

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการนำเสนอความรู้ที่เป็นหลักปรัชญาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมขององค์การธุรกิจ ที่มีเป้าหมายในการสร้างการพัฒนาทางธุรกิจที่ยั่งยืน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาจากบริษัทที่นำแนวคิดนี้มาสู่การปฏิบัติจริง ร่วมกับค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.2.1 แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.2.2 แนวคิดทางพุทธเศรษฐศาสตร์กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.2.3 แนวคิดความรับผิดชอบขององค์การธุรกิจต่อสังคม
 - 2.2.4 การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับองค์การธุรกิจ
 - 2.2.5 แนวคิดการพัฒนาคนกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of Life)

สมชาติ กิจยรรยง (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตที่ดี (Good Quality of Life) ไว้ว่า คนที่มีมาตรฐานการครองชีพดี คือ อยู่ดี มีรายได้ อาจจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ได้ ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีควรประกอบไปด้วย ความรู้ดี (ทางโลกและทางธรรม) สุขภาพอนามัยดี (สุขภาพกายและสุขภาพจิต) มีความสามารถดี (มีหลักการและศิลปะ) มีความคิดดี (มีความคิดที่ถูกต้องและคิดสร้างสรรค์) มีการกระทำดี (ความประพฤติทางกาย วาจา ใจ) มีจิตใจดี (มีคุณธรรมจริยธรรม) นิพนธ์ คันธเสวี (2526:85) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ดังนั้น “ คุณภาพชีวิต ” ก็คือชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ตามควรแก่สภาพและสภาวะ

นอกจากนี้ เอกสารเผยแพร่โครงการปรัณรงค์คุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติได้อธิบายความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต มีนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้นิยามความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้คล้ายคลึงกัน Davis L.E (1977 อ้างถึงในสินชัย, 2544: 10) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน Delamotte และ Takezawa (1984 อ้างถึงใน นฤดล, 2541:11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย Cumming & Worley (1997,p.303-304 อ้างใน อมรรัตน์, 2546:12) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2

ความหมาย 1) ความพึงพอใจและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ทำงาน
 2) วิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการเพิ่มคุณค่าในงาน
 ให้พนักงานเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญเพราะมีส่วนช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่
 ทีมงานและตระหนักว่างานมีความหมายต่อองค์การ Cascio (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย, 2541:9) ได้
 ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ
 ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้อหา (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมี
 ส่วนร่วมของลูกจ้าง (employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (safe
 working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง
 ลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็น
 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

จากความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตและ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้อธิบายมานั้น
 พอจะกำหนดเป็นประเด็นเพื่อให้เห็นภาพทั้งหมด โดยแยกความหมายออกเป็น 2 ด้านด้วยกัน คือ
 1) คุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์และความรู้สึก เป็นความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงาน
 การได้รับการตอบสนองตรงตามความคาดหวัง การได้รับการยอมรับ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้
 มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน การเพิ่มคุณค่าใน
 งานให้กับพนักงานให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในองค์การ การยอมรับฟังความคิดเห็น การมี
 ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจ หรือเปลี่ยนแปลง
 ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานให้องค์การ 2) คุณภาพชีวิตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและ
 บรรยากาศในการทำงาน เช่น การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อสร้างปลอดภัยใน
 ชีวิต ให้กับพนักงาน การปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดี
 ให้กับองค์การได้

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการ
 ทำงาน(Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การ
 ปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า
 การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า
 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่
 ทำงาน(Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึง
 วิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ
 มากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หากจะแยกให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานให้ชัดเจน สามารถแยกได้เป็น 2 ด้านคือ ด้านที่เกี่ยวกับงาน คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cumming & Worley, 1997, p.302) และวัลตัน (Walton as cited in Davis & Cherns, 1975, pp.93-95) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่สอดคล้องกัน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) การให้สิ่งตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นธรรมเมื่อเทียบกับที่อื่น (Adequate and fair compensation) ที่ประกอบไปด้วย รายได้ที่เหมาะสม (Adequate income) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของปัจจุบันหรือไม่ และ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Fair compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy working condition) ประกอบด้วย เวลาทำงานที่เหมาะสม (Reasonable Hours) กำหนดระยะเวลาทำงานที่แน่นอน นอกจากเงินพิเศษที่ได้มาจากการทำงานล่วงเวลา สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ (Physical Working Condition) สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะเสี่ยงภัย และ กำหนดอายุของพนักงาน (Age Limits) เมื่องานนั้นอาจจะเป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของพนักงานที่มีอายุมากกว่า/ต่ำกว่าอายุที่กำหนด

3) โอกาสที่จะใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถ (Immediate Opportunity to use and Develop Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะ พัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ 1. มีอิสระในการทำงาน (Autonomy) 2. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย (Multiple Skill) 3. จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน 4. มีการทำงานตลอดทั้งกระบวนการ (Whole Tasks) 5. การวางแผน (Planning) ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนรวมทั้งทราบปฏิบัติงาน

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานจะช่วยคงไว้และเพิ่มความรู้ ความสามารถของตนได้แล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตน เพื่อความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวอีกด้วย โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้ การพัฒนา (Development) โอกาสความก้าวหน้า (Advancement Opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security)

5) สิทธิความเป็นส่วนตัว อิสระในการพูด และความเสมอภาคของบุคคล

6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

7) การประสานทางสังคมภายในกลุ่มงาน ความสมดุลในบทบาทการทำงาน (Balanced Rule of Work) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) องค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) เป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่า องค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการผลิต การจำกัดของเหลือใช้หรือของเสีย การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นต้น

และอีกองค์การหนึ่งที่ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ อีกคือ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ยังได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 5 มิติ 13 ตัวชี้วัดได้แก่

1) ผลประโยชน์การทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ ค่าจ้างเฉลี่ย ร้อยละของลูกจ้างที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง ร้อยละของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

2) สภาพการทำงาน ตัวชี้วัด คือ อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และอัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

3) การมีส่วนร่วมในองค์การแรงงาน ตัวชี้วัด คือ อัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

4) ความมั่นคงในการทำงาน ตัวชี้วัด คือ อัตราการว่างงาน และอัตราการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

5) ความสงบสุขในการทำงาน ตัวชี้วัด คือ อัตราการร้องทุกข์ อัตราลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงาน/ขัดแย้ง และอัตราวันทำงานที่สูญเสียจากการนัดหยุดงาน (วารสารประชากรศาสตร์ ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มีนาคม 2548 :52)

ส่วนอีกนัยหนึ่ง คือองค์ประกอบด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน แต่ก็คือความหมายที่เกี่ยวข้องกับคนนั่นเอง โดยองค์การอนามัยโลก แบ่งเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิดคือ แบบ ภาวะวิสัย (Perceived Objective) และอัตวิสัย (Self-

report Subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต,2547)

1) ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สุขภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สุขภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าตนไม่ต้องพึ่งพาอาศัยต่าง ๆ หรือการรักษา ทางกายภาพอื่น ๆ เป็นต้น

2) ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สุขภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือ กังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อ การดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

4) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่ามีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าได้มีโอกาสสมัครงาน และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

นอกจากนี้จากงานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขอันเป็นผลงานของผศ.ดร.แสงอรุณ อิศระมาลัยและภัทราภรณ์ กฤษณะพันธ์ในเรื่องการประยุกต์ใช้ระบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ ซึ่ง

ในงานวิจัยนี้ได้วิเคราะห์และสรุปถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของกรอบแนวคิดเรื่องสุขภาพอันเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

1) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้เชื่อมโยงปัจจัย 3 กลุ่ม คือ องค์ประกอบด้านปัจเจกบุคคล (พฤติกรรม พันธุกรรม ความคิด จิตวิญญาณ) องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (กายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ/การเมือง วัฒนธรรม/ศาสนา ประชากร การศึกษา ความมั่นคง การสื่อสาร/คมนาคม เทคโนโลยี/องค์ความรู้) และองค์ประกอบด้านระบบสาธารณสุข (ความครอบคลุม ประเภทบริการ บริการของรัฐ/เอกชน ประสิทธิภาพ/คุณภาพ ระดับบริการ) กรอบแนวคิดนี้ให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพ เห็นว่าสุขภาพเป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของคน ได้คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม แต่ปัจจัยที่กำหนดขึ้นมาค่อนข้างหยาบและไม่ครอบคลุมสาเหตุของปัญหาสุขภาพอีกหลายตัว เช่น ความยากจน การว่างงานหรือการมีงานทำ ปัจจัยด้านทักษะในการแก้ปัญหา พัฒนาการในวัยเด็ก แบบแผนการดำเนินชีวิต ปัจจัยทางยีนหรือกรรมพันธุ์ เป็นต้น และขาดการเชื่อมโยงในปัจจัยต่างๆ

2) กรอบความคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดเรื่องทุนทางสุขภาพ ซึ่งแบ่งปัจจัยเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ทุนธรรมชาติ (ปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติที่มนุษย์สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ในการดำเนินชีวิต) ทุนการเงิน (ทรัพยากรการเงินที่ประชากรครอบครองอยู่ และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้) ทุนกายภาพ (โครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมืออุปกรณ์ และปัจจัยการผลิต และสินค้าอุปโภค/บริโภคที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต) ทุนมนุษย์ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบและสภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ของมนุษย์ในการดำเนินชีวิต) ทุนทางสังคม (ทรัพยากรทางสังคม เช่น กลุ่ม เครือข่าย ความสัมพันธ์ในสังคม ความรู้สึกผูกพัน อัตลักษณ์ร่วมกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตที่ดีร่วมกันในสังคม) กรอบแนวคิดนี้ต้องมีการชี้แจงนำหน้าสิ่งต่างๆ ว่ามีค่าเพียงใดตามหลักเศรษฐศาสตร์ของโลกปัจจุบัน ซึ่งตีคุณค่าได้ยากในบางปัจจัย เช่น ทุนมนุษย์ ซึ่งแต่ละคนในแต่ละวัยแต่ละโอกาสจะมีคุณค่าแตกต่างกันไป รวมทั้งทุนทางสังคมของแต่ละแห่งมีความแตกต่างที่จะตีราคาว่าจะให้เท่าไร สมควรที่จะดำรงอยู่ต่อไป หรือเพิกเฉยได้ เป็นต้น กรอบแนวคิดนี้มีจุดเด่นที่ได้นำหลักเศรษฐศาสตร์มาคิดค่าความเสียหายและผลกระทบที่มีต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สุขภาพมีค่าหรือมีความหมายในทางเศรษฐศาสตร์มากขึ้น แต่การคิดต้นทุนของผลกระทบที่มีต่อสุขภาพในบางเรื่องคิดเป็นตัวเลขได้ยาก เช่น ด้านสุขภาพจิต สังคม และจิตวิญญาณ และผลกระทบต่อเรื่องที่เชื่อมโยงกับหลายปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะผลกระทบในระยะยาวและที่เป็นนามธรรมคิดค่าความเสียหายเป็นตัวเลข

ได้ยาก นอกจากนั้นประเภทของทุนที่กำหนดไว้บางประเด็นค่อนข้างจะเป็นนามธรรมวัดค่าได้ยาก เช่น ในเรื่องทุนมนุษย์ ที่กล่าวถึงความอิสระปราศจากความกลัว ความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน เป็นต้น

3) กรอบแนวคิด “ความอยู่ดีมีสุข” จำแนกปัจจัยไว้ 7 ประการ คือ ด้านสุขภาพ การ ศึกษา ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว การเติบโตทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้าน ประชากร รัฐ กรอบแนวคิดนี้มีจุดเด่นที่กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองไว้ชัดเจน แต่ขาดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของปัจจัย ขาดการเชื่อมโยงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และยังไม่ครอบคลุมในอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น ความยากจน โภชนาการ เครือข่ายทางสังคม เป็นต้น ไม่ได้กล่าวถึงสุขภาพทางจิตวิญญาณ

4) กรอบแนวคิดเรื่อง ระบบความสุขมวลรวมของประเทศ กล่าวถึงดัชนีวัดความเจริญ ความสุข ด้วยการมีปัญญา เข้าถึงธรรมชาติและกฎของธรรมชาติ สอดคล้องกับแนวพระราชดำริ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว กรอบแนวคิดยังไม่ชัดเจน ไม่เป็น รูปธรรมที่จะปฏิบัติได้ ยกเว้นเกณฑ์ชี้วัดซึ่งเป็นเรื่องเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะสร้างความอยู่ดีกินดี อันเป็นพื้นฐานของการแก้ปัญหาความยากจน และปัญหาอื่นๆ ที่เชื่อมโยงกับความยากจน

5) กรอบความคิดที่ใช้ในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพในประเทศแคนาดา มีปัจจัย 9 ตัว คือ รายได้และสถานะทางสังคม การศึกษา การมีงานทำและสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและพันธุกรรม เครือข่ายการช่วยเหลือทางสังคม พฤติกรรมสุขภาพ และทักษะชีวิต การพัฒนาในวัยเด็ก และบริการสุขภาพ กรอบแนวคิดนี้ค่อนข้างชัดเจนในการ นำเสนอปัจจัยที่สามารถนำไปใช้ประเมินปัญหาและแก้ปัญหาผลกระทบต่อสุขภาพจากการดำเนิน โครงการใดๆ แต่ยังขาดมิติด้านจิตวิญญาณ และขาดการเชื่อมโยงในประเด็นต่างๆ ที่มีความ ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน

6) กรอบความคิดที่ใช้ในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพของประเทศอังกฤษ แบ่งปัจจัย ไว้ 5 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยที่อยู่ในตัวมนุษย์เอง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่วนบุคคลของมนุษย์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมและเครือข่ายในชุมชน เงื่อนไขในการดำเนินชีวิตและ เงื่อนไขในการทำงาน และเงื่อนไขโดยรวมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม กรอบ แนวคิดนี้ได้กำหนดปัจจัยจากตัวบุคคล แล้วปัญหาจากหลายๆ คนรวมเป็นปัญหาในระดับชุมชน และสังคม โดยมีเครือข่ายทางสังคมเป็นปัจจัยเชื่อมโยงชีวิตและการทำงาน และสุดท้ายก็ส่งผลต่อ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยหลายตัวคล้ายคลึงกับกรอบแนวคิด ของประเทศแคนาดาและกรอบอื่นๆ แต่ไม่ได้ให้รายละเอียดของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และ

สิ่งแวดล้อม และขาดการเชื่อมโยงในปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และขาดปัจจัยที่มีผลต่อสภาวะสุขภาพอีกหลายตัว

7) กรอบความคิดเรื่องสุขภาพของชุมชนลุ่มน้ำมูนตอนล่าง แบ่งปัจจัยเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ การมีอยู่มีกินอย่างเพียงพอ การมีอาชีพที่มั่นคง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบาน อยู่ในชุมชนที่เอื้ออารีต่อกัน และมีทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต กรอบแนวคิดนี้มีความครอบคลุมของปัจจัยต่างๆ มีการกล่าวถึงผลกระทบต่อสุขภาพได้ครอบคลุมทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ แต่ปัจจัยมีลักษณะเป็นนามธรรมหรือต้องการเกณฑ์ที่จะวัดความสำเร็จของปัจจัย เช่น การมีอาหารการกินที่หลากหลาย (เท่าไรจึงแสดงว่าหลากหลาย) ความเท่าเทียมในเรื่องรายได้/อาชีพ (อะไรเป็นเกณฑ์วัดรายได้ว่าเท่าเทียมกัน) เป็นต้น

กรอบแนวคิดส่วนใหญ่ยังขาดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัจจัย และกรอบแนวคิดของต่างประเทศจะกล่าวถึงผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย ทางจิต และทางสังคม เท่านั้น แต่กรอบแนวคิดของชุมชนลุ่มน้ำมูนตอนล่างได้ครอบคลุมถึงเรื่องสภาวะทางจิตวิญญาณด้วย ซึ่งครอบคลุมในความหมายของ สุขภาพ ตามที่องค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายของ สุขภาพ คือ สภาวะอันเป็นพลวัตของความสุขที่สมบูรณ์พร้อมทั้งทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดย สุขภาวะทางกาย หมายถึง การปราศจากโรคหรือทุพพลภาพ สุขภาวะทางใจ หมายถึง การมีความสบายใจ มีความ ร่าเริงแจ่มใส ไม่เครียดหรือทุกข์ร้อนใจ สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การปลดปล่อยพ้นจากความบีบคั้นทางสังคม เช่น ความไม่เป็นธรรมทางสังคม การกดขี่ขูดรีด การดูถูกเหยียดหยาม หรือความรุนแรงอื่นๆ และสภาวะทางจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่าและความหมายของชีวิต จึงยากที่จะให้คำจำกัดความของสภาวะทางจิตวิญญาณ หรือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ และสิทธิในการดำรงชีวิต โดยมีสุขภาพที่ดีและมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หรือ แผนพัฒนาสุขภาพ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ให้ความหมาย สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์และมีคุณภาพทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณหรือ สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.) ให้ความหมาย สุขภาพดี หมายถึง สุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ (มโนธรรม) โดยมีนิยามศัพท์สุขภาพว่า ทางกาย หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย ไม่พิการ มีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่พอเพียง ทางจิต หมายถึง มีความสุขเบิกบาน มีสติ มีสมาธิ มี

