขแล้ว แผนพัฒนาฯ ได้บรรจุมาตรการองค์ประกอบไว้ในแต่ละแผนเพื่อผลลัพธ์ที่สูงสุดด้วย

ตารางที่ 2.2 สรุปประเด็นปัญหาและความอยู่ดีมีสุขในภาคเหนือ

ประเด็นความ “อยู่ดีมีสุข”	
1. สาธารณสุขและโภชนาการ	อันตรายจากสารเคมีการเกษตร ยาเสพติด ยังบริโภคอาหาร สุกๆดิบๆ ขาดความรู้เรื่องยาแผนปัจจุบัน สถานือนามัยอยู่ ไกลการบริการ โรคกระเพาะ
2. การศึกษา	สถานศึกษาอยู่ไกลจากชุมชน ขาดโอกาสในการศึกษา ระดับสูง ทุนการศึกษา
3. ชีวิตการทำงาน	กดราคาค่าแรง ตกงาน แรงงานพม่า
4. ความยากจน ความไม่เท่าเทียมกัน และสวัสดิการ	ไม่มีที่จำหน่ายผลผลิต ราคาผลผลิตตกต่ำ ขาดความรู้ เรื่องเกษตรกรรม รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย ต้นทุนสูง ถูกกดราคา ไม่มีเงินออม
5. ชีวิตครอบครัว	ครอบครัวแตกแยก เยาวชนติดยา เล่นการพนัน แม่บ้านติด สุรา ครอบครัวแตกแยกจากการหางานทำ
6. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	มีการใช้สารเคมีเกินขนาดในการเกษตร มีการตัดไม้ทำลาย ป่า น้ำสะอาดยังไม่ดีพอ ไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอย การแย่ง ชิงทรัพยากร ไฟป่า ดินเสื่อมคุณภาพ ขยะ
7. ประชากรรัฐ	อำนาจต่อรองกับพ่อค้า อำนาจในการรักษาทรัพยากรของ ชุมชน

ที่มา: รายงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเรื่อง “ความอยู่ดีมีสุข” (Well-being), สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กันยายน 2542 หน้า 6

ในการติดตามประเมินแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1-8 เป็นต้นมา และเพื่อสะท้อนแนวความคิดการพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ของประชาชนที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นหลัก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้พัฒนาดัชนีชี้วัดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของแผนพัฒนาฉบับที่ 8 และ 9 รวม 2 ดัชนีคือ “ดัชนีความอยู่ดีมีสุข” เพื่อใช้วัดผลกระทบหน่วยสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับคนอย่างเป็นองค์รวม และ “ดัชนีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ” ที่วัดความสามารถในการพึ่งตนเอง ภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก การเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ และการกระจายผลประโยชน์ของการ

พัฒนาอย่างเป็นธรรมชาติ (รายงานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ: ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย, 2545: 4) การประเมินผลความอยู่ดีมีสุขของคนไทยตามปรัชญาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และ 9 ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานั้น ได้ให้ความหมายตามแนวคิดที่แสดงถึงความหมายหรือความเข้าใจร่วมกันของสถานะความอยู่ดีมีสุข โดยรวมของคนไทย 7 ตัวชี้วัดไว้ว่า “ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ” โดยรายงานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ: ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย (2545: 11-12) ให้นิยามของแต่ละตัวชี้วัดไว้ว่า

สุขภาพอนามัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการแรกของความอยู่ดีมีสุข การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการสร้างสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา รวมถึงการมีภาวะโภชนาการที่ดี การรู้จักป้องกันดูแลสุขภาพที่ดีของตนเองและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ซึ่งจะ使人มีอายุยืนยาว สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

ความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการยกระดับความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เพราะความรู้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่คนเราจะมีความรู้ได้นั้น จะต้องได้รับการศึกษา การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างโอกาสและพัฒนาสติปัญญาและกระบวนการการเรียนรู้ของคนให้สามารถ “คิดเป็น ทำเป็น” เรียนรู้ที่จะพึ่งตนเองและใช้ประสบการณ์ ศักยภาพ และทักษะของตนให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจในสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยกำหนดความอยู่ดีมีสุขของคน นอกจากจะต้องมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการศึกษาแล้ว การทำงานจะเป็นที่มาของรายได้และอำนาจซื้อ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การมีงานทำที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้คนเราสามารถดูแลความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้อยู่ดีมีสุขได้และยังประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