ปัญญา ใจสบาย ไม่เครียด ไม่บีบคั้น ทางสังคม หมายถึง อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี ครอบครัวอบอุ่น ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง มีความเสมอภาค และสมานฉันท์ ทางวิญญาณ หมายถึง ได้ทำความดี และจิตใจสัมผัสกับความบริสุทธิ์ มีศาสนาหรือเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความเชื่อเพื่อลดความเห็นแก่ตัว

สุขภาพดี จึงหมายถึง สุขภาวะทางกาย ทางจิต และทางสังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งสุขภาพของปัจเจกบุคคล และสุขภาพของสังคมอันเป็นสาธารณะ เมื่อพิจารณาการจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของกรอบแนวคิดต่างๆ พบว่าความหมายด้านหนึ่งของสุขภาพดี คือ การมีความสุข หรือมีความเป็นอยู่ที่ดี (ดังกรอบแนวคิดที่ 3 “ความอยู่ดีมีสุข” และ 4 ระบบความสุขมวลรวมของประเทศ หน้า 18) แม้ว่ากรอบแนวคิดต่างๆ จะจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพแตกต่างกันไป แต่ผลสุดท้ายที่คล้ายคลึงกันคือ ปัจจัยใดที่กระทบต่อร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ การว่างงาน/การมีงานทำ/อาชีพ/รายได้ สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ/กายภาพ/ชีวภาพ พฤติกรรมส่วนบุคคล/แบบแผนการดำเนินชีวิต/ทักษะชีวิต/พันธุกรรม/สุขภาพ พัฒนาการในวัยเด็ก/ครอบครัว/สังคม การศึกษา การคมนาคม และระบบบริการสุขภาพ โดยมีการเชื่อมโยงกับเหตุปัจจัยและผลกระทบหมุนเนื่องมากมายทั้งผลโดยตรงและโดยอ้อม และผลกระทบสะสมจากวัยเด็กไปถึงวัยผู้ใหญ่ เช่น ความยากจน ซึ่งมีสาเหตุจากอาชีพ/รายได้ ในทางตรงข้ามความยากจนก็ทำให้ได้รับการศึกษาน้อย ว่างงาน/ได้งานที่ไม่ปลอดภัย ทำให้ยากจนในที่สุด หมุนเป็นวัฏจักร ในกรอบแนวคิดต่างๆ ไม่ได้เน้นถึงความเกี่ยวพันของประเพณี วัฒนธรรม ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและเคมี และปัจจัยทางวัตถุ เมื่อรวมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม องค์ความรู้เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสภาวะสุขภาพ (Michael M. and Richard GW, 2000) และกรอบแนวคิดต่างๆ อาจพอสรุปปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพทั้งหมด (แสงอรุณ อิศระมาลัย, ภัทรภรณ์ กฤษณะพันธ์, การประยุกต์ใช้ระบบการประเมินผลกระทบทางสุขภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ:กรณีศึกษาบริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จังหวัดสงขลา: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข)

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนทางสุขภาพจึงนำมาสู่กรอบแนวคิดในการประเมินสถานะทางสุขภาพในแต่ละมิติที่เชื่อมโยงกันดังนี้

ตารางที่ 2.1 ประยุกต์กรอบแนวคิดในการประเมินสถานะทางสุขภาพในแต่ละมิติ

มิติสุขภาพ	ดัชนีเชิงสร้างเสริม
มิติทางกาย	อายุขัยเฉลี่ย สมรรถภาพร่างกาย พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ
มิติทางจิตใจ	เซาร์ปัญญา การควบคุมอารมณ์ (EQ) ความมั่นคงในตนเอง
มิติทางสังคม	การปรับแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสังคมและชุมชน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นโยบายที่เอื้อต่อสุขภาพ
มิติทางจิตวิญญาณ	การเท่าเทียมกันของมนุษยชาติ ความต้องการที่ พอเพียงสันติภาพ สมานฉันท์

สำหรับในประเทศไทยเองนั้นได้มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Quality of Work Life: QWL) จัดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพหรือ สสส. มีความมุ่งหมายคือ

- 1) เพื่อสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสมกับคนไทย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่แพร่หลายและยั่งยืน เป็นรูปธรรม
- 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพกายและใจของคนทำงานในสถานประกอบการ โดยเน้นการบูรณาการ การเชื่อมโยงโดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง และให้มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินโครงการดังกล่าวมีลักษณะของ การพัฒนาระบบ อนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL) ในสถานประกอบการ จำนวน 20 แห่งโดยประมาณในแต่ละภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 100 แห่ง เพื่อประเมินผลประสิทธิผลของการดำเนินงานตามโครงการและรับรองระบบอนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL) แก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ “QWL” หรือ Quality of Work Life เป็นรูปแบบของ Management System ซึ่งประกอบด้วยเรื่องคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย Physical well-being 2) สุขภาวะทางอารมณ์ Emotional well-being 3) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ Spiritual well-being 4) สุขภาวะทางสังคม Social well-being ซึ่งมาตรฐาน MS-QWL สามารถเทียบกับมาตรฐานสากลอื่น ๆ ได้ โดยโครงการนี้ได้ให้ความสำคัญกับมาตรฐานชีวิตของมนุษย์ทั้ง 4 ด้านหรือ 4 มิติ เพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริงต่อพนักงานและต่อองค์กรที่เข้าร่วม ซึ่งแนวคิดสุขภาวะทั้ง 4 ประการนี้ เป็นแนวคิดที่ให้

ความสำคัญกับ คน เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีความรู้สึก รับรู้ได้ถึงความสุข ความทุกข์ นั้นมีสอง ด้านเสมอ องค์กรจะต้องบริหารคนให้ได้ทั้งสองด้าน คืองานกับชีวิตที่สมดุลกัน ให้ชีวิตการทำงาน เกื้อกูลกับการใช้ชีวิตหรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย จะนำไปสู่การทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ (ชาญ วิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์, 2550)

กรอบแนวคิดของคุณภาพชีวิตในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถาน ประกอบการ มองว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องของวิถีชีวิตทั้งหมด ที่ต้องคิดเป็นองค์รวมโดยสามารถ แบ่งสุขภาวะหรือภาวะที่เป็นสุขออกเป็นมิติต่างๆ ที่มีความเกี่ยวพันกันได้ 4 มิติ ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อกัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งมักพบว่า ความเจ็บป่วยหรือความไม่สมบูรณ์ทางกายก็อาจนำมาซึ่งปัญหาความไม่สมบูรณ์ทางจิต ในทางกลับกัน ความเครียดในจิตใจ ไม่ว่าจะเนื่องมาจากความกดดัน ความคับข้องใจ ความขัดแย้ง หรือ ความวิตกกังวล ก็อาจนำมาซึ่งความไม่สมบูรณ์ทางกายหลาย ๆ รูปแบบด้วยกัน เช่น เป็นไข้ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ การเป็นโรคแผลในกระเพาะอาหารขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางสังคมกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณก็มีลักษณะเดียวกันกล่าวคือ หากสุขภาวะจิตวิญญาณของสมาชิกในสังคมไม่ดี ก็ยากที่สังคมนั้นจะมีสุขภาวะทางสังคมที่ดี ในทางกลับกัน หากสุขภาวะทางสังคมไม่ดี ก็ยากที่คนในสังคมนั้นจะเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณที่ดีได้ ความเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนของสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ภายใต้กระบวนการที่คนสุขภาวะ ทำให้เห็นถึงความจำเป็นในการขยาย พรหมแดนของการสร้างเสริมและการคุ้มครองสุขภาพไปสู่การพัฒนาและวางแผนอย่างเป็นระบบ และครอบคลุมในทุกด้านของชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในมิติต่างๆ เพราะคำว่า สุขภาพ หมายถึงสุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และ ทางจิตวิญญาณนั้น สุขภาวะในมิติทั้ง ๔ เชื่อมโยงสัมพันธ์และเป็นปัจจัยต่อกัน เช่น เมื่อพูดถึง สุขภาวะทางสังคม ย่อมมีองค์ประกอบแห่งสุขภาวะทางกาย ทางจิต และ ทางจิตวิญญาณ เชื่อมโยงอยู่ด้วย (ประเวศ วะสี, 2546) สุขภาวะที่สมบูรณ์เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม อย่างสมดุล ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ และคำว่าสร้างเสริมสุขภาพ หมายความว่า การใดๆ ที่มุ่งกระทำโดยส่งเสริมสนับสนุนพฤติกรรมบุคคล สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีสุขภาวะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ, 2545) องค์กรอนามัยโลกยัง (อ้างถึงใน Mullen : Mc Dermott and Gold, 1996) ได้ให้ความหมายของสุขภาพไว้ใกล้เคียงกัน สุขภาพเป็นความสมบูรณ์ทางร่างกายและทางจิตใจและทางสังคม รวมถึงความปราศจากโรคและความทุพพลภาพ แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 (วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข, 2545) กล่าวถึง ทิศทางการพัฒนาสุขภาพที่ถูกต้องไม่

เพียงแต่มองสุขภาพทั้งในมิติทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ แต่ยังคงมองให้เชื่อมโยงกับ เหตุปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาสุขภาพ แห่งชาติ ฉบับนี้ ยึดหลักแนวคิดที่ถือว่า

สุขภาพ คือ สุขภาวะ ซึ่งหมายความว่า สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์และมีคุณภาพทั้ง ร่างกาย ทางใจ ทางสังคมและทางจิตวิญญาณ สุขภาพจึงแยกไม่ได้จากวิถีชีวิตที่จะต้องดำเนินไป บนพื้นฐานของความถูกต้องพอดี โดยดำรงอยู่ในครอบครัว ชุมชนและสังคมที่พัฒนาอย่างสมดุล ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เฉพาะนั้นคำว่าสุขภาพหรือสุขภาวะนั้น ประกอบด้วยมิติทั้งหมด 4 ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจหรืออารมณ์ จิตวิญญาณและสังคมนั่นเอง เพราะนอกจากปัจจัยด้านอื่น ๆ แล้ว ที่มาของกำลังใจของมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์เงินเดือน หรือ พนักงานในองค์กร นอกจากองค์ประกอบทางที่เกี่ยวกับงานตามที่กล่าวไว้ก่อนหน้านั้น องค์ประกอบในมิติเหล่านี้ ต่างก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ แรงผลักดันใน การทำงาน ความพึงพอใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วม ความต้องการ ฯลฯ แต่ในทางกลับกัน หาก ความรู้สึกของคนออกมาตรงข้าม ก็ย่อมหมายถึงปัญหาที่องค์การจะต้องรีบแก้ไข และ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยากที่สุด กอร์ดอน (1985) กล่าวว่า โดยทั่วไปสุขภาพเรา จะเข้าใจว่าเป็นความสุขในคุณภาพชีวิต โดยจะดูได้จากการป่วย ความพิการ และความไม่พึง พอใจในชีวิต เพราะสุขภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องพันทั้งกาย อารมณ์ จิตวิญญาณ และสังคมรวมทั้ง สิ่งแวดล้อมรอบตัว ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพดีควรประกอบ ไปด้วย 1) ปราศจากโรคภัย ความไม่แข็งแรง และความผิดปกติของร่างกาย 2) สามารถปรับตัว เข้ากับชีวิตประจำวันที่มีความเครียด 3) รู้สึกมีความก้าวหน้าในชีวิต 4) รู้สึกพึงพอใจและมี ความสุข 5) มีความต้องการในชีวิตที่อุดมสมบูรณ์

6) มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ 7) รู้สึกถึงจิตวิญญาณแห่งการใช้ชีวิตให้คุ้มค่า

8) รับผิดชอบต่อชีวิตตนเอง โดยรับรู้และหลีกเลี่ยงการตกอยู่ในสถานการณ์ที่อันตราย

สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพ ร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ สภาวะทางด้านสรีระ ภาพของบุคคลนั้น การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติเหตุ เป็นต้น และ ผลกระทบต่อสุขภาพ อันเนื่องมาจากการสูบบุหรี่ กิจกรรมทางกาย การดื่มสุรา และการ รับประทานอาหาร

สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ สภาพทางด้านจิตใจของบุคคล มีผลมาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในชีวิต และวิธีการตอบสนองของบุคคลนั้น ต่อปัจจัยดังกล่าว รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการใช้เวลาส่วนตัว เพื่อความเพลิดเพลิน และผ่อนคลายความเครียด มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ ปัจจุบันมีหลักฐานมากขึ้น ที่แสดงถึงความเชื่อมโยง ระหว่างสุขภาวะทางอารมณ์ กับการใช้บริการทางการแพทย์ กับความไวต่อการเกิดโรค และกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความ เป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต สภาพการมี Spirit ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ลดละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึงพระนิพพาน หรือพระผู้เป็นเจ้าของ หรือความดีสูงสุด สุขภาวะทางจิตวิญญาณจึงหมายถึงมิติทางคุณค่าที่สูงที่สุดเหนือไปจากโลก การมีศรัทธาและมีการเข้าถึงคุณค่าที่สูงส่ง ทำให้เกิดความสุขอันประณีตลึกล้ำ ซึ่งรวมความถึง การตั้งวัตถุประสงค์ในชีวิต ความสามารถในการให้ และรับความรัก และความรู้สึกในการเสียสละ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น สำหรับในคนบางกลุ่ม ศาสนาอาจจะเป็นองค์ประกอบกลาง ที่สำคัญด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณได้ อาจรวมถึงการจัดสัมมนา เรื่อง การวางแผนชีวิต การให้บริการอย่างสมัครใจ หรือการ ให้บริจาคแก่องค์กรอื่นๆ และความร่วมมือต่างๆ ในกลุ่มศาสนา (ประเวศ วะสี, 2544)

สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น อันได้แก่ สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนบ้าน การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคม ในโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพ

แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนของสังคม มีส่วนสำคัญในการช่วยให้ร่างกาย สามารถฟื้นตัวจากโรคภัยไข้เจ็บได้เร็วขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยลดผลกระทบของความเครียด ที่มีต่อสุขภาวะทาง

กาย และทางอารมณ์ รวมทั้งยังช่วยลดอัตราการเจ็บป่วย และอัตราตายด้วย สำหรับพื้นฐานทางสังคมนั้น จะส่งผลกระทบต่ออย่างมาก ต่อพฤติกรรม หรือวิถีการดำรงชีวิตของบุคคลนั้น ด้านสุขภาพทางสังคม อาจรวมถึง การดูแลเด็ก หรือผู้ปกครอง การจัดกลุ่มสนับสนุนด้านสุขภาพ การจัดโอกาสในการพัฒนาความเป็นผู้นำ ความพยายามในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม สันทนการกลุ่ม และการกีฬา และโปรแกรมการพัฒนาความชำนาญ ทางด้านการติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้ปกครอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง การผสมผสานด้านสุขภาพทางสังคม เข้าสู่โครงการส่งเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ จะช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบผลสำเร็จได้มาก

จากการศึกษาสามารถสรุปวัตถุประสงค์ ของโครงการได้คือเพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดจากปัญหาสุขภาพผู้ปฏิบัติงานทั้งในและนอกการทำงาน ลดการลางานและการออกจากงาน ซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาพที่เชื่อมโยงไปถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งในและนอกการทำงานคือ ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่กลมกลืนกันอย่างสมดุล (Work Life Balance) สร้างองค์การให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ (Happy Workplace) สร้างความสุขให้กับพนักงานเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดองค์การในที่สุด

คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานนั้นทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์การดังต่อไปนี้ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) 1) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยจะส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2) ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน 3) พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ 4) พนักงานมีความเห็นคุณค่าความสำคัญในตนเอง 5) ลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีซึ่งกันและกัน 6) ลดปัญหาการขาดงาน ลางาน เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน 7) ผลผลิตเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน 8) พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงานมากขึ้น

จากประโยชน์ทุก ๆ ด้านที่กล่าวมานี้ เป็นเหตุผลว่าทำไมองค์การจึงต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุข ให้เป็นองค์การที่มีสุขภาพแข็งแรงและจากมิติทั้ง 4 มิติ ที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ สสส. นั้นสามารถสร้างให้องค์การเป็นองค์การที่มีการพัฒนาที่แท้จริงและยั่งยืน

2.1.3 ความสำคัญของสุขภาวะมิติต่าง ๆ ต่อการทำงาน

ความสำคัญของสุขภาวะทางกายต่อการทำงาน

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy working Conditions) เป็นสิ่งสำคัญต่อสุขภาวะทางกาย พนักงานควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งจะเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ (Walton as cited in Davis & Cherns, 1975, pp.93-95)

เนื่องจากปัจจุบันการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานก็มีเพิ่มขึ้น สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่มีมากขึ้น เช่น ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาแรงงานเด็กและสตรี สิ่งเหล่านี้ล้วนกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ทั้งสิ้น เนื่องจากโรงงานต่าง ๆ มักจัดให้พนักงานทำงานล่วงเวลาติดต่อกันเป็นเวลานาน เพื่อต้องการผลิตสินค้าให้ได้ทันเวลา ผลกระทบที่ตามมาคือปัญหาสุขภาพของคนทำงาน เช่นระบบทางเดินหายใจ ปวดศีรษะเนื่องจากความเครียด และการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานอาจเพิ่มความเสี่ยงในการบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ถ้าพนักงานมีร่างกายที่อ่อนแอ ไม่สามารถปรับตัวได้ ก็อาจเป็นสาเหตุให้เกิดการเจ็บป่วย ต้องขาดงานบ่อย และลาออกจากงานในที่สุด การทำงานหนักจะเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานมีปัญหาด้านสุขภาพ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานอีกด้วย และหากสภาพแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะก็อาจทำให้เกิดโรคติดต่อจากการทำงานอีกด้วย ซึ่งผู้ประกอบการจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ในด้านสุขภาพอนามัยของสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เพราะสุขภาพกายที่แข็งแรง ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เนื่องจากหากเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขึ้นจะส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งครอบครัวพนักงาน องค์กร ตลอดจนด้านเศรษฐกิจและสังคมด้วย นั่นคือการสูญเสียแรงงานและงบประมาณแผ่นดินในการดูแลคนป่วย คนพิการ และไร้สมรรถภาพ ซึ่งปัจจุบันได้มีแนวคิดในการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยขึ้นเรียกว่า มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001) ซึ่งสามารถสรุปวัตถุประสงค์ได้พอสังเขปคือ เพื่อป้องกันความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุและโรคร้ายไข้เจ็บจากการทำงาน เน้นการสร้างจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยให้กับพนักงาน ป้องกันอุบัติเหตุและเตรียมพร้อมสำหรับอุบัติเหตุและภาวะฉุกเฉิน พนักงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ชุมชนมั่นใจในความปลอดภัย

ขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มผลผลิตได้อีกด้วย ดังนั้น การเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจะช่วยให้องค์กรมีการเติบโตได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพร่างกายเนื่องจาก การได้รับค่าตอบแทนจะต้องเพียงพอและยุติธรรมต่อการดำรงชีวิตอยู่ตามมาตรฐานค่าครองชีพที่สมเหตุสมผล สำหรับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมนั้นเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น เมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบผลปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพจะทำให้พนักงานสามารถพึ่งตนเองได้ ในการจัดหาอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และ ยารักษาโรค ซึ่งเป็นปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข สิ่งสำคัญอีกอย่างในการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่ดีคือ ความมีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากพนักงานสามารถจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตได้ มีการแบ่งเวลาในการดำรงชีวิตในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมก็จะส่งผลถึงสุขภาพร่างกายที่ดี ดังนั้นบริษัทสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสุขทางกายให้แก่พนักงานได้ด้วยการกำหนดเวลาการทำงานให้มีความสมดุล ยืดหยุ่น หรือ การกำหนดเวลาในการพักผ่อนอย่างเหมาะสมในกรณีที่พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

ความสำคัญของสุขภาพอารมณ์ต่อการทำงาน

สำหรับวัยทำงานโดยมากแล้วความสำเร็จในการทำงาน นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้อื่นด้วย Weisinger (1988) กำหนดการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะสื่อสารที่ดี รับรู้ตีความและแสดงภาวะอารมณ์ได้ถูกต้อง มีความสามารถใช้ภาวะอารมณ์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงานและมีการเรียนรู้ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ นอกจากนั้นต้องสามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะ สร้างพฤติกรรมในทางบวก

อารมณ์ (Emotional) คือ สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเร่งเร้า ทางรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส และเรื่องราวต่าง ๆ ที่นึกคิดขึ้นมาหรือเกิดอุปทาน อารมณ์เป็นภาวะหนึ่งของจิตใจ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีพฤติกรรมของตนหรือของผู้อื่นมากระทบจิตใจ อารมณ์มีอยู่ 2 ชนิดคือ อารมณ์ดี คือ อารมณ์ที่แสดงออกถึง ความรัก ยินดี สดชื่น แจ่มใส เป็นต้น และอารมณ์ร้ายหรือไม่ดี คือ อารมณ์ที่แสดงถึง ความโกรธ เศร้า เสียใจ เบื่อหน่าย วิตกกังวล ฯลฯ อารมณ์มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีอารมณ์ดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทางบวก แต่ถ้าพฤติกรรมด้านไม่ดี จะทำให้เกิดพฤติกรรมลบ เราต้องระมัดระวังอย่าให้เกิดอารมณ์ไม่ดี

อารมณ์ของคนมีอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีคำที่เกี่ยวข้องอีกหลายคำกับคำว่าอารมณ์ (Emotion) ล้วนแล้วแต่ให้ความหมายที่เน้นความสำคัญไปกันคนละด้าน โดยภาพรวมแล้วความหมายเหล่านั้นก็สะท้อนถึงสิ่งที่อยู่ภายในมนุษย์นั่นเอง ส่วนคำว่าสุขภาพทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) ที่ เป็นภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ จะตรงกับลักษณะของบุคคลซึ่งมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการรับรู้ ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง (Daniel Goleman ,1998 อ้างใน ณะ เขียมอนันต์, 2549)

กรอสแมน (Grossman, 2000) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมสินค้าเพื่อสุขภาพแห่งหนึ่งพบว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถจูงใจให้สมาชิกในองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โกลแมน (Goleman,1998) กล่าวว่าในงานที่มีความซับซ้อนปานกลาง (พนักงานขาย ช่างกล) ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงสุดจะมีผลงานมากกว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำสุดถึง 12 เท่า และมีผลงานมากกว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางถึง 85% ส่วนงานที่มีความซับซ้อนมาก (พนักงานขายประกัน ผู้จัดการฝ่ายบัญชี)นั้น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงสุดจะมีผลงานมากกว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง 127% จากการวิจัยประสิทธิภาพในบริษัทและองค์กรทั่วโลก มากกว่า 200 แห่ง พบว่า 1 ใน 3 ของความแตกต่างเกิดจากทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) และความสามารถทางปัญญา (Cognitive Ability) และในตำแหน่งผู้นำระดับสูงนั้น มากกว่า 4 ใน 5 ของความแตกต่างเกิดจากความสามารถด้านเชาว์อารมณ์ (Emotional Competence)

การที่องค์กรมีพนักงานที่อารมณ์ดีและมีความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลกระทบต่อพนักงานและองค์กรหลายด้าน เช่น ในด้านการตัดสินใจในการทำงาน คนที่อยู่ในอารมณ์โกรธหรืออารมณ์ทางลบ จะตัดสินใจสู้คนที่อารมณ์สงบนิ่งหรือด้านบวกไม่ได้ ในด้านความคิดสร้างสรรค์ คนที่อารมณ์ดีจะมีความคิดสร้างสรรค์ดีกว่าคนที่อารมณ์ไม่ดี เนื่องจากคนที่อารมณ์ดีและมีความฉลาดทางอารมณ์ จะมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างให้กับความคิดต่างๆ ดังนั้นหัวหน้างานควรจัดกิจกรรมหรือให้พนักงานมีอารมณ์ที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรคงาน สำหรับพนักงานที่ให้บริการ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องสำคัญมาก การต้องเผชิญกับการเรียกร้องจากลูกค้าบ่อยๆ จะทำให้เกิดภาวะขัดแย้งทางอารมณ์ ส่งผลให้เกิดความ

เหนื่อยล้า ทำให้ผลการทำงานต่ำลง และทำให้ระดับความพึงพอใจในงานลดลง และอาจส่งผลถึงการให้บริการลูกค้าด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ,2550)

ความสำคัญของสุขภาวะทางสังคมต่อการทำงาน

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างความสุขตามหลักความสุข 8 ประการซึ่งเป็นแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) นั้น สังคมที่ดี เกิดจากการที่คนเราจะต้องมีความเข้าใจจิตใจของเพื่อนมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องอยู่ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จึงจะเอาชีวิตรอด องค์กรจะต้องร่วมกันพัฒนาความคิด พฤติกรรมของคนให้เป็นไปในทางที่ดี เอื้อประโยชน์สุขโดยรวมไม่ใช่เห็นแต่ความสุขส่วนตน การทำให้สังคมน่าอยู่นั้น ขึ้นอยู่กับความคิดที่เฉียบแหลมและชาญฉลาดของผู้คนในสังคม ความคิดที่ถูกที่ควร สามารถวิเคราะห์แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น ไม่ใช่อารมณ์หรือความชอบส่วนตัวตัดสินสิ่งถูกผิดชั่วร้ายปราศจากอคติ แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเหตุผล สืบค้นต้นตอของสาเหตุต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาสังคม และร่วมกันแก้ไขไปในทางที่ถูกเหมาะสม แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว การที่คนหลาย ๆ คนที่มีความแตกต่างมาอยู่ร่วมกันในสังคมได้นั้น จะต้องมีการของสังคมควบคุมอยู่ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และดำเนินไปตามกติกา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการตั้งสังคมนั้นๆ ขึ้นมา

Thomas Hobbes (1588-1679, Leviathan. 1660 อ้างใน เอกสารคำสอนวิชาจริยธรรมใน งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) ได้อธิบายว่า เนื่องจากคนมีแรงกระตุ้นของการกระทำส่วนใหญ่ มาจากการเห็นแก่ประโยชน์ และความพอใจของตนเอง ดังนั้นคนจึงควรมีชีวิตอยู่ด้วยการเคารพต่อกฎเกณฑ์ที่มีคุณธรรม (Moral Rules) มากกว่าการไร้ซึ่งกฎเกณฑ์เหล่านี้ เพราะหากไม่มีกฎแล้วคนก็จะตกเป็นเหยื่อของการกระทำต่อผู้อื่น แต่ทฤษฎีสัญญาทางสังคมนี ก็มีข้อโต้แย้งได้ คือ จำเป็นหรือไม่ที่คนต้องเคารพกฎของสังคมเสมอ หากกฎของสังคมที่เกิดขึ้นไม่ได้สร้างประโยชน์ให้กับคนบางกลุ่มหรือคนส่วนใหญ่ แต่เกิดจากกลุ่มคนที่ใช้อำนาจใด ๆ นำกฎมาใช้สำหรับปกป้องผลประโยชน์ของพวกเขาอย่างไม่เป็นธรรม

หากนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ นั่น คนจะถูกสอนให้ลดละจากกิเลสที่เป็นตัวปัญหา ก็คือ การพัฒนา “ด้านจิตใจ” ให้คนมีมโนสำนึกที่ดี มีความรักความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเหตุผล สามารถแยกแยะสิ่งดีสิ่งชั่ว รู้ว่าสิ่งไหนควรทำหรือไม่ควรทำ ด้วยใช้หลักพุทธธรรมมาขัดเกลา และจรรโลงจิตใจ ด้วยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เมื่อคนได้รับการพัฒนาจิตใจให้ดีงามแล้ว ก็จะมีปัญญา “รู้แจ้งเห็นจริง” ลดละจากกิเลสตัณหาทั้งปวง ลดความอยาก

ได้ใคร่มี อยากมีอำนาจ อยากยิ่งใหญ่ ยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ มนุษย์ก็จะกลายเป็นผู้ให้ ผู้
 เกื้อหนุน ผู้จรรโลงโลก ให้เกิดความสงบสุข โดยสร้างดุลยภาพให้เกิดขึ้นระหว่าง ตนเอง
 สิ่งแวดล้อม สังคม เทคโนโลยี ทุกที่จะอยู่อย่างเกื้อกูลกันและกัน จะรักษาและไม่ทำลาย
 สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติก็จะให้ประโยชน์ในการดำรง
 ชีพของมนุษย์ มนุษย์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสร้างสรรค์ให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ในที่สุดสังคมก็
 จะเป็นสังคมแห่งความสงบสุข มีความเกื้อกูลต่อกัน และการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่มีแต่ความ
 พึ่งพาเอื้อเอื้อกัน พุ่มเพื่อพุ่ม นียมวัตถุ ก็จะกลับมาดำรงชีวิตแบบพอเพียง โดยใช้หลักเศรษฐกิจ
 พอเพียง

ความสำคัญของจิตวิญญาณต่อการทำงาน

การสร้างความสุขในองค์กร ให้กลายเป็นองค์การแห่งความสุข มีสุขภาพดี มีความสมดุล
 (The Healthy Workplace, Wellness, Work-Life Balance) ก็คือการสร้างสิ่งเหล่านี้ให้กับ
 พนักงานนั่นเอง องค์กรเป็นสิ่งไม่มีชีวิต แต่พนักงานคือสิ่งมีชีวิต ที่สามารถรับรู้ มีความรู้สึก
 ความสุขที่ว่าเป็นไปตามแนวคิดบริหารความสุขของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ
 (สสส.) แบ่งออกได้เป็น 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีสุขภาพดี 2) การมีน้ำใจ 3) การรู้จักผ่อน
 คลาย 4) ทางสงบ 5) การมีเศรษฐกิจที่ดี 6) การพัฒนาความรู้ 7) การมีครอบครัวดี 8) การมีสังคม
 ดี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, 2550) ความสุขเหล่านี้เป็นความสุขจากตัว
 พนักงานไปสู่ครอบครัวและไปสู่สังคม เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินชีวิต เป็นมิติของ
 ความสุขที่เกิดขึ้นได้ในองค์กร การสร้างความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน ประเด็นสำคัญของความสุข
 แต่ละด้านมีดังนี้คือ

สุขภาพดี หมายถึง ความสมดุลของร่างกาย จิตใจและสิ่งแวดล้อม ประกอบกันเป็น 3
 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อกันอย่างชัดเจน สุขภาพกายที่ดีจะรวมถึงการมีร่างกายที่
 แข็งแรง สมรรถภาพดี อวัยวะต่าง ๆ ทำหน้าที่ได้อย่างปกติ กระบวนการย่อยอาหาร กระบวนการ
 ดูดซึม และกระบวนการขับถ่ายดำเนินไปอย่างสมบูรณ์ สุขภาพจิตที่ดี หมายถึงภาวะสมดุลของ
 ความคิด ความรู้สึกและการกระทำที่บุคคลสะท้อนผ่านแนวคิด อุดมคติและปรัชญาในการดำเนิน
 ชีวิตและการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ผู้คนส่วนใหญ่ในสังคมปัจจุบันมุ่งเน้นที่จะพัฒนา
 ความสามารถเฉพาะทาง เพื่อสร้างความทัดเทียมกันและเท่าทันความก้าวหน้าของโลกภายนอก
 แต่ในความเป็นจริงนั้นสิ่งสำคัญที่สุดในการดูแลชีวิตที่สลับซับซ้อน ละเอียดอ่อน และเปลี่ยนแปลง
 อยู่เสมอก็คือการสร้างสมดุลในจิตใจนั่นเอง ส่วนการสร้างสมดุลให้กับสภาพแวดล้อมทาง
 สังคมในองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น

บรรยากาศที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรัก ความเข้าใจ การยอมรับ การให้อภัยและการสนับสนุนให้บุคลากรได้ค้นพบความเป็นปัจเจกชนในตนเองอย่างแท้จริงนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องเฝ้ารอและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การมีน้ำใจดี การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ความสุข คือ การหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง และความสุขที่จะเพิ่มมากขึ้น หากเราสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ความสุขอยู่ในการทำความดี สิ่งดี ๆ จะอยู่กับคนดีเสมอ