รายได้และการกระจายรายได้ ความขัดสนในด้านรายได้ในการยังชีพ การมีปัญหาค่าใช้จ่าย ความยากจนที่รุนแรงและความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ในระดับสูง ย่อมสะท้อนการอยู่อย่างเป็นทุกข์ในสังคม ดังนั้นความอยู่ดีมีสุขที่สำคัญประการหนึ่งคือ การเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอำนาจซื้อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐาน และการหลุดพ้นจากปัญหาความยากจนและมีการกระจายรายได้ในกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

ชีวิตครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานทางสังคมที่มีความสำคัญยิ่งต่อคนในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ในครอบครัวถือว่าเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ “ความอยู่ดีมีสุข” ครอบครัวอยู่ดีมีสุขคือ ครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น อบอุ่น ราบรื่น ราบรื่น ราบรื่น มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้และมีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม

สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุข สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เอื้อต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคม การมีสภาพแวดล้อมที่ดีหมายถึงความรวมถึงการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับบริการสาธารณสุขที่พอเพียง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนามัยสิ่งแวดลอมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอมเกื้อกูลคุณภาพการดำรงชีวิตให้เกิดการสนับสนุนความอยู่ดีมีสุขของคน

การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ มีการดูแลคนในสังคมให้มีสิทธิและเสรีภาพในการดำรงชีวิตมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบภาครัฐ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย และรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นำไปสู่สังคมที่คนในสังคมจะอยู่ดีมีสุขตลอดไป

4) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551 อ้างถึงใน เศรษฐภูมิ วรรณไพศาล 17-18) กล่าวว่าสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนทำให้คนเราทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนทำงานส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมากๆ โลกวัตถุนิยมทำให้คนทำงานต้องทำงานหนักมากขึ้น จนขาดการใส่ใจกับสุขภาพของตัวเอง ขาดการเอื้อเพื่อต่อสังคมรอบข้าง จนนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะฉะนั้น happy workplace จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้การดูแลเอาใจใส่และจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้ออำนวยแล้วเกิดการทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงการจัดสวัสดิการที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังการทำประโยชน์ให้สังคม อาจกล่าวได้ว่า happy workplace เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการองค์กรเพื่อความยั่งยืนอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่เพียงแต่การสร้างความสุขในที่ทำงาน แต่หมายถึงความสุขรอบด้านทั้งในที่ทำงานและความสุขจากการใช้ชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น

นอกจากนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน ทำให้คนเราไม่มีความสุข รวมถึงองค์กรไม่ว่าใหญ่หรือเล็ก หากมาเจอการเปลี่ยนแปลงย่อมได้รับผลกระทบทั้งสิ้น เพราะความจริงทุกวันนี้ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เป็นสิ่งที่ควบคุมไม่สามารถควบคุมได้ ต้องปล่อยให้ไปตามวิถีทาง เมื่อเกิดขึ้นแล้ว จะทำอะไรให้อยู่กับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ คนที่อยู่อย่างมีความสุขได้ คือคนที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและอยู่กับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ โดยเห็นได้อย่างชัดเจนที่ทุกวันนี้มนุษย์ไม่สูญพันธ์ เพราะมนุษย์มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกัน หากองค์กรจะอยู่รอดได้ องค์กรนั้นต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับสภาพให้อยู่กับการเปลี่ยนแปลงนั้นเช่นกัน

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องการมากที่สุด คือ องค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนและเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ได้อย่างชัดเจนว่าคนจะมีอนาคตหรือไม่ โดยมีการเปรียบเทียบขององค์กรในยุคใหม่ ว่า ต้องทำตัวให้เหมือน “หมี” ที่พร้อมจะก้าวกระโดดอยู่ตลอดเวลา คนในองค์กรก็เช่นกัน ต้องพร้อมกระโดดจากรูปแบบเก่าไปสู่รูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่อย่าลืมว่าองค์กรทุกวันนี้แข่งขันกันที่ทักษะ (skill) ไม่ใช่การใช้แรงงาน (labor) เหมือนอย่างในอดีต ซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรจะวัดได้จากคนทำงานที่มีความสุข หรือทำอย่างไรให้คนรักองค์กร และองค์กรรักคนถึงจะเป็นองค์กรแห่งความสุข