การรู้จักผ่อนคลาย เป็นการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะการใช้ชีวิตของคนทำงานในปัจจุบัน เริ่มตั้งแต่การเดินทางออกจากบ้าน ที่ต้องเจอกับสภาวะที่กดดันทั้งเรื่องเวลา ผู้คน สิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนต้องอาศัยการปรับตัว ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความพร้อมทั้งทางสถานภาพทางกายและจิตใจเป็นสำคัญ หากใครไม่สามารถยอมรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ก็จะเผชิญกับภาวะความเครียด นำไปสู่ปัญหาในชีวิต ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการทำงานได้ เพื่อไม่ให้ความเครียดเป็นตัวกีดกร่อนสภาวะทางกายและใจ นำไปสู่การเผชิญปัญหาในด้านต่าง ๆ จึงต้องหาวิธีกำจัดออกไป ด้วยการทำจิตใจให้ผ่อนคลาย รู้จักปล่อยวาง โดยเฉพาะกับสิ่งที่ไม่สามารถจะควบคุมได้ ถ้าเรารู้จักดูแลจิตใจและอารมณ์ของตัวเอง ตระหนักถึงอารมณ์ของตนเองได้ เราก็จะสามารถบริหารอารมณ์ของเราได้ ภาวะความเครียดก็จะไม่เข้ามาบั่นทอนจิตใจ การรู้จักอารมณ์ตนเอง (Self Awareness) เป็นการจัดการกับตนเอง โดยเฉพาะอารมณ์และความรู้สึก เมื่อสามารถจัดการได้ เราก็จะสามารถสร้างสรรค์อารมณ์บวกให้กับตนเอง นำไปสู่การกระทำไปในสิ่งที่ดีต่อตนเองทั้งกาย วาจา ใจ วิธีการต่อไปนี้ เป็นวิธีการผ่อนคลายความเครียดของตนเองที่สามารถปฏิบัติได้ไม่ยาก คือ

- 1) ให้นึกเสมอว่า ชีวิตคนเราเกิดมาไม่ใช่มีแต่เฉพาะการทำงาน ยังมีชีวิตอีกหลายสิ่งหลายอย่างที่เราจะต้องรู้จักแสวงหา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ความสุข ทั้งในแง่ตนเอง ครอบครัว และสังคม ตระหนักถึงคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนา ให้เดินทางสายกลาง
- 2) ดำรงชีวิตอยู่ทุกวันด้วยรอยยิ้มเพื่อโลกที่ดีที่สุด การยิ้มเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในชีวิต เป็นการสร้างบรรยากาศในการเริ่มต้นสิ่งต่าง ๆ ของแต่ละวัน
- 3) ไม่ทำตัวเป็นคนคิดมาก
- 4) มองโลกในแง่ดี คิดในเชิงบวก พุดในสิ่งดี ๆ ต่อตนเอง
- 5) รู้จักปล่อยวาง ใครจะคิดถึงเราในแง่ใดก็แล้วแต่ อย่าไปเอามาเป็นสิ่งกังวลใจ เพราะคงไม่มีใครในโลกนี้สามารถทำให้ทุกคนที่เข้ามาสัมผัสในชีวิตของเราได้ดีทั้งหมดทุกคน

6) เต็มสี่สี่ชีวิต ด้วยการดูทีวี ฟังเพลง พาครอบครัวไปทานอาหารนอกบ้าน ในวันหยุดบ้าง หรือหากิจกรรมที่เราทำแล้วมีความสุขไม่เบียดเบียนใคร

7) หาเวลาเพื่อหาความสงบให้กับตนเอง เพื่อทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองปลีกเวลาออกจากสิ่งทั้งปวง

8) การเข้าวัดเพื่อทำบุญ ฟังเทศน์ ฟังธรรมในบางโอกาสเท่าที่สามารถจะทำได้

ทางสงบ “ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ” การสร้างความสงบในจิตใจเกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการปิดช่องโหว่ต่าง ๆ ถึงจะเป็นเรื่องที่ทำไม่ได้ไม่ถนัด แต่ควรหมั่นฝึกฝนทำทีละเล็กทีละน้อย ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเอง ลดความต้องการ ไม่แก่งแย่งแข่งขันเป็นหนทางไปสู่ความสงบสุขที่ยั่งยืน ดังนั้นการไปถึงความสงบในจิตใจเรา ต้องเปลี่ยนมุมมองในการอยากเป็น อยากได้ในสิ่งที่เกินความจำเป็นหรือความต้องการขั้นพื้นฐาน หากรู้เช่นนั้นก็ไม่หนักหนาถ้าจะเปลี่ยนแปลงความคิดของเราค่อย ๆ ฝึกยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นในแต่ละวัน และยังมี การหาความสงบสุขที่ได้ผลอีกวิธีคือ การค้นพบงานที่ตนเองรักอย่างแท้จริง เราจะทุ่มเทกับงานเหล่านั้น ทำให้จิตใจไม่หมกมุ่นกับความโลภ โกรธ หลง หรือความต้องการของกิเลสต่าง ๆ ที่เข้ามาครอบงำ เพราะเราจะมีสมาธิอยู่กับงาน ส่งผลให้เกิดสมาธิโดยอัตโนมัติ และจะเกิดความสงบในจิตใจตามมา

การมีเศรษฐกิจที่ดี ไม่มีหนี้สิน เรื่องหนี้สินเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในงาน บุคคล ปัญหาหนี้สินของพนักงานกลายเป็นปัญหาขององค์กรที่จะต้องเข้ามาดูแล หนี้สินเป็นปัญหาที่มีมาแต่เก่าก่อน อาจไม่สามารถกำจัดได้ลงในทันทีทันใด แต่จะต้องสามารถบริหารจัดการกับปัญหาหนี้สินและควบคุมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้อย่างไร

การหาความรู้ การเรียนรู้เป็นสิ่งมหัศจรรย์ เพราะความรู้ที่เราได้มาไม่ว่าจากแหล่งใดตามก็ตามย่อมไม่มีวันหมด ในทางตรงข้ามมีแต่จะเพิ่มพูนมากขึ้น และเมื่อเรานำความรู้มาใช้ในการทำงาน พัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้น ก็เท่ากับสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตัวเอง และมีความสุข เกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับตัวเองและองค์กร

การมีครอบครัวดี สิ่งที่น่าเศร้าที่สุดในชีวิตมนุษย์คือ การใช้ชีวิตลำพังบนโลกใบนี้ แต่เพียงผู้เดียว ไม่มีใครแบ่งปันทุกข์สุข และครอบครัวทำหน้าที่นี้ได้ดีที่สุดในชีวิต เราจะเป็นคนอย่างไรมีพื้นฐานมาจากครอบครัว เป็นคนมีความสุขมองโลกในแง่ดี เป็นที่รักของคนทุกคน มีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้คนหรือเป็นคนเห็นแก่ตัว ฯลฯ ความเข้าใจภายในครอบครัว การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันด้วยความรักอย่างแท้จริงเป็นสิ่งที่ไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้เวลาซึ่งกันและกัน

เป็นเรื่องที่ไม่ต้องลงทุนแต่ได้ตอบแทนที่คุ้มค่าที่สุด เป็นกฎเรียบง่ายและเป็นธรรมชาติที่เวลาเราทำอะไรเราจะให้เวลากับสิ่งนั้นมากที่สุด ถ้าเรารักเงิน เราจะทุ่มเทเวลาไปกับการทำงาน การหาเงิน ถ้าเรารักตัวเองเราจะใช้เวลาเพื่อเสพความสุขเข้าตัวเอง แต่ถ้าเรารักคนในครอบครัวเราจะให้เวลากับเขาเหล่านั้นและทำสิ่งดี ๆ

การมีสังคมดี การเป็นคนมีความเข้าใจจิตใจของเพื่อนมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องอยู่ร่วมกัน ฟังพาทาคัยซึ่งกันและกัน จึงจะเอาชีวิตรอด องค์การจะต้องร่วมกันพัฒนาความคิดพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในทางที่ดี เอื้อประโยชน์สุขโดยรวมไม่ใช่เห็นแต่ความสุขส่วนตน การทำให้สังคมน่าอยู่นั้น ขึ้นอยู่กับความคิดที่เฉียบแหลมและชาญฉลาดของผู้คนในสังคม ความคิดที่ถูกที่ควร สามารถวิเคราะห์แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น ไม่ใช่อารมณ์หรือความชอบส่วนตัวตัดสินสิ่งถูกผิดดีชั่ว ปราศจากอคติ แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเหตุผล สืบค้นต้นตอของสาเหตุต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาสังคม และร่วมกันแก้ไขไปในทางที่เหมาะสม

จะเห็นได้ว่าแนวคิดความสุข 8 ประการนี้ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทั้งทางร่างกายและจิตวิญญาณ สังคม ร่วมกันทุกส่วน โดยหลักการ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นหลักการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั่นคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวที่ตั้งอยู่บน 2 เงื่อนไขคือ ความรู้และคุณธรรม

การสร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานจำเป็นที่จะต้องศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจควบคู่ด้วย เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ ทำให้เกิดการกระทำ คือให้พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำองค์ประกอบของแรงจูงใจ (สุพา สฤทธิวิณิช, 2549) ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องของบุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจน เพศ อายุ การศึกษา มีผลต่อการจูงใจของแต่ละคนแตกต่างกันไป ปัจจัยเรื่องงาน และธรรมชาติของงาน เช่น ความท้าทาย ความน่าสนใจของงาน และปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรม นโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการสร้างความร่วมมือที่เป็นแรงจูงใจให้พนักงานกระทำสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไปเช่นกัน

2.1.4 ทฤษฎีความต้องการ

2.1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) โดยเนื้อหาทฤษฎีนี้ คือ คนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่างและความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย และความต้องการเหล่านี้ สามารถจัดเป็นลำดับได้ 5 ชั้น จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังต่อไปนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยสี่ เพื่อความอยู่รอด ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ด้วยการดูแลสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและควรคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วย
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ด้วยการ ดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การวางแผนด้านอาชีพการงานให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นว่ามียางานทำที่มั่นคง
- 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการมีเพื่อน มีกลุ่มสังคม องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ด้วยการ จัดหากิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานได้มีการทำร่วมกัน
- 4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ ต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า ยอมรับในความรู้ความสามารถ โดยองค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณตามความเหมาะสม
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นลำดับขั้นสูงสุด องค์การตอบสนองขั้นนี้ด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ

2.1.4.2 ทฤษฎี EGR ของอัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ศึกษาแนวคิดของมาสโลว์และจัดความต้องการของคน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพ วัตถุ และปัจจัย 4 เทียบได้กับขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์
- 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา ตลอดจน คนในสังคม ซึ่งรวมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย เทียบได้กับความต้องการในขั้นที่ 3 ของ มาสโลว์
- 3) ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการเติบโตด้านหน้าที่การงาน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เทียบได้กับลำดับขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์

2.1.4.3 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (Devid McClelland) ได้ศึกษาความต้องการของคนและแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

- 1) ความต้องการมีส่วนร่วม เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น กลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ และชื่นชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีกิจกรรมในสังคมที่ดีร่วมกัน
- 2) ความต้องการอำนาจ (Need of Power) ซึ่งครอบคลุมถึงความต้องการดังนี้ คือ สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของคนอื่นได้ สามารถควบคุมงานได้ มีตำแหน่งและอำนาจเหนือคนอื่น สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้
- 3) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงาน ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น สามารถบรรลุเป้าหมายที่ยาก สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จได้ มีการพัฒนาตนเองให้มีวิธีการทำงานที่ดีขึ้น

2.1.4.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก (Two Factors Theory)

เฟรดเดอริค เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) และเพื่อนร่วมงานของเขาได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย พบว่า

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ การประสบความสำเร็จในงาน ได้ทำงานที่ท้าทาย การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าขึ้น หน้าที่ที่ท้าทาย
- 2) ปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance หรือ Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่ กฎระเบียบ การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เรื่องเหล่านี้ช่วยป้องกันความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉย ๆ หรือไม่มีความรู้สึกเป็นลบกับองค์กร เป็นปัจจัยที่องค์กรต้องตอบสนองพนักงาน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานนั่นเอง

เศรษฐกิจพอเพียง

2.2 แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเจริญทางเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งหมายของการพัฒนาประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2530-2539 ดังจะเห็นได้จากการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 และฉบับที่ 7 จากจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศโดยเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วงระยะเวลานั้น ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในหลากหลายรูปแบบ อาทิการส่งเสริมการลงทุนในธุรกิจต่างๆ ซึ่งในขณะนั้นประเทศไทยได้รับการคาดหวังว่าจะสามารถเป็นเสือตัวที่ 5 ของทวีปเอเชียได้ แต่แล้วปลายช่วงปีพ.ศ. 2539 เป็นช่วงที่ประเทศไทยเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกระดับในสังคม เช่นการปิดกิจการของธุรกิจต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นต้องลดเงินเดือนและสวัสดิการ และลดจำนวนพนักงาน หรือเลิกจ้างพนักงาน ทำให้ประชาชนบางส่วนว่างงานลง รัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจนี้อย่างเต็มความสามารถ และจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ระหว่างปี พ.ศ.2540 – 2542 ที่พระองค์ทรงเสนอแนะทางออกของปัญหาที่เกิดจากวิกฤตเศรษฐกิจ โดยใช้ชื่อว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับประเทศ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์และการแข่งขันในระบบทุนนิยม ส่งผลให้องค์การต้องเผชิญกับความท้าทายจากรอบด้าน และต้องยืนหยัดอยู่ในธุรกิจให้ได้อย่างเข้มแข็งและไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง โดยที่ความพอเพียงนั้น หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หากมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน ในขณะที่เดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ในการดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้เกิดสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี ดังนั้นหลายๆ องค์การจึงได้ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาองค์การไปสู่ความยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกันที่ดี

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548:4-5)

กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติตนบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นบันได

คำนิยาม ความพอเพียงนั้นจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อมๆ กันดังนี้

1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่นการผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

3) การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับที่พอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

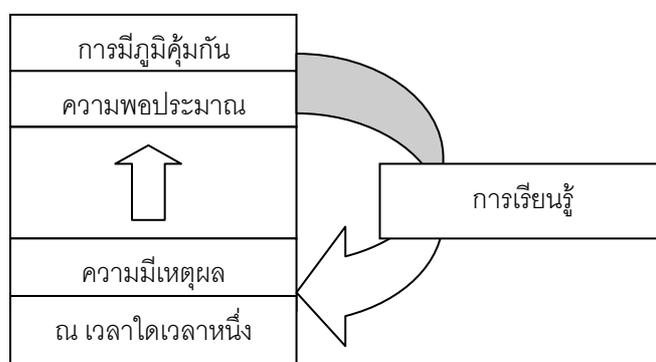
เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและเงื่อนไขในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า กลุ่มพัฒนากรอบแนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546:74-75, 110-112) ได้ทำการแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทั้ง 3 ประการและเงื่อนไขทั้ง 2 ประการ โดยใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ พบว่า

1) คุณลักษณะทั้ง 3 ประการ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นระบบ และมีได้หลายรูปแบบ โดยได้แสดงให้เห็นถึงตัวอย่างของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ 3 ประการในรูปแบบหนึ่ง คือ *ความมีเหตุผลเป็นพื้นฐานของความพอประมาณและการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว* กล่าวคือ ความมีเหตุผลเป็นกระบวนการเสริมสร้างให้ความพอใจเป็นไปอย่างพอประมาณ ระดับของความพอประมาณก็จำเป็นต้องมากพอที่จะสร้างภูมิคุ้มกันในตัว และการมีภูมิคุ้มกันในตัวก็จะช่วยเสริมสร้างให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างมีเหตุผลในระยะยาว

2) เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม จำเป็นที่จะต้องอยู่คู่กันอย่างสมดุลภายใต้ระบบเศรษฐกิจพอเพียง หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแล้ว สามารถทำให้กระบวนการตัดสินใจผิดพลาด และไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน



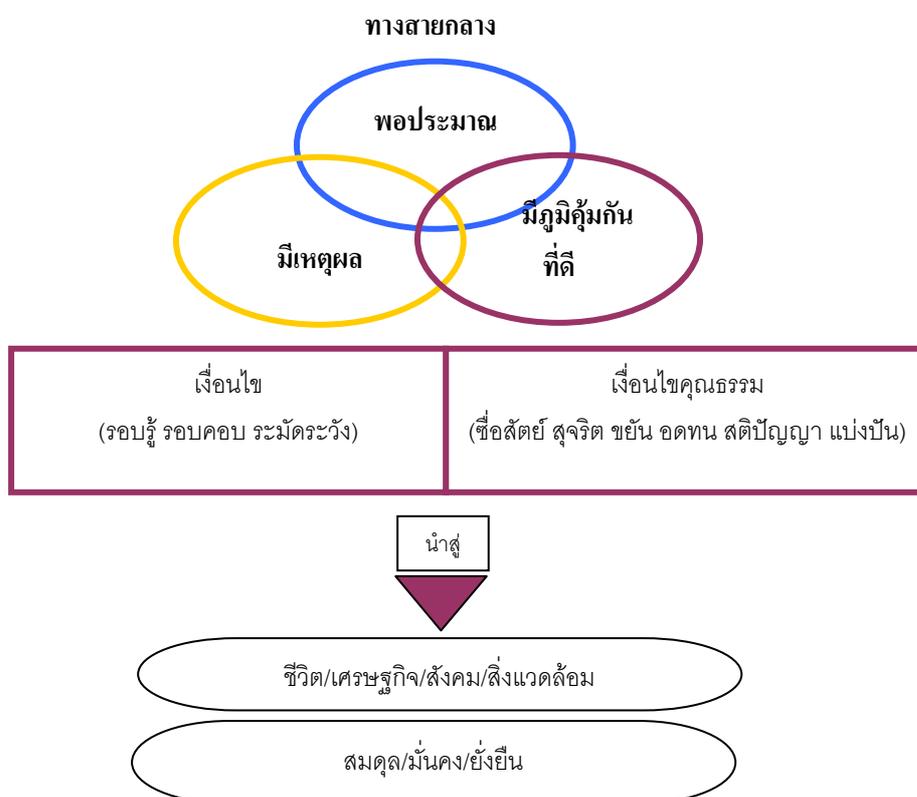
แผนภูมิภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์คุณลักษณะ 3 ด้านของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546-112

โดยการศึกษาครั้งนี้ ได้กล่าวถึงความเชื่อมโยงระหว่าง คุณลักษณะ 3 ประการและเงื่อนไข 2 ประการไว้สั้น ๆ เพียงว่าการนำปัจจัยในเรื่องความรู้และความดีมาประมวลรวมกับความมีเหตุผล หากได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและลงมือกระทำอย่างจริงจัง ก็จะนำพาความเจริญรุ่งเรืองมาสู่การดำเนินการงานและการพัฒนาสังคม ดังนั้น ความมีเหตุผลบนพื้นฐานของความรู้และคุณธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานในการสร้างคนให้มีคุณภาพสำหรับเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี และในการสัมมนาทางวิชาการประจำปี พ.ศ.2542 ของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยเมื่อวันที่ 18 – 19 ธันวาคม พ.ศ.2542 ทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้มีการขยายความสำคัญ

ต่างๆ ในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2542:26-27)



ดังนั้นหลาย ๆ องค์การจึงได้ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจเพื่อการพัฒนาองค์การไปสู่ความยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกันที่ดี ทางคณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการดำเนินธุรกิจขององค์การที่สอดคล้องตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้

2.2.1 แนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในเชิงทฤษฎี สามารถแยกองค์ประกอบทั้งสามของเศรษฐกิจพอเพียงออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ส่วนที่สร้างให้เกิดความยั่งยืนของการใช้ทรัพยากร ในสถานการณ์ที่ปราศจากผลกระทบภายนอก (Deterministic optimality) ซึ่งประกอบด้วยความพอประมาณ และความมีเหตุผล และส่วนที่เป็นองค์ประกอบที่เสริมประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรให้พร้อมต่อการรองรับ ผลกระทบจากภายนอก ซึ่งมีความไม่แน่นอน (Stochastic optimality) อันได้แก่ การมีภูมิคุ้มกันในตัว

แนวคิดเรื่องความพอประมาณ มี 2 แนวทางหลัก ได้แก่ ความพอประมาณ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ทางสังคมที่ถูกระบุ และความพอประมาณ โดยเปรียบเทียบกับศักยภาพของตนเอง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความหมายครอบคลุมกระบวนการ Optimization ภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ หรือใกล้เคียงกับแนวคิดเรื่อง หลักความมีเหตุผลภายใต้ข้อจำกัด (bounded rationality) นอกจากนี้ ความพอประมาณยังสามารถนำมาซึ่งการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน หรือการสร้างประสิทธิภาพในเชิงพลวัตได้ด้วย (อภิชาติ พันธเสน, เศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงกับการวิเคราะห์ตามความหมายของนักเศรษฐศาสตร์, เอกสารประกอบการสัมมนา TDRI, หน้า 23) สำหรับความมีเหตุผลในบริบทของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว เนื่องด้วยมีปัจจัยในเรื่องคุณธรรมกำกับควบคู่กับการดำเนินทางสายกลาง ในขณะที่คำจำกัดความทางทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับความมีเหตุผล ที่ไม่สามารถอธิบายความมีเหตุผลในบริบทของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างสมบูรณ์ ส่วนแนวคิดเรื่อง ระบบภูมิคุ้มกันในตัวของเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นั้น มีลักษณะคล้ายคลึงกันโดยรวม กล่าวคือ มีลักษณะในการบริหารความเสี่ยง การกระจายความเสี่ยง การป้องกันความเสี่ยง การลดความเสี่ยง และการสร้างกลไกที่ก่อให้เกิดเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ยังมีข้อแตกต่างในด้านของหลักการตัดสินใจ ซึ่งทางสายกลางเป็นทางเลือกหนึ่งที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจได้แทนหลักประสิทธิภาพสูงสุด และอาจจะเหมาะสมกว่าภายใต้ข้อจำกัดของความไม่แน่นอนจากอนาคต สำหรับเงื่อนไข 2 ประการ คือ ความรู้และคุณธรรมในระบบเศรษฐกิจพอเพียงนั้น เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วยความรู้ 3 ด้านคือ รอบรู้ในวิชาการต่างๆ รอบคอบในการเชื่อมโยง และระมัดระวังในการนำความรู้ไปใช้ ส่วนเงื่อนไขคุณธรรมที่ต้องมีคุณธรรมในมิติของจิตใจ และการกระทำที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน และความเพียร

กลุ่มพัฒนากรอบแนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2547) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติดังนี้ 1) การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ จะทำให้เกิดทั้งวิถีการพัฒนา (Development Path) และเป้าหมายของการพัฒนา (Development Goal) ที่สมดุล (Balance) และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง คือ ความพอเพียง เป็นทั้งวิถีการ ที่คำนึงถึงความสมดุล พอประมาณอย่างมีเหตุผลและการสร้างภูมิคุ้มกันที่เหมาะสม ในขณะเดียวกัน ก็นำไปสู่ผลของการกระทำ ที่ก่อให้เกิดความสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 2) ความสมดุลและความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสมดุลในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี และความสมดุลของการกระทำทั้งเหตุและผลที่เกิดขึ้น ในมิติของเวลา ก็จะนำไปสู่

ความยั่งยืน ของการพัฒนาหรือการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องของทุนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม ทุนทางสิ่งแวดล้อม และทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexible and Adaptable) ต่อผลกระทบจากด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอก

อ่าพล เสนาณรงค์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทิศทางการพัฒนาชนบทตามแนวเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า เศรษฐกิจแบบพอเพียง คือ การยึดเส้นทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ในการดำรงชีวิต โดยใช้หลักการพึ่งพาตนเอง 5 ประการ คือ

1) พึ่งตนเองทางจิตใจ คนที่สมบูรณ์พร้อม ต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตสำนึกว่าตนนั้นสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้นจึงควรที่จะสร้างพลังผลักดัน ให้มีภาวะจิตใจอีกเหนือ ต่อสู้ชีวิตด้วยความสุจริต แม้อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จบ้างก็ตาม มิพึงควรท้อแท้ ให้พยายามต่อไป พึ่งยึดพระราชดำรัส การพัฒนาคน ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวว่า “ บุคคลต้องมีรากฐานทางจิตใจที่ดี คือความตระหนักแน่นมั่นคงในสุจริตธรรมและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้จนสำเร็จ ทั้งต้องมีกุศโลบายที่แน่นอน และบังเกิดประโยชน์อันยั่งยืนแก่ตนเองและแผ่นดิน ”

2) พึ่งตนเองทางสังคม ควรเสริมสร้างให้แต่ละชุมชนในท้องถิ่น ได้ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นำความรู้ที่ได้มารับถ่ายทอดมาเผยแพร่ให้ได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน ดังพระบรมราชาโชวาทว่า “ เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกันไม่ลดหลั่น จึงขอให้ทุกคนพยายามที่จะทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และให้มีการประสานสัมพันธ์กันให้ดี เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นงานที่เกื้อหนุนสนับสนุนกัน ”

3) พึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ คือ การส่งเสริมให้มีการนำเอาศักยภาพของผู้คนในท้องถิ่น ให้สามารถเสาะแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติหรือวัสดุในท้องถิ่น ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศได้อย่างดีเยี่ยม สิ่งดีก็คือการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งมีมากมายในประเทศ

4) พึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้มีการศึกษา ทดลอง ทดสอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศ และสังคมไทย สำคัญที่สุดคือ สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพระราชดำรัสว่า จุดประสงค์ของศูนย์ศึกษา ฯ คือ เป็นสถานที่สำคัญค้นคว้าวิจัยในท้องถิ่น เพราะว่าแต่ละท้องถิ่น สภาพพื้นที่อากาศและประชาชนในท้องถิ่นที่ต่างกัน ก็มีลักษณะที่แตกต่างกันมากเหมือนกัน

5) ฟังตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ หมายถึง สามารถอยู่ได้ด้วยตนเองในระดับเบื้องต้น คือ แม้ไม่มีเงินก็ยังมีข้าว มีปลา ผัก ผลไม้ ในท้องถื่นของตนเองเพื่อการยังชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระดับมหภาคต่อไปได้

อภิชัย พันธเสน (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง กับการวิเคราะห์ตามความหมายของนักเศรษฐศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า การทำความเข้าใจในพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนั้น จำเป็นจะต้องเข้าใจบริบททางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ขณะที่พระราชกระแสรับสั่ง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เนื้อหาของพระราชดำรัส เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงนี้ มุ่งสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาในขั้นที่สูงขึ้นไป ตลอดจนเน้นการใช้ความพอเพียงเป็นเครื่องควบคุมความโลภของคน อันเป็นผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถแบ่งแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ที่วิเคราะห์ความหมายปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1) กลุ่มที่เห็นว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นความคิดที่อยู่เหนือแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ผู้ที่อยู่ในกลุ่มนี้ พิจารณาจากข้อสมมุติทางเศรษฐศาสตร์ ที่ว่าความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด จึงสรุปแนวคิดพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ ที่ว่าความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด จึงสรุปแนวคิดพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความไม่พอดี การอธิบายความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงในส่วนของความพอประมาณ จึงไม่สามารถใช้อธิบายกรอบความหมายของดุลยภาพในวิชาเศรษฐศาสตร์ได้

2) กลุ่มที่มีความเห็นตรงกลาง แบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย ซึ่งกลุ่มที่อธิบายว่าเศรษฐกิจพอเพียงมีองค์ประกอบที่สำคัญสามส่วนคือ ความพอดี ความเสี่ยง และการพึ่งตนเอง จะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งเสียไม่ได้ โดยความพอดีในที่นี้ มีความหมายใกล้เคียงกันกับความหมายเรื่องดุลยภาพ (Equilibrium) ในทางเศรษฐศาสตร์ แต่เน้นดุลยภาพที่เป็นพลวัต (Dynamic) คือ มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสมของแต่ละบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับความเสี่ยง คือ การสร้างภูมิคุ้มกันให้ปลอดภัยจากความแปรผันมากที่สุด และมีลักษณะที่ยั่งยืน (Sustainability) การพึ่งตนเอง คือ การพยายามเพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนต่าง ๆ ในส่วนที่แต่ละคนสามารถควบคุมได้ด้วยตัวเองให้มากที่สุด โดยใช้สติ ความรู้ และความเพียร ดังนั้น จึงสรุปว่าสิ่งที่กำกับความพอดี คือ ความเสี่ยง และสิ่งที่กำกับความเสี่ยงคือ การพึ่งตนเอง

กลุ่มที่อธิบายความพอเพียงว่า มีความหมายใกล้เคียงกับความยั่งยืน (Sustainability) ซึ่งเน้นให้แต่ละคนลดความเสี่ยงเพื่อลดต้นทุนในการแลกเปลี่ยนทางสังคม จากภายนอก (Externality) ในการตัดสินใจของแต่ละคนที่มีต่อผู้อื่น

กลุ่มที่มองระบบเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือเสริมประสิทธิภาพโดยรวมในจุดที่ระบบตลาดไม่สามารถเข้าถึงหรือก่อให้เกิดต้นทุนการดำเนินการ (Transaction cost) ที่สูงจนเกินไป

3) กลุ่มที่เห็นว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มองความพอเพียง เป็นการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างพอเพียงภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ (Budget Constraint) ประกอบกับการใช้แนวทางในการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ที่มีการกระจายความเสี่ยงอย่างสมดุล โดยจะคำนึงถึงการแลกเปลี่ยนกับประสิทธิภาพ คือ หากไม่พึ่งพาภายนอกมากก็สามารถลดความเสี่ยงได้มาก แต่จะเสียโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ในแง่ของประสิทธิภาพที่ได้รับเพิ่มขึ้น จากการเน้นความชำนาญเฉพาะอย่าง และอีกกลุ่มที่กล่าวถึงระบบเศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นการสร้างให้เกิดความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Necessarily) ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเพิ่มข้อจำกัด (Constraint) อีกข้อหนึ่งในกระบวนการ สร้างประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ของปรัชญาการเมืองตะวันตก มีนักคิดชาวกรีกโบราณ ชื่อว่า **เฮโนฟอน** (มติชนสุดสัปดาห์, วันที่ 05 ตุลาคม พ.ศ. 2550 ปีที่ 27 ฉบับที่ 1416 หน้า 38 คนแคระบน پایักษ์) ได้เขียนหนังสือ เรื่อง Oeconomicus หรือ เศรษฐกิจครัวเรือน ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานเขียนทางปรัชญาเศรษฐศาสตร์ชิ้นแรกของโลกตะวันตก โดยมีการกล่าวถึง ความหมายของคำว่า ทรัพย์สิน ซึ่งเป็นเครื่องหมายแสดงความมั่งคั่ง ให้กับเศรษฐกิจในครัวเรือน จากความหมายขั้นต้นของนิยามคำว่าทรัพย์สินที่บอกไว้ว่า คือ “ สิ่งที่แต่ละคนมีหรือครอบครอง ไม่สามารถถือได้ว่าเป็นทรัพย์หรือการแสดงถึงความมั่งคั่งของคนคนนั้นเสมอไป เพราะสิ่งที่แต่ละคนมี แต่ไม่ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ใด ๆ ซ้ำร้ายยังเป็นโทษเสียอีก สิ่งนั้นย่อมไม่ถือเป็นโภคทรัพย์ (Wealth) ได้ ” และต่อมาได้กล่าวเพิ่มไว้ถึงการพยายามสร้างมูลค่าให้แก่ทรัพย์สินของคนผู้ซึ่งไม่สามารถใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินที่ตนเองถือครองได้ นั่นคือการขายหรือการแลกเปลี่ยน เหมือนประโยคในปัจจุบันที่ว่า แปลงทรัพย์สินเป็นทุนนั่นเอง ซึ่งก็คือการเริ่มมีระบบการเงินเข้ามาเกี่ยวข้องในการแสดงได้ถึงความมั่งคั่งของระบบเศรษฐกิจ แต่ทุกคนก็ไม่ได้รู้วิธีขายของที่แท้จริง การรู้ว่าขายหรือแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งสิ่งที่มีประโยชน์กับเขา และสิ่งที่ได้มานั้นเขาเองก็ไม่รู้วิธีว่าจะใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร ทำให้การขายนั้นไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นโภคทรัพย์ (Wealth) ได้ และในที่สุด เฮโนฟอนก็ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับทรัพย์สินไว้ว่า “ เงินไม่ใช่

ทรัพย์ และเงินจะต้องถูกเก็บไว้ห่าง ๆ คนที่ไม่รู้จักใช้มัน สิ่งที่เป็นทรัพย์ ไม่ได้หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เรา มี เพราะสิ่งที่มีและคิดว่ามันเป็นทรัพย์ หากไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ก็หาใช่ทรัพย์ไม่ ไม่ว่าจะ เป็น เงิน ที่ดิน ข้าวของ เครื่องใช้ต่าง ๆ หากเรามีในครอบครอง แต่ไม่รู้จักใช้ประโยชน์จากมัน มันก็ไม่ใช่ทรัพย์ แต่มันก็ไม่ได้ทำให้เราร่ำรวยความมั่งคั่งแต่อย่างใด ”