ดังนั้นองค์กรที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่เข้าไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) เพราะหากองค์กรนั้นๆ มีคนทำงานด้วยความสุข (happy people) ก็จะส่งผลให้คนในองค์กรมีความเป็นมืออาชีพในงานของตน มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความเอื้อเฟื้อต่อสังคมรอบข้าง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี จนมีความมั่นคงในชีวิต สิ่งแรกที่ตามมาคือ คนมีความสุขในการทำงาน คนในองค์กรมีที่ทำงานน่าอยู่ (happy home) จะส่งผลให้ที่ทำงานเหมือนบ้านที่สอง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี มีความสะอาดตาสะอาดใจในที่ทำงาน ปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานลดลง สิ่งที่สองตามาคือ คนรักองค์กรเหมือนกับรักบ้านของตนเองและสุดท้าย หากองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (happy teamwork) จะส่งผลให้คนในองค์กรมีความสามัคคี เกิดความร่วมมือเอื้ออาทรต่อกัน สิ่งที่สามที่ตามมาคือ การทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุนี้ ชาญวิทย์ จึงมองว่าความสุขในองค์กรจะเกิดขึ้นมาได้จะต้องเริ่มจากการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับคนก่อน โดยใช้แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ ซึ่งโครงการสหประชาชาติ (UNCD) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 8 ประการได้แก่

1. มีสุขภาพดี (happy body) สุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข แต่ก็มีคำถามที่ทำให้เราต้องขบคิดก็คือ “เราจะมีสุขภาพที่ดี

แบบนี้ไปอีกนานแค่ไหน” ซึ่งแต่ก่อน การมีสุขภาพดีอาจเป็นเรื่องที่ยากหรือควบคุมไม่ได้ แต่ตอนนี้เราสามารถตัดสินใจ คือ เราสามารถวางแผนและจัดการชีวิตได้เลยว่า เราอยากมีสุขภาพที่ดีเยี่ยมแค่ไหน สมมุติว่าสาเหตุที่ทำให้คนเสียชีวิตเร็วขึ้นมีอะไรบ้าง เช่น มะเร็ง หัวใจ เบาหวาน และอุบัติเหตุ แต่เรื่องการเสียชีวิตจากโรคร้ายไข้เจ็บ เป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะสามารถป้องกันได้โดยการกินและการออกกำลังกาย กล่าวคือ ต้องพิถีพิถันให้ความสำคัญกับเรื่องการกิน ทุกอย่างอยู่ที่การตัดสินใจกินของเราเองเหมือนสำนวนที่ว่า You are what you eat หรือกินอะไร ก็จะเป็นอย่างนั้น ควรกินอาหารที่มีประโยชน์และได้สารอาหารครบ 5 หมู่ นั่นเอง ส่วนการออกกำลังกายก็จะช่วยให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ในการออกกำลังกายก็ไม่ยาก ลองคิดว่าตนเองมีอุปนิสัยอย่างไร ถ้าชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน ก็เล่นกีฬาที่เล่นเป็นทีม เช่น ฟุตบอล เทนนิส ปิงปอง แต่ถ้าชอบความสงบก็เลือกออกกำลังกายด้วยการเดิน วิ่ง ว่ายน้ำ เป็นต้น

2. มีน้ำใจงาม (happy heart) สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม วันไหนที่เรามีน้ำใจงามถือວ່ว่าเป็นวันที่ดีที่สุด และมีความรู้สึกดีกับผู้อื่นที่อยู่รอบตัว มองไปทางไหนก็มีแต่ความรักใคร่กลมเกลียว ช่วยเหลือร่วมมือกันทำงานอย่างสนุกสนาน กระปรี้กระเปร่า เต็มไปด้วยความสุขและเสียงหัวเราะ เพราะเราทำงานด้วยความรู้สึกที่แตกต่างไปจากวันเดิมนั้นๆ ความคิดเปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ต่างๆแปรเปลี่ยนไป เราจะเห็นได้ว่า “ความสุข” คือ การหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเองและความสุขจะมีเพิ่มมากขึ้น หากเราสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น แล้วเราจะพบว่ายิ่งเราให้ผู้อื่นมากเท่าใด เราก็จะได้รับคืนมากขึ้นเท่านั้น