สรุปได้ว่าแนวคิดนี้สุดท้ายแล้วบอกไว้ว่า ถึงแม้คนจะสามารถมีทรัพย์สินอยู่ในมือ หากไม่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ได้แล้ว ทรัพย์นั้นก็หาใช่ทรัพย์ไม่ แม้แต่เงินทอง หากไม่รู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์ เงินทองเหล่านั้นก็ไม่มีประโยชน์อะไรกับผู้ถือครอง จึงไร้ความหมายในการครอบครองนั่นเอง เป็นที่มาว่า เงินทองอาจไม่ใช่สิ่งที่สร้างความมั่งคั่งให้กับคนได้ทุกคนเสมอไป

นอกจากนี้แล้ว ยังมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับเซโนฟอนอีกท่านคือ **อริสโตเติล**(มติชนสุดสัปดาห์, 2550) ผู้เป็นนักคิดที่จัดว่าอยู่ในกลุ่มของ ผู้รักในปัญญาความรู้ หรือ Philosopher เสริมแนวคิดของเซโนฟอนว่า “เงินเกิดขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งความสะดวกในการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้า มิได้หมายจะถือว่ามันเป็นโภคทรัพย์ในตัวของมันเอง” อริสโตเติลยังได้บอกไว้ว่า ผู้คนได้นำสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับเงิน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต “ สำหรับการหาเงินด้วยวิธีการที่น่ารังเกียจที่สุดคือการปล่อยกู้โดยเก็บดอกเบี้ยอย่างขูดเลือดขูดเนื้อ ” เพราะฉะนั้นการที่คนมีการปล่อยกู้เพื่อเก็บดอกเบี้ย การสะสมเงินทอง หรือการหวังผลกำไรจากการแลกเปลี่ยนเงินตราหรือได้มาด้วยวิธีการที่ไม่มีจริยธรรมและเกินความจำเป็นของชีวิต ไม่ถือว่าเป็นการสั่งสมความมั่งคั่ง เพราะมีเงินทองมากมายแต่ก็อาจอดตายได้ เพราะสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถบริโภคได้

สรุปนิยามของคำว่าทรัพย์ในความหมายของเซโนฟอนและอริสโตเติล คือ “ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เราสั่งสมครอบครองและยอมไม่ใช้เงินด้วย ทรัพย์หมายถึงสิ่งที่มีและเป็นประโยชน์ให้ผลดีแก่เราเท่านั้น ”

หลักการพื้นฐานเศรษฐศาสตร์แห่งครัวเรือนของเซโนฟอน คือ การใช้ทรัพย์ที่มีให้ได้ อรรถประโยชน์สูงสุด สามารถสนองความต้องการได้ เซโนฟอนกล่าวไว้ว่า สำหรับปัญหาและอุปสรรคของการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้คือ ตัวคนนั่นเอง เซโนฟอนชี้ให้เห็นว่า คนที่ยังตกเป็นทาสของการใช้ชีวิตในทางที่เป็นโทษกับตนเองและครอบครัว ย่อมไม่สามารถร่ำรวยได้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงแยกไม่ออกจากการต่อสู้เพื่อความเป็นอิสระและเสรีภาพของมนุษย์ จากกิเลสตัณหาและความอิจฉาต่าง ๆ โดยเฉพาะภายใต้สังคมที่เน้นการบริโภคนิยมในระบบทุนนิยม ตลาดเสรี (มติชนสุดสัปดาห์, 2550 ตอน 5)

สำหรับในเศรษฐศาสตร์ยุคกลาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโลกตะวันตก นิโคล โอเรสมิ บิชอป แห่งลิซบูก(มติชนสุดสัปดาห์, 2550) ซึ่งเป็นนักคิดคนแรกในสมัยกลางที่ยกประเด็น

เรื่องคุณค่าของเงินขึ้นมาว่า “ผู้คนไม่ควรหลงไปในความคิดที่เชื่อกันว่าเงินเป็นโภคทรัพย์” โดยได้ยกตำนาน ไมดาสที่อริสโตเติลได้กล่าวไว้ใน Politics ขึ้นมาว่า “กรณีที่คนคนหนึ่งมีเงินมากมายแต่ต้องอดตายเพราะความหิวโหย ” ในยุคนี้ให้ความสำคัญและวัดความมั่งคั่ง กับการดำรงอยู่ของความเป็นมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของไทยเรา ที่ให้ความสำคัญกับการอยู่ดีมีสุขของคน แต่โดยเนื้อหาอื่นใดที่ยังไม่ปรากฏรายละเอียดมากไปกว่านี้ ทำให้ไม่สามารถสรุปแนวคิดนี้ได้อย่างแท้จริง เพราะยังไม่มีข้อมูลในมิติอื่น ๆ ให้พิจารณาร่วมกันได้

เศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ หรือ ลัทธิพาณิชย์นิยม ยุคนี้ ความมั่งคั่งวัดกันที่ เงินทองและทรัพย์สิน จากการขยายตัวของเศรษฐกิจ การเปิดตลาดการค้าแบบเสรี ทำให้ระบบพาณิชย์แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อราคาสินค้าที่เพิ่มสูงขึ้นจากกลไกของตลาด ซึ่งตรงกันข้ามสมัยปัจจุบันนี้ เงินทองได้กลายเป็นตัวแทนทรัพย์และความมั่งคั่ง แทนข้าวปลาอาหารและทรัพย์ากรธรรมชาติ ซึ่งราคาสินค้าที่แพงเพิ่มขึ้นนี้ ในยุคนั้น ผอชบอแต็ง (มติชนสุดสัปดาห์, 2550) นักคิดชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎี อำนาจอุปโภคบริโภคสมัยใหม่ ได้กล่าวว่า ราคาสินค้าได้เพิ่มสูงขึ้นจริงและสาเหตุที่ราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้นก็คือปริมาณของเงินและทองที่เพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล (ที่ถือเป็นความมั่งคั่งของประเทศในขณะนั้น) ซึ่งหมายถึงข้าวปลาอาหารไม่ได้แพงขึ้นเพราะหายาก แต่แพงขึ้นเพราะอัตราแลกเปลี่ยน อุปมาเหมือนการปันหุ้นในปัจจุบันนี้เอง ในยุคสมัยนี้มีการทำการค้าอย่างเสรี โดยเฉพาะการส่งออก เพราะให้เงินทองไหลเข้าประเทศ ทำให้ภาวะราคาของสินค้าข้าวปลาอาหารที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ในยุคสมัยนี้ เกิดเสรีภาพทางการค้าขาย เป็นยุคของการแสวงหาความร่ำรวยและการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย ในยุคนี้อดัม สมิท นักเศรษฐศาสตร์ในยุคนี้ ได้เขียนหนังสือ เพื่อเน้นย้ำถึงความมีคุณธรรมที่มั่นคง และหลักของความรู้ อันเป็นรากฐานสำคัญยิ่งของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แต่ข้อขัดแย้งสำหรับทฤษฎีนี้คือ การเสริมสร้างคุณธรรมและความรู้ซึ่งเป็นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแต่เพียงด้านเดียว โดยไม่ได้เสนอแนะแนวคิดเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนั้น ท่ามกลางสภาวะการค้าขายแบบเสรี ซึ่งจากการศึกษาพบว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของอดัม สมิท (มติชนสุดสัปดาห์, 2550) เป็นเพียงแค่ส่วนเดียวเท่านั้นที่มีหลักการตรงกันกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจเพียงที่องค์การนำมาใช้อยู่ในปัจจุบัน คือการส่งเสริมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้คนมีจิตสำนึกท่ามกลางการตลาดแบบเสรีและกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน รวมทั้งเงื่อนไขทางด้านความรู้ ที่มีการส่งเสริมให้คนรู้อย่างกว้างขวางและเท่าทัน เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ และ

นอกจากนี้ ยังมีลักษณะอีก 3 ประการ ที่อดัมสมิทไม่ได้พูดถึง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกันอีกด้วย

แนวคิดของเซอร์ วิลเลียม แพ็ตตี้ (Sir William Petty) (มิตินสูงสุดสัปดาห์, 2550) ผู้ที่ถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในสาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง ในศตวรรษที่สิบเจ็ด เสนอว่า เราควรเข้าใจว่า แรงงาน คือพื้นฐานของคุณค่าอันสำคัญ คือ “ แรงงานคือบิดาและหลักการทั่วไปสู่ความมั่งคั่ง ส่วนที่ดินนั้นถือเป็นมารดา ” ความคิดเรื่องทรัพย์สินและความมั่งคั่งของแพ็ตตี้คือ “ การเน้นไปที่ทักษะ แรงงาน และผืนแผ่นดิน ” จากแนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ บริษัท นำมาใช้ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประการแรก คือ การให้ความสำคัญกับแรงงาน ซึ่งเปรียบได้กับพนักงาน ที่มีภาระเน้นไปที่ทักษะ ก็คือทำให้การพัฒนาความรู้แก่พนักงาน และคำว่าผืนแผ่นดิน ซึ่งเป็นสถานที่ประกอบอาชีพ เปรียบได้กับสถานที่ทำงาน หากจะกล่าวรวมถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยรวมก็ว่าได้ เพราะฉะนั้นแนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือการให้ความสำคัญกับคน ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการพัฒนานั่นเอง

แนวคิดของเซอร์ ดัดลีย์ นอร์ธ (มิตินสูงสุดสัปดาห์, 2550) ที่ถือได้ว่าเป็นบุคคลในวงการเศรษฐศาสตร์ทางการเมืองที่สำคัญอีกท่าน ได้กล่าวว่า “ การพาณิชย์ (Commerce) หมายถึงการแลกเปลี่ยนสินค้าโภคภัณฑ์ และสิ่งที่คุณต้องการเมื่อคนเราทำการค้า ไม่ได้มุ่งที่ตัวเงิน แต่มุ่งที่สินค้าโภคภัณฑ์อื่น ๆ สำหรับนำมาใช้แลกเปลี่ยนกับสินค้าอื่นต่อไป ” แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทฤษฎีใหม่ ที่ใช้ในวงการเกษตรกรรม หลักการหนึ่ง คือ หากมีสินค้าเกินความต้องการบริโภคก็มีการนำออกไปขายหรือแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าอย่างอื่นที่ใช้ในการดำรงชีพ ที่เราไม่สามารถผลิตขึ้นมาเองได้ แต่ในการนำมาประยุกต์ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของพนักงานในองค์กร หลักการนี้หากจะวิเคราะห์ว่าขัดแย้งก็ยังมีส่วนที่ใกล้เคียงกันอยู่บ้าง คือพนักงานในองค์กรทำงานก็เพื่อแลกกับค่าตอบแทน ที่ไม่สามารถจะผลิตขึ้นเองได้ แต่ก็ยังต้องมีส่วนประกอบอื่น ๆ ที่มากกว่าหลักการนี้ ถึงจะทำให้พนักงานในองค์กรธุรกิจในปัจจุบันดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างมีสุขภาวะครบทุกด้าน และมีความสุข

ตารางที่ 2.2 สรุปความมั่งคั่งและทรัพย์สินตามหลักเศรษฐศาสตร์ในยุคสมัยต่าง ๆ

ผู้แต่ง	ความมั่งคั่งและทรัพย์สิน
เซโนโฟนและอริสโตเติล (ยุคกรีกโบราณ)	“ทุกสิ่งทุกอย่างที่เราสั่งสมครอบครองและยอมไม่ใช่เงินด้วย ทรัพย์สินหมายถึงสิ่งที่เรามีและเป็นประโยชน์ให้ผลดีแก่เราเท่านั้น”
เศรษฐศาสตร์สมัยใหม่กระแสหลัก (ระบบพาดิชัยนิยม)	เงินทอง เป็นดัชนีบ่งชี้ถึงความมั่งคั่ง
จอห์น กี (ช่วงกลางศตวรรษที่ 18/ทฤษฎี พาดิชัยนิยมแบบเข้มข้น)	เงิน ทอง เหรียญกษาปณ์ เป็นสัญลักษณ์ที่แท้จริงเพียงหนึ่งเดียวของทรัพย์สินสมบัติและความมั่งคั่งร่ำรวย
บารอน เด เพรสเตอร์ เดอ เวาแบน	ความมั่งคั่งที่แท้จริงของประชาชนอยู่ที่การมีข้าวของเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ที่พวกเขาไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้โดยปราศจากมันอยู่อย่างบริบูรณ์
คองติลยง	ผืนแผ่นดินคือที่มาหรือวัตถุที่ความมั่งคั่งทั้งหลายถูกดึงออกมา ส่วนแรงงานมนุษย์คือเครื่องมือที่ผลิตมันขึ้นมา
ฟิสิกโอแคเรต	ความมั่งคั่งเน้นไปที่ที่ดิน เกษตรกรรมและแรงงานมากกว่าเงินทอง
หม่อมเจ้าสิทธิพร กฤษดากร	“เงินทองคือมายา ข้าวปลาคือของจริง เพราะเงินทอง หุ่น หรือน้ำมันนั้นกินไม่ได้”

แนวคิดของกลุ่มฟิสิกโอแคเรต ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวไปสู่การเป็นตลาดโลกนั้น ทำให้พวกเขามุ่งเน้นไปที่การแข่งขันทางการค้าที่ไม่มีขีดจำกัด หรืออีกนัยหนึ่งคือ ไม่เคยพอนั่นเอง (มติชนสุดสัปดาห์, 2550 ตอน 8)

ปรัชญาเศรษฐศาสตร์สังคมนิยมของคาร์ล มาร์กซ์ วิพากษ์การให้ค่าความมั่งคั่งที่ตัวเงิน และกำไรของเศรษฐศาสตร์กระแสหลักสมัยใหม่ ไม่ต่างจากหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ของ เซโนโฟนและอริสโตเติล

อย่างไรก็ตามพบว่า ข้อโต้แย้งระหว่างภูมิปัญญาโบราณและภูมิปัญญาสมัยใหม่ในประเด็นที่เกี่ยวกับองค์ความรู้เศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ทั้งกระแสหลักและกระแสวิพากษ์นั้น ได้ละเลยความสำคัญขององค์ความรู้เศรษฐศาสตร์โบราณที่เน้นให้ความสำคัญต่อเศรษฐศาสตร์ครัวเรือน คือ องค์ความรู้เศรษฐศาสตร์สมัยใหม่กระแสหลักถือว่าการสะสมเงินตราคือรูปธรรมที่แท้จริงของความมั่งคั่ง การแลกเปลี่ยนทางการค้ามิได้มีจุดประสงค์เพื่อได้มาซึ่งประโยชน์ใช้สอย แต่มุ่งหวังที่ผลกำไร ที่ต้องแสวงหาเพิ่มพูนอย่างไม่มีที่สิ้นสุดภายใต้ตลาดการแบบค้าเสรี และมีความเชื่อในการปรับตัวสู่สภาวะดุลยภาพของกลไกตลาด ขณะที่เศรษฐศาสตร์สมัยใหม่กระแส

วิพากษ์แนวสังคมนิยมของคาร์ล มาร์กซ์ วิพากษ์เศรษฐศาสตร์กระแสหลักว่า ทำให้เกิดความเข้าใจในประเด็นเรื่องมูลค่าส่วนเกินและการกดขี่ค่าจ้างแรงงานและตรรกะในการนำไปสู่การทำลายตัวเองของระบบทุนนิยมที่อิงอยู่กับกำไรอันไม่มีที่สิ้นสุด และกลไกของการค้าภายใต้ตลาดเสรี

2.2.2 แนวคิดทางพุทธเศรษฐศาสตร์กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พุทธเศรษฐศาสตร์นั้นเป็นเศรษฐศาสตร์มีชั้นภูมิที่เน้นคุณภาพชีวิต ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่นอันรวมถึงสิ่งแวดล้อมด้วย เศรษฐศาสตร์แนวพุทธส่งเสริมให้คนบริโภคด้วยปัญญา ตรงกันข้ามกับการบริโภคในยุคสมัยนี้ที่ถูกขับเคลื่อนด้วยการโฆษณาและกลยุทธ์ทางการตลาดลัทธิบริโภคนิยมก่อให้เกิดการบริโภคอย่างไร้ขอบเขต ทำให้คนบูชาเงินและวัตถุ นำมาสู่การแย่งชิงทรัพยากรและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมาก จนละเลยจรรยาบรรณและศีลธรรม การบริโภคเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเศรษฐกิจทั้งหมด เพราะการผลิตก็ดี การลงทุน การค้า การเงินก็ดี เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องบริโภค กิจกรรมการบริโภคทำให้ชีวิตของมนุษย์ดำรงอยู่ได้ ผู้บริโภคเป็นผู้ที่ได้รับผลดีและผลร้ายจากการบริโภค จึงควรมีอิสรภาพในการเลือกด้วยปัญญา ไม่ใช่ถูกกระแสโฆษณาหรือการทำการตลาดครอบงำ การบริโภคที่ยึดถือทางสายกลางจะเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ชอบธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่เบียดเบียน ดังนั้นการศึกษาเรื่องเศรษฐศาสตร์แนวพุทธโดยละเอียด จึงเสมือนการนำเอาหลักพุทธศาสนามาพัฒนาเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ เทียบเคียงทฤษฎีการบริโภค ทฤษฎีการผลิต (อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์ ,2543, หน้า 25)