3. การผ่อนคลาย (happy relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม เช่น เคล็ดคลับการเอาชนะความโกรธที่ทำให้เราขุ่นข้องหมองใจ คือ การให้อภัย โดยการตระหนักและพูดคำว่า “ไม่เป็นไร” ให้เป็นนิสัยและรู้จักการปล่อยวาง เมื่อรู้จักการปล่อยวางก็เหมือนกับเราได้ยกภูเขาออกจากอก นอกจากนั้นเราไม่ควรจมอยู่กับปัญหา ไม่แบกปัญหาให้หนักอก แต่จะวางปัญหาลงด้วยสติ ตัดอารมณ์ออกแล้วถอยห่างออกมา ใช้วิจาร์ณญาณพิจารณาปัญหานั้น ปัญหาใหญ่ก็จะกลายเป็นปัญหาเล็ก ปัญหาเล็กก็จะกลายเป็นเพียงฝุ่นผง เรื่องยากก็จะกลายเป็นเรื่องง่าย

4. การหาความรู้ (happy brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ การใฝ่รู้เป็นเสมือนเด็กที่เพิ่งลืมตา

โลกไม่นาน ทุกสิ่งทุกอย่างบนโลกใบนี้จึงเปล่งใหม่และน่าค้นหา จึงไม่หยุดนิ่ง กระตือรือร้น สนใจในสิ่งต่างๆรอบตัว และมีความสุขในการสืบค้นและแสวงหาความรู้ตลอดเวลา โดยสิ่งที่น่ากลัวที่สุดในการใช้ชีวิต คือ การที่ต้องอยู่ไปวันๆ โดยไม่รู้ว่าเราสามารถที่จะทำอะไรได้บ้าง โดยปกติเวลาที่ทำงานหรือทำสิ่งต่างๆ เราจะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเราแค่ 10 % แต่เราสามารถพัฒนาศักยภาพนั้นได้เต็มที่ หากเราู้วิธีการ สิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตเราคือ เราสามารถที่จะเป็นในสิ่งที่เราควรจะเป็นได้ แต่ที่เราไม่สามารถเป็นคนแบบที่เราอยากเป็นหรือเราฝันไว้ เนื่องจากความกลัว การขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นสิ่งที่ทำลายพรสวรรค์ จำกัดความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ศักยภาพที่ควรจะเป็น หยุดความกล้าหาญและความเข้มแข็ง ทำให้เราสามารถเจริญเติบโตก้าวหน้าในชีวิตตามความเป็นจริง ดังนั้นเราต้องเห็นมุมมองใหม่ขงชีวิต โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้เดิมและพัฒนาตนเองด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เรามีศักยภาพมากขึ้น

5. การมีคุณธรรม (happy soul) อันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมี หิริโอตตปละในการทำงานเป็นทีม คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขในองค์กร เพราะคนมีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต นอกจากนั้นการหาความสงบสุขที่ได้ผลอีกทางหนึ่งคือ การค้นพบงานที่ตนรักอย่างแท้จริง เราจะทุ่มเทกับงานเหล่านั้น ทำให้จิตใจไม่หมกมุ่นอยู่กับความโลภ โกรธ หลง หรือความต้องการของกิเลสต่างๆ ที่เข้ามาครอบงำ ยั้งอยู่ในขั้นตอนการสร้างสรรค้งาน ความคิดของเราจะจดจ่ออยู่กับงาน ส่งผลให้เกิดสมาธิโดยอัตโนมัติและเกิดความสุขในจิตใจตามมา

6. รู้จักใช้เงินให้เป็น (happy money) สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองๆได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ มนุษย์เป็นชีวิตที่ลำบาก เพราะฉะนั้นต้องรู้จักวางแผนชีวิต วางแผนด้านการเงินให้ดี ควรมีรายได้มั่นคงพอเลี้ยงตัวและครอบครัว ควรยึดหลักการทำงานแบบเศรษฐกิจพอเพียง คือ พอประมาณ รู้จักเดินทางสายกลาง ไม่โลภ เช่น กู้เงินมาลงทุนจนเกินตัว เพราะหวังจะได้กำไรมากๆ เมื่อเศรษฐกิจสะดุด ธุรกิจก็ล้มเหลือแต่ภาระหนี้สิน ส่วนเรื่องการทำงานต้องรู้จักขยันขังใจ มีสติในการทำงาน มีความรู้ คือ รอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังในการทำงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม 5 ประการ คือ การแบ่งปัน ความซื่อสัตย์ ความสุจริต ความขยัน และความอดทน

7. ครอบครัวที่ดี (happy family) การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ เราจะเป็นคนอย่างไรมีพื้นฐานมาจากครอบครัว เป็นคนที่มีความสุข มองโลก

ในแง่ดี เป็นที่รักของทุกคน ชอบช่วยเหลือผู้คน หรือเป็นคนเห็นแก่ตัว ช่างคิดช่างแค้น ไม่รู้จักให้อภัย ไม่มีความสุขในการใช้ชีวิต ดังนั้นการที่จะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวโดยหลักๆแล้วล้วนขึ้นอยู่กับกรอบมโนคติของคุณของครอบครัวทั้งสิ้น

8. สังคมดี (happy social) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่ เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา สังคมมีความเข้าใจจิตใจของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง รู้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน ฟังพาท้ายซึ่งกันและกันจึงจะเอาชีวิตรอด

ความสุขทั้ง 8 ประการสร้างได้เพื่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุด คือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน เมื่อสร้างความสุขในที่ทำงานแล้ว ความสุขที่เกิดจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดี มีแรงจูงใจในการมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตก่อให้เกิดแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ

5) ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Theory)

เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959, p.113-115 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548, หน้า 20-21) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work-Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth)

ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลา แต่ไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision- Technical)
3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
5. เงินเดือน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
8. ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personal Life)

การมุ่งใจเพื่อให้พนักงานทำงานอยู่ในระดับสูงโดยการนำทฤษฎี Herzberg มาใช้จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 167-168)

1. สร้างความพอใจ ในขณะที่ทำงานให้แก่พนักงานทุกคน ด้วยปัจจัยความต้องการพื้นฐานอย่างพอเพียง เช่น จ่ายค่าจ้างในอัตราที่ยุติธรรม เหมาะสม
2. จะต้องป้องกัน ไม่ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีทัศนคติไม่ดี ต่อองค์กร จัดระบบการสื่อสารให้ดีที่สุด สามารถสื่อสารได้ทั่วถึง มีลักษณะสองทาง (Two Ways) คือ ผู้บริหารถึงพนักงาน และพนักงานก็ติดต่อถึงผู้บริหารได้
3. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีหลักประกันดี รู้สึกมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทนดี สภาพของงานดี
4. ให้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับผู้มีผลงานดี ผู้บริหารยุติธรรม มีการวางแผน มีโครงการ มีกรอบอัตรากำลัง

นอกจากนี้ Herzberg ได้ทำการศึกษา การตอบสนองความต้องการของพนักงานและผลของแรงจูงใจอันเกิดจากการตอบสนองนั้นๆ ได้ข้อสรุปดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมักจะเป็นสาเหตุของความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การรับรู้ในผลงานที่ดี ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าอันเกิดจากงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน มักจะเป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน
3. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุแห่งความพอใจในการทำงานเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motivators) เพราะถ้าเป็นไปในทางบวกก็จะทำให้ความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้รับการตอบสนอง สำหรับปัจจัยที่เป็นสาเหตุแห่งความไม่พอใจในการทำงานนั้น เรียกได้ว่าเป็น “ปัจจัยรักษาสุขลักษณะของจิต”