กล่าวโดยสรุปเราสามารถสรุปทฤษฎีการผลิตของพุทธเศรษฐศาสตร์ไว้สามประเด็นที่สำคัญ

- 1) อธิบายความสัมพันธ์ของการผลิต ให้สอดคล้องกับสภาพความจริงตามธรรมชาติของสิ่งเหล่านั้น ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยการนำเข้า กระบวนการผลิต และปัจจัยที่ได้ออกมา
- 2) เน้นให้ปัญญาเป็นปัจจัยการผลิตหลักหรือเป็นวิถีการผลิต (Mode of Production) เป็นระบบที่เรียกว่า ปัญญานิยม (Wisdomism) แทนทุนนิยม (Capitalism)

3) เน้นจุดยืนเพื่อสร้างความสุขให้มากที่สุด โดยการเบียดเบียนตนเอง และผู้อื่นให้น้อยที่สุด แต่เมื่อพิจารณาถึงปัญหาของเศรษฐกิจศาสตร์เชิงพุทธแล้วนั้น ยังพบว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนาอีกมากอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการวัดตัวแปรในเศรษฐกิจศาสตร์แนวพุทธ ยังไม่สามารถใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ศึกษาได้ทั้งหมด หรือสร้างสมการโดยใช้ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์มาศึกษา เช่น ระดับปัญญา ระดับความสุขไม่สามารถที่จะวัดออกมาในเชิงปริมาณได้ ในส่วนของการเปรียบเทียบทฤษฎีการพัฒนาของเศรษฐกิจศาสตร์กระแสหลัก กับเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลของพุทธเศรษฐกิจศาสตร์ นั้นพบว่า พุทธเศรษฐกิจศาสตร์นั้นเน้นความพอประมาณและไม่เบียดเบียนและเดินตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา และมีหลักคิดพื้นฐานเหมือนกับทฤษฎีการพัฒนาของเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐศาสตร์พอเพียง (Sufficiency economy) ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวโดยแก่นแท้คือ เศรษฐศาสตร์แนวพุทธนั่นเอง และเป็นเศรษฐกิจที่อธิบายเข้าใจได้ง่ายต่อประชาชนและชาวบ้านโดยทั่วไป

นอกจากนี้เศรษฐกิจพอเพียงยังช่วยยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ให้คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกกลุ่ม ตั้งแต่ นายจ้าง ลูกจ้าง ลูกค้าและสังคมรอบข้าง การตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในสิ่งแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง และมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรต้องสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์กรไม่ต้องถูกต่อต้านเนื่องจากความผิดในเชิงจริยธรรม เช่น บรรยากาาศสิ่งแวดล้อมที่เสียไปจากการดำเนินธุรกิจ องค์กรในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและวิธีบริหารแบบใหม่เพื่อเป็นหลักประกันผลกำไรและการเติบโตที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับหลักคิดของเศรษฐกิจพอเพียง คือเป็นแนวทางที่นำเสนอกระบวนการสำหรับการวางแผนและการดำเนินงานตามแผนของธุรกิจที่มีเป้าหมายอยู่ที่ผลกำไรที่ยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และ แนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงแสดงให้เห็นถึงระดับของความรับผิดชอบต่อสังคมที่มากกว่าการทำตามกฎหมายและกติกาเท่านั้น การสร้างความรู้เข้าใจในปรัชญานี้และนำไปสู่การปฏิบัติจะทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ จึงทำให้เกิดวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวได้อย่างดียิ่ง

สอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์และคุณภาพชีวิต ที่ว่าการพัฒนามนุษย์นั้นไม่เพียงแต่ต้องไม่แยก “ การพัฒนาปัจเจกบุคคล ” ออกจาก “ การพัฒนาสังคม ” เท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญในส่วนที่ปัจเจกบุคคลกับสังคมมาพบกัน โดยส่งเสริมให้ตัวชีวิตคุณภาพของปัจเจกบุคคลและสังคมมีความสอดคล้องสมดุล และเกื้อหนุนสนับสนุนซึ่งกันและกัน

อีกด้วย (การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, หน้า 122)

2.2.3 แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจต่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility)

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ (2549) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า เป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การ ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ หรือทรัพยากรจากภายนอกองค์การ ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข สังคมใกล้ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของใกล้ชิดกับองค์การโดยตรง ได้แก่ พนักงาน ครอบครัวของพนักงาน ลูกค้า ชุมชนที่องค์การตั้งอยู่ ส่วนสังคมไกล คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การโดยอ้อม เช่น คู่แข่ง ประชาชนทั่วไป

โครงการให้เพื่อสังคม ของมูลนิธิกองทุนไทย (2547 : 67-70) ได้อธิบายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจต่อสังคม ว่าวิวัฒนาการของ CSR นั้น เป็นเรื่องที่ค่อนข้างซับซ้อนและไม่มีมาตรฐานตายตัว อย่างไรก็ตามในการประยุกต์ใช้ CSR เข้ากับธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรมในทุกขนาดไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ หรือธุรกิจระหว่างประเทศ ได้มีการรวบรวมลักษณะที่เป็นรูปธรรมในการดำเนินการด้าน CSR ไว้โดยเฉพาะจาก European Commission on CSR ซึ่งกล่าวไว้ว่า CSR มีอยู่ 2 มิติหลัก ๆ คือ มิติภายใน ซึ่งเกี่ยวกับการดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ที่ธุรกิจนั้นดำเนินการอยู่และจัดการได้โดยตรง เช่น การจัดการแรงงาน กระบวนการผลิต หรือการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และมีมิติกายนอก ซึ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจที่บริษัทไม่สามารถที่จะควบคุมได้โดยตรง เช่น การดูแลลูกค้า การรับผิดชอบต่อ Supplier และการสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคม เป็นต้น

มิติภายใน

1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์การต่าง ๆ ปัจจุบันมีความท้าทายที่จะดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ ดังนั้นธุรกิจจึงควรส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning) การให้ข้อมูลที่โปร่งใสกับพนักงานทุก ๆ ด้าน การให้ความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตครอบครัว การพักผ่อน การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การบริหารด้านค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะกับผู้หญิงและผู้พิการ การดูแลเอาใจใส่พนักงานโดยเฉพาะที่

ได้รับบาดเจ็บ หรือเกิดปัญหาสุขภาพจากการทำงาน นอกจากนั้นในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ธุรกิจควรที่จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในระดับต่าง ๆ หรือแม้แต่การมีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้แล้วจะต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงานให้ได้

2) สุขภาพและความปลอดภัยในงาน ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายควบคุมดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน แต่กระแสการกระจายงานไปสู่ Supplier ทำให้บริษัทไม่สามารถควบคุมได้อย่างทั่วถึง จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ควรจะช่วยกันดูแล หรือตั้งเป็นนโยบายขององค์กร เช่น เลือกร่วมทำธุรกิจหรือเลือกใช้ Supplier ที่มีคุณธรรม จรรยาบรรณต่อพนักงาน เพื่อเป็นการควบคุมดูแลอีกทางหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นการบีบให้บริษัทอื่น ๆ ที่จะต้องทำธุรกิจกับเราต้องพัฒนาตนเองตามไปด้วย เพราะมิฉะนั้น หากเกิดผลร้ายจากการที่ใช้ Supplier ที่ไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน เมื่อเกิดกรณีขึ้นมา ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีก็จะสะท้อนกลับมายังบริษัทผู้ว่าจ้างด้วย

3) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การบริหารองค์การที่มีนโยบายที่จะรับผิดชอบพนักงาน ในกรณีที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง หรือแม้แต่การปรับโครงสร้างภายในองค์กรเอง โดยเฉพาะการควบกิจการ ซึ่งมักจะนำมาสู่การเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก ซึ่งนอกจากจะไม่ส่งผลดีต่อองค์กรแล้ว ยังทำให้ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องเสียไปด้วย ทั้งนี้ในช่วงที่เกิดวิกฤตในองค์กรนั้น การปรึกษาหารือ และสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน หรือแม้แต่ลูกค้า ย่อมนำมาซึ่งการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่า

4) การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การลดการใช้ทรัพยากรและการปล่อยสารพิษของเสีย ซึ่งเป็นการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ย่อมเป็นผลดีต่อองค์กรเอง ในอันที่จะจัดการกับการผลิตสินค้าและบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังเป็นการลดต้นทุนด้านพลังงาน และการจัดการของเสียต่าง ๆ อีกด้วย ซึ่งนำไปสู่กำไรที่สูงขึ้น ความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เพิ่มขึ้น และที่สำคัญเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้กับบริษัท ถือว่าเป็นการได้ประโยชน์ทุกฝ่าย (Win-Win)

5) บรรษัทภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินกิจการ ปัจจุบันความเชื่อมั่นที่มีต่อบริษัทเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยเฉพาะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ดังนั้น ความโปร่งใสและขั้นตอนการตัดสินใจต่าง ๆ ของบริษัทที่มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อ

ความมั่นคงของบริษัท ในมุมมองของนักลงทุน และความมั่นคงในสังคม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารที่มีความโปร่งใสทางบัญชี และกระบวนการตัดสินใจในทุกๆระดับนั้น ย่อมนำไปสู่ข้อมูลที่ชัดเจน ซึ่งสามารถเข้าถึงได้โดยนักลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้เกิดระบบการลงทุนในสังคมโดยรวมที่มีประสิทธิภาพ ความผิดปกติทางการเงิน หรือกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ย่อมจะสามารถถูกพบและจัดการได้โดยองค์การที่เกี่ยวข้อง และลดโอกาสของความสูญเสียทั้งในด้านการเงินและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องเสียไปกับการคอร์รัปชันอีกด้วย จะนำไปสู่สังคมที่มีความยั่งยืนและแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจในที่สุด

มิติภายนอก

1) การจัดการห่วงโซ่อุปทานและหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Partners) ที่รับผิดชอบต่อสังคม กล่าวคือการเลือกผู้จัดหาวัตถุดิบ (Supplier) และหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Partners) ควรคำนึงถึงบทบาทการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้น ๆ เพื่อการขยายความรับผิดชอบต่อสังคม จากองค์การของตนไปสู่องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และป้องกันปัญหาที่อาจจะตามมาจากความซับซ้อนของระบบธุรกิจสมัยใหม่ที่ยากต่อการควบคุม ให้ครอบคลุมไปทั้ง กระบวนการตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ จนถึงการส่งสินค้าถึงมือผู้บริโภคคนสุดท้าย (Supply Chain) ซึ่งอาจจะมียุทธศาสตร์หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมประเด็นเหล่านี้ อาทิ การส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ ที่จะเข้ามาเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ ด้วยการส่งที่ปรึกษาไปช่วยพัฒนาระบบการทำงาน ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

2) การดูแลผู้บริโภค ผู้บริโภคหรือผู้ซื้อสินค้าและบริการขององค์กร เป็นแหล่งที่มาของรายได้ ดังนั้นการดูแลผู้บริโภคใน ทุก ๆ กระบวนการของสินค้าและบริการ ตั้งแต่การผลิต การขาย ไปจนถึงการทำให้ปลอดภัยมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงคุณภาพและราคา และมีจริยธรรม นอกจากนั้นยังสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคด้วยการเลือกผลิต จำหน่ายสินค้า และบริการเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภค หรือแม้แต่การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้สามารถใช้ได้กับทุกกลุ่ม รวมถึงผู้พิการ เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีอักษรเบรลล์ หรือสิ่งการด้วยระบบเสียง สำหรับคนปกติและคนตาบอดก็สามารถใช้ได้ร่วมกัน

3) ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง (Local Communities) องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ตามปกติจะให้ประโยชน์ต่อชุมชนอยู่แล้ว เช่น จ้างแรงงานในชุมชน ดังนั้นบริษัทควรมีส่วนช่วยเหลือทั้งด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมชุมชน (ใกล้เคียง) ผ่านการบริจาคหรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ใด ๆ ที่จะช่วยพัฒนาชุมชน และนำไปสู่ความแข็งแกร่งของชุมชนนั้น ๆ ซึ่ง

ผลตอบแทนที่บริษัทจะได้รับคือ ภาพลักษณ์ที่ดีนำไปสู่ความร่วมมือและพร้อมที่จะช่วยเหลือกลับมา

4) ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม องค์การธุรกิจต่าง ๆ ที่อยู่ในเมืองหรือบริษัทใหญ่ ๆ อาจไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับพื้นที่ในบริเวณนั้น ๆ มากนัก หรือเป็นบริษัทที่มีสาขามากมายทั่วประเทศ ดังนั้น องค์การธุรกิจเหล่านี้จึงควรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง โดยการบริจาค ทำกิจกรรม หรือสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแก้ไขและพัฒนาสังคมในประเด็นที่บริษัทเกี่ยวข้องหรือสนใจ ซึ่งถือเป็นการแสดงบทบาทผู้นำทางธุรกิจต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อสังคมอย่างชัดเจน และควรที่จะวัดผลได้ด้วย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผน การหาพันธมิตรในการปฏิบัติงานที่ดีเพราะจะนำไปสู่การเป็นพลเมือง/ประชากรของบริษัท (Corporate Citizenship) อันเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและคุณค่าของบริษัทในมุมมองของผู้บริโภคและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) การรับผิดชอบต่อโลก ในมิติต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และประเด็นสำคัญอื่น ๆ ในระดับภูมิภาคหรือในระดับโลก ตามความเหมาะสม และศักยภาพขององค์การ บริษัทสามารถร่วมมือกับองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น NGO สถาบันการศึกษา องค์การธุรกิจอื่น ๆ เพื่อร่วมมือกัน

โดยสรุปแล้วหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมที่แท้จริงเน้นให้องค์การธุรกิจรู้จักคิดแบ่งปัน และดำเนินกิจการโดยไม่เบียดเบียนสังคมส่วนรวม การรู้จักให้ และเอาใจใส่ ดูแลสังคมสามารถเทียบเคียงได้กับทฤษฎีใหม่ขั้นที่ 3 ของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นการร่วมมือในลักษณะพึ่งพิงกัน ดังนั้นการนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดสมดุลและความยั่งยืนสอดคล้องกับเป้าหมาย

แต่ในความเป็นจริงพบว่า กิจกรรมเพื่อสังคมที่หลายองค์การได้มีการดำเนินนั้น มิได้สร้างประโยชน์ให้กับสังคมอย่างแท้จริง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์การธุรกิจสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1) กลุ่มจริงใจและเข้าใจ องค์การธุรกิจใดที่ทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่อยู่ในกลุ่มนี้ที่มีความจริงใจและต้องการเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้กับสังคมโดยมีความพร้อมในด้านงบประมาณ และบุคลากร ที่มีความรู้ความเข้าใจ โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นต้องเน้นความสำเร็จของงานที่จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อสังคมนั้น ๆ อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2) กลุ่มจริงใจแต่ไม่เข้าใจ องค์การธุรกิจที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือสังคม มีความพร้อมในเรื่องงบประมาณ อยากจะช่วยเหลือสังคมแต่ไม่มีความรู้ความ

เข้าใจ หรือหาคนที่มีความรู้ ความเข้าใจที่จะเข้าไปช่วยเหลือสังคม เพื่อให้มีกระบวนการเรียนรู้ และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนในอนาคต ซึ่งที่ผ่านมามีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์การธุรกิจ ส่วนใหญ่ มักจะจัดอยู่ในกลุ่มนี้ จึงมักจะเห็นกิจกรรมเพื่อสังคมในรูปแบบของการระดมเงินบริจาค การแจกสิ่งของ การไปออกค่ายสร้างห้องสมุดหรือโรงเรียน การมอบทุนการศึกษา โดยองค์การ ธุรกิจมักจะคิดว่าการให้ดังกล่าวถือเป็นการช่วยเหลือสังคมแล้ว แต่ไม่ได้มีกระบวนการติดตาม หรือประเมินผลว่า สิ่งของหรือเงินที่บริจาคได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างไรและเป็นการช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้กับสังคมหรือไม่

3) กลุ่มที่มีเป้าหมายทางธุรกิจเป็นสำคัญ องค์การธุรกิจที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้มักใช้กิจกรรม เพื่อสังคมเป็นเครื่องมือทางการตลาด โดยมีเป้าหมายทางธุรกิจมากกว่าประโยชน์ของสังคม โดยมีการทุ่มงบประมาณซื้อสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ กิจกรรม เพื่อภาพลักษณ์ของตนเอง เพื่อให้ ประชาชนในวงกว้างยอมรับในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ รูปแบบของ กิจกรรมเพื่อสังคมมักจะเป็นรูปแบบของการสงเคราะห์ เช่น การบริจาคสิ่งของหรือเงินทอง ซึ่งเป็น รูปธรรม ง่ายต่อการสื่อสารกับสังคม ตัวอย่างเช่น กิจกรรม โครงการแจกผ้าห่มเพื่อช่วย ผู้ประสบภัยหนาวของเครื่องดื่มหอกลอสตี้ห่อหนึ่ง มีการซื้อสื่อประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องก็ เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้จดจำตราสัญลักษณ์ของสินค้านั้นผ่านกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์การ

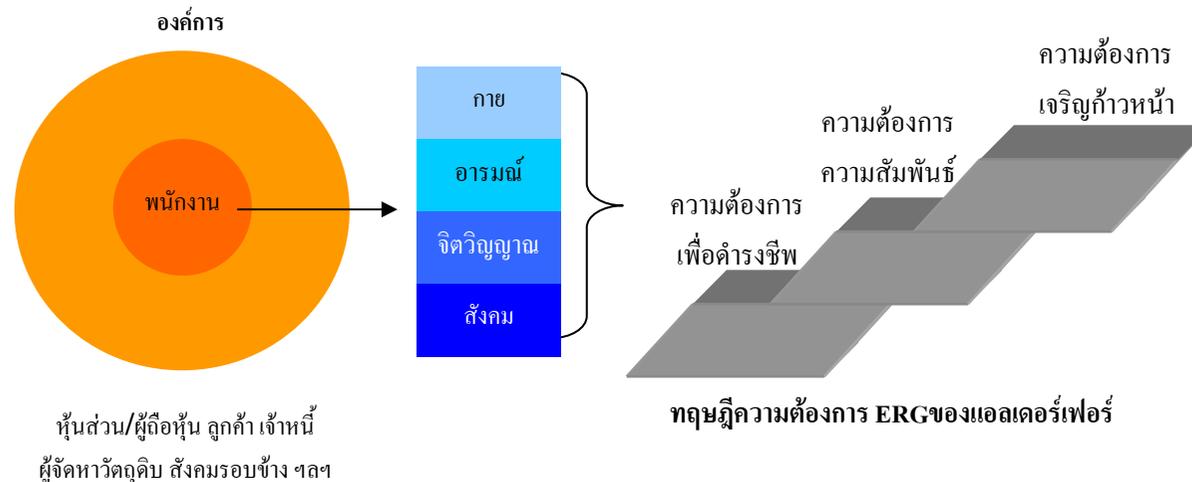
อานันท์ ปันยารชุน ประธานสภาสถาบันสิ่งแวดล้อมไทยได้ให้ความเห็นว่า ธุรกิจที่จะ แสดงความรับผิดชอบต่ออย่างสมบูรณ์ต้องพิจารณาจากบันไดสามขั้น คือ ขั้นที่หนึ่ง นอกจากจะ พัฒนาธุรกิจตนเองให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเติบโตอย่างยั่งยืนแล้ว ในบันไดขั้นที่สอง ยัง จะต้องมองออกไปนอกองค์การ เพื่อเข้าไปช่วยสร้างชุมชนให้น่าอยู่ สร้างสังคมให้มีความเข้มแข็ง และบันไดขั้นที่สาม คือ การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นตัวอย่างให้กับ องค์การอื่น ๆ ในสังคม ในขณะที่หลักมาตรฐานระหว่างประเทศที่ว่าด้วยเรื่องความรับผิดชอบต่อ สังคม ISO26000 ที่กำลังจะมีการกำหนดออกมา ก็ได้ให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมของ องค์การธุรกิจเป็นสำคัญนอกเหนือจากเรื่องสุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย การใช้แรงงาน

ตารางที่ 2.3 ตารางการเชื่อมโยงแนวคิด CSR กับประโยชน์ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย,คุณภาพชีวิตของพนักงาน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (ตัวอย่างกิจกรรม : กรณีศึกษาบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญ)

แนวคิด CSR	ประโยชน์ที่เป็น รูปธรรม / นามธรรม	ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต ของพนักงาน	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต: การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ
<p>ความหมาย :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทเพื่อมุ่งการกระทำที่ป้องกันและปรับปรุงความเป็นอยู่ของสังคม ▪ (ที่มา: สมยศ นาวิกาน,การบริหารและพฤติกรรมองค์กร,2549 : หน้า 1083) <p>รูปแบบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม(Cause Promotion) ▪ 2. การตลาดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางสังคม (Cause-Related Marketing) ▪ 3. การตลาดที่มุ่งแก้ไขปัญหาสังคม (Corporate Social Marketing) ▪ 4. การบริจาคเพื่อการกุศล (Corporate Philanthropy) ▪ 5.การอาสาช่วยเหลือชุมชน(Community Volunteering) ▪ 6.การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business Practices) <p>(ที่มา: Philip Kotler and Nancy Lee,Corporate Social Responsibility,(New Jersey,John Wiley&Sons,2005),23.)</p>	<p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : กลุ่มเหล่านี้จะถูกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจไม่ว่าจะดีหรือไม่ดีขององค์กร</p> <p>องค์การ / ผู้ถือหุ้น / เจ้าของกิจการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ราคาหุ้นมีเสถียรภาพ ▪ สร้างรายได้และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้น ▪ ลดรายจ่ายของกิจการ ▪ การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในใจลูกค้า ▪ สร้างภาพลักษณ์ของกิจการ <p>พนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความภาคภูมิใจในองค์กร ▪ มีความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากผลตอบแทนรูปตัวเงิน ▪ มีการจ้างงานที่เป็นธรรม สุขภาพและความปลอดภัย ▪ องค์กรสามารถดึงดูดรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ ▪ ได้รับประกาศนียบัตร สถานประกอบการดีเด่นประเภทแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการประจำปี 2550 และ ประกาศนียบัตร MS-QWL ในเรื่องการมีระบบมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน <p>ลูกค้า</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้รับสินค้าและ/หรือ บริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอันตรายต่อ 	<p>สุขภาพทางกาย (Physical well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมี การปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ไว้</p> <p>กิจกรรม : การแข่งกีฬา,การจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย, ชมรมกีฬา</p> <p>สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์</p> <p>กิจกรรม : ตั้งสติก่อนสตาร์ท,ชมรมดนตรี</p> <p>สุขภาพทางสังคม (Social well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน</p> <p>กิจกรรม : โรงงานสีเขียว, ประชาสัมพันธ์อาสา, ดำรวจโรงงาน ,SBG ร่วมทำความดีเพื่อ</p>	<p>ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความต้องการด้านร่างกาย ▪ ความต้องการความปลอดภัย ▪ ความต้องการทางสังคม ▪ ต้องการการยกย่อง ▪ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต <p>ทฤษฎี ERGของแอลเดอร์เฟอร์</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ▪ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ▪ ความต้องการเจริญก้าวหน้า <p>ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก</p> <p>ปัจจัยการจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ การประสบความสำเร็จในงาน ▪ การได้รับการยอมรับ ▪ ความชอบในลักษณะงาน ▪ ความรับผิดชอบ ▪ ความก้าวหน้า ▪ การมีโอกาสเจริญเติบโต <p>ปัจจัยสุขอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ นโยบายและการบริหารงาน ▪ การบังคับบัญชา ▪ สภาพการทำงาน ▪ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ▪ เงินเดือน

	<p>ผู้บริโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้รับประกาศนียบัตรรับรองคุณภาพต่างๆ ดังนี้ QS 9000, ISO14001, Quality Improvement, Award (Zero Claim in 2003), Quality Excellence (2003) <p>ชุมชนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ การส่งเสริมแรงงานท้องถิ่นให้มีโอกาสในการทำงานในองค์กร ▪ การสนับสนุนแนวทางการระแวงระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ▪ การเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข 	<p>แผ่นดิน,ร่วมใจด้านภักยาเสพติด</p> <p>สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึก สุขสงบ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต</p> <p>กิจกรรม : งดเหล้าเข้าพรรษา,การร่วมบริจาคโลหิต, ทำบุญตักบาตร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สถานภาพ ▪ ความมั่นคงในการทำงาน ▪ ปัจจัยต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัว ▪ <p>ทฤษฎีความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังของแมคเคลแลนด์</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความต้องการมีส่วนร่วม ▪ ความต้องการในอำนาจ ▪ ความต้องการประสพผลสำเร็จ
--	--	---	--

จากตารางแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) นั้น เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งมิติของความใกล้และไกล คือคนวงในและคนวงนอก โดยเฉพาะคนวงใน อย่างเช่น พนักงาน กิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรธุรกิจได้มีการดูแลสุขภาวะทั้ง 4 ด้านของพนักงาน เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ดังรูป



แผนภูมิภาพ 2.3 การเชื่อมโยง CSR กับ คุณภาพชีวิตและทฤษฎีความต้องการ

2.2.4 การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงมากับองค์การธุรกิจ

ในเศรษฐกิจธุรกิจ กำไรถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่เรียกว่ากำไรจูงใจ (Profit motivate) ผู้ประกอบธุรกิจจะลงทุนในกิจการใดจะต้องแน่ใจว่ามีกำไร จึงจะลงทุน นักธุรกิจจึงมองการลงทุนเป็นการสูญเสียที่ต้องหลีกเลี่ยง ในเศรษฐกิจธุรกิจ การได้กำไรเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จการขาดทุนเป็นเครื่องชี้วัดความล้มเหลว แต่ในเศรษฐกิจพอเพียง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานปรัชญา “ขาดทุนคือกำไร” (Our loss is our gain) ทรงสอนให้ยอมขาดทุนเพื่อจะได้กำไรมา หากคิดว่าการขาดทุนเป็นการสูญเสีย (Our loss is our loss) ก็จะไม่ยอมขาดทุน ก็ไม่ยอมเสียสละ จะทำให้เกิดความเห็นแก่ตัว การเอาวัดเอาเปรียบ การเบียดเบียนกัน (สมพร เทพสิทธา, การเดินตามรอยพระยุคลบาทเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยแก้ปัญหาความยากจนและการทุจริต, 2550, หน้า 1)

สรุปว่า เป้าหมายขององค์การธุรกิจที่ยึดตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มุ่งหวังผลไว้ 3 ประการด้วยกัน คือ

ด้านประสิทธิภาพคือ การขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยมักจะพิจารณาจากการขยายตัวของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product) ซึ่งแสดงว่าในระยะเวลา 1 ปี ประเทศผลิตสินค้าและบริการรวมแล้วเป็นมูลค่าเท่าใด ดังนั้น การที่ประเทศมี GDP ขยายตัว จึงหมายถึงว่าสังคมมีการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆอย่างต่อเนื่อง มีทรัพยากรมากขึ้น ประชาชนโดยรวมมีความมั่งคั่งมากขึ้น ซึ่งการขยายตัวได้ดีแสดงว่าระบบเศรษฐกิจมีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรที่ดี

ด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ คือ การที่ตัวแปรทางเศรษฐกิจที่สำคัญไม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การไม่มีภาวะตื่นตระหนก (shock) ในระบบเศรษฐกิจ ทั้งนี้ประชาชนโดยทั่วไปย่อมไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ปรับตัวได้ยาก ในด้านเสถียรภาพนี้มักจะมองได้หลายมิติคือการมีเสถียรภาพในระดับราคาของสินค้า หมายถึง การที่ระดับราคาของสินค้าไม่เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ประชาชนสามารถคาดการณ์ราคาสินค้าและบริการได้ การมีเสถียรภาพของการมีงานทำ หมายถึง การที่ตำแหน่งงานมีความเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน การมีเสถียรภาพของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ หมายถึง การที่อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ซึ่งจะมีผลต่อเสถียรภาพของราคาในประเทศ และทำให้วางแผนการทำธุรกรรมระหว่างประเทศมีความยุ่งยากมากขึ้น

ด้านความเท่าเทียมกัน โดยทั่วไปหมายถึง ความเท่าเทียมกันทางรายได้ เมื่อเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ปรากฏว่ารายได้ของคนในประเทศมีความแตกต่างกันมากขึ้นเรื่อยๆ แสดงให้เห็นว่ามีคนเพียงกลุ่มน้อยได้ประโยชน์จากการขยายตัวของเศรษฐกิจ สถานการณ์อาจแย่ไปกว่านี้ หากเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแต่ปรากฏว่ามีคนจนมากขึ้นเรื่อยๆ

แนวคิดองค์การที่ดียั่งยืน

- 1) เป็นองค์กรที่มีหลักการ มีค่านิยมร่วม เป็นหลักยึดโยง (Principle-based)
- 2) เป็นองค์กรที่มีผลิตภาพ (Productivity) มีผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณที่ทำให้
องค์กรรอดได้ มีผลประกอบการดีใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- 3) เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Adaptive) สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ มีการ
สร้างระบบภูมิคุ้มกันที่ดี
- 4) เป็นองค์กรที่มีความชอบธรรม (Social legitimacy) มีชีวิตร่วมกันได้ในสังคม มีความ
รับผิดชอบใส่ใจกับทุกคนให้ความยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

อภิชาติ พันธเสนและคณะ (2546) ได้ทำการวิจัยในธุรกิจขนาดกลางและย่อมในประเทศไทย และได้เสนอแนวทางในการวิจัยว่า สำหรับงานวิจัยต่อ ๆ ไป ที่จะประยุกต์เศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมต้องประกอบด้วย หลักการ 9 ประการต่อไปนี้ 1) ใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้องหลักวิชาการ และมีประสิทธิภาพสูงสุด 2) ใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด 3) เน้นการจ้างงานเป็นหลัก โดยไม่นำเอาเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงาน ยกเว้นในกรณี ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผลิตภัณฑ์ มีขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับความสามารถในการบริหาร 4) ไม่โลภมากจนเกินไป และไม่เน้นกำไรระยะสั้น 5) ซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบการ ไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้บริโภค แรงงาน หรือลูกค้าตลอดจนผู้จำหน่ายวัตถุดิบ 6) เน้นการกระจายความเสี่ยงจากการมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย และ/หรือ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนผลผลิตได้ง่าย 7) เน้นการใช้บริหารความเสี่ยงต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ก่อนั้นจนเกินขีดความสามารถในการบริหาร 8) เน้นการใช้วัตถุดิบภายในท้องถิ่นและการตอบสนองตลาดภายในท้องถิ่น ภูมิภาคตลาดภายในประเทศและต่างประเทศตามลำดับ

ตารางที่ 2.4 การดำเนินธุรกิจขององค์กรที่สอดคล้องตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมบูรณ แอ็ดวาน เทคโนโลยี จำกัด (> 60 years)	ไทยเพริซิเดนทฟู๊ดส์หรือ มาม่า (> 30 years)	ปูนซิเมนต์ไทย (> 90 years)	BMW (> 90 years)	HSBC (> 140 years)	โรงพยาบาลเทพวารินทร์ (> 20 years)	โรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตาก (> 40 ปี)	ชุมพรคาบา นา รีส์อริต (> 25 years)
<p>1. มีนวัตกรรม และมีการ คิดค้นวิธีการผลิตใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>2. ให้ความสำคัญสูงสุดต่อ คุณภาพของผลิตภัณฑ์</p> <p>3. ให้ความสำคัญกับคุณภาพ ชีวิตของพนักงาน อย่างจริงจัง มองพนักงานเป็น การลงทุน มากกว่าต้นทุนจม</p> <p>4. มีการก่อให้เกิดความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตส่วนอื่น ๆ ของพนักงาน</p> <p>5. พัฒนาผู้บริหารระดับสูงจาก บุคลากรภายในองค์กร</p> <p>6. ให้โอกาสกับนักศึกษาใน การฝึกงาน และจ้างนักศึกษา เหล่านี้เมื่อจบการศึกษาแล้ว ถือเป็นส่วนหนึ่งของความ</p>	<p>1. ให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตพนักงาน และไม่มีการให้พนักงาน ออกในชวงวิกฤตปี 2540</p> <p>2. มีการวิจัยสร้างความรู้