(Hygiene Factors) เพราะถ้าเป็นไปในทางบวกก็จะเป็นปัจจัยที่รักษาสภาพพฤติกรรมไว้และช่วยป้องกันไม่ให้คุณคลั่งรู้สึกเบื่อหน่ายงานง่าย

กล่าวโดยสรุปคือ จากการวิจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) เกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน หากผู้บริหารได้นำปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นมาสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน แต่หากกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นหนึ่งในไชยชิต (2536) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจริงพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อศึกษาระดับของความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกับค่าเฉลี่ยของความพอใจ โดยศึกษาระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระแต่ละตัว (สภาพทั่วไป) นอกจากนี้ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจระหว่างตำแหน่ง ในแต่ละระดับของตัวแปรอิสระเป็นกรณีพิเศษ โดย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นพนักงานธนาคารกสิกรไทยสำนักงานใหญ่ จำนวน 733 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for windows วิเคราะห์ข้อมูลและตัวสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติไคสแควร์ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.15 อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการปฏิบัติงานกับสถานภาพทั่วไป พบว่ามี 2 กรณีเท่านั้น ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 กรณี คือ กรณีที่ 1 ระหว่างกลุ่มที่ต่างกันในทุกกรณีของสภาพทั่วไป พบว่าการทดสอบความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพทั่วไปที่แตกต่างกัน พบว่ากลุ่มที่ต่างกันในแต่ละตัวแปรมีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทุกตัวแปร ยกเว้นตัวแปรเพศ กรณีที่ 2 ระหว่างตำแหน่งในแต่ละระดับของสถานภาพทั่วไป เป็นการทดสอบความแตกต่างและมีความพึงพอใจเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ระดับผู้บริหาร ระดับผู้ควบคุม และระดับทั่วไป

ข้อเสนอแนะ ธนาคารกสิกรไทยควรให้ความสนใจในเรื่องต่อไปนี้เป็นพิเศษ คือเรื่องของเงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่งและการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา และการสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อัญญาภา เครื่องนกงักดี (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ รวม 6 ด้าน คือ ด้านการให้เงินกู้ ด้านการเคหะสงเคราะห์ ด้านการสงเคราะห์ข้าราชการ ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ ด้านการกีฬาและนันทนาการ และด้านสวัสดิการอื่นๆของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการใช้บริการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ 805 คน ข้าราชการ 1,955 คน และลูกจ้าง 1,004 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ ข้าราชการและลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่และการใช้บริการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษาและระดับเงินเดือนแล้วมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนตรี บุญดี (2546) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานธนาคารออมสินระดับปฏิบัติการในสำนักงานใหญ่ จำนวน 330 คน และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS foe windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติไคสแควร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับความพอใจ 5 ด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนและลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ

ระดับ การศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะพิจารณาปรับปรุงระดับความพอใจในประเด็น (1) เงินเดือนและค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับเดียวกับสถาบันการเงินอื่นของรัฐ (2) การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และเป้าหมายของธนาคาร (3) หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน (4) ความพอเพียงของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานและ (5) การพิจารณาความดีความชอบจากผลงานประจำปี อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รศรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขบนความพอเพียง: ความมั่นคงในบั้นปลายชีวิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของผู้สูงอายุ ทั้งปัจจัยภายนอกหรือสภาวะสังคม และปัจจัยภายในทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคล วิธีการศึกษาใช้ข้อมูลจากโครงการวิจัยบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างมีส่วนร่วมในภาคตะวันตก: การพัฒนาตัวชี้วัดความสุขในจังหวัดชัยนาท พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นการสำรวจโดยการมีกรเลือกตัวแบบอย่าง Stratified two stage sampling โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้สูงอายุ 55-80 ปี จำนวน 986 คน วิเคราะห์โดยใช้เทคนิควิธีวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงซ้อน (Multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขเป็นสิ่งที่วัดไม่ได้ในเชิงปริมาณ และระดับความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สูงอายุมีมุมมองหรือทัศนคติในทางบวกต่อชีวิตในอนาคตในทุกอายุ ดังเห็นได้จากค่าเฉลี่ยความสุขในอนาคตที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความสุขในปัจจุบันและมีความมั่นใจมาก ร้อยละ 38 ต่อความรู้สึดังกล่าว ปัจจัยทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาหนี้สิน เป็นปัจจัยที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ตอบว่า มีความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อระดับความสุข ความยากจนทำให้เกิดความทุกข์ การวัดความยากจนทำได้หลายแบบ เช่นการวัดจากรายได้ หรือการมีหนี้สิน แต่ที่ตรงกับใจชาวบ้านมากที่สุดคือ ความยากจนเชิงเปรียบเทียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำค่าสูงอย่างชัดเจนในงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่าผู้สูงอายุที่ตอบว่าไม่ยากจนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนบ้านถึงแม้ว่าจะมีฐานะเท่าเทียมกับเพื่อนบ้าน มีความสุขมากที่สุด และจากข้อมูลการสำรวจเดียวกันนี้พบว่าเกือบทุกคนตอบว่าที่มีความรู้สึกเช่นนั้นเพราะมีความพอเพียงและสมถะ ความรู้สึกพอเพียงเป็นปัจจัยในจิตใจที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่นหรือนโยบายใดๆจากภาครัฐ

สาธินี เทพสุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทยมี วัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับการหาดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมในเชิงภาวะวิสัย 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ และกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มที่ไม่ใช่เกษตรกร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) และเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) วิธีการศึกษาใช้ข้อมูลจากโครงการวิจัยบูรณาการเชิงพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างมีส่วนร่วมในภูมิภาคตะวันตก: การพัฒนาตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุข พ.ศ. 2548 ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของผู้ชายสูงกว่าผู้หญิง กลุ่มอายุ 20-39 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ และกลุ่มอาชีพเกษตรกรสูงกว่ากลุ่มอาชีพที่ไม่ใช่เกษตรกร ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขแต่ละประเภท พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการสร้างดัชนีความอยู่ดีมีสุขที่ดีโดยการให้ค่าตัวถ่วงน้ำหนักต่างกันจะมีผลทำให้ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมสูงขึ้นกว่าการถ่วงน้ำหนักเท่ากัน ทั้งนี้เพราะการถ่วงน้ำหนักดังกล่าว เป็นการถ่วงน้ำหนักจากการให้ประชาชนลำดับความสำคัญของเหตุผลที่ก่อให้เกิดความสุขด้วยตนเอง ดังนั้นการกำหนดนโยบายเพิ่มความสุขของประชาชนควรคำนึงถึงความเห็นของประชาชนเป็นหลัก

เชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุขกรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัททททาลำพูน จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในทฤษฎีกลุ่มตัวอย่างแรงงานตัดเย็บของบริษัททททาลำพูน จำกัด ในเครือสหพัฒน์ วิธีการศึกษาโดยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแรงงานจำนวน 500 ตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของกลุ่มแรงงานตัดเย็บบริษัททททาลำพูน จำกัด ด้วยการคำนวณผลโลจิสติกส์ แบบโลจิท (Logit model) ด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์การประมาณภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood: MLE) และเทคนิควิธีวิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (marginal effects) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของกลุ่มแรงงานแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มปัจจัยแรงงานที่มีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ขึ้นไป ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และปัจจัยด้านการสมรส กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยแรงงานที่มีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ขึ้นไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีเงินใช้สอยอย่างคล่องมือในแต่ละเดือน และปัจจัยการมีบัตรประกันสังคม

รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม 2) เพื่อศึกษาระดับความสุข จากตัวชี้วัดความสุขของประชากร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากร โดยทั้ง 3 วัตถุประสงค์ศึกษาจากประชากรอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลที่ใช้ศึกษา เป็นข้อมูลปฐมภูมิที่ได้มาจาก แบบสอบถามประชากรในอำเภอสารภี จังหวัด

เชียงใหม่ จำนวน 150 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่าในระดับความสุขโดยรวมทั้ง 8 หมวดของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขกับระดับความสุขในหมวดต่างๆ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์พบว่าสถานภาพสมรสเท่านั้นที่เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เงินออม หนี้สิน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพจากการทดสอบแบบไคสแควร์พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุข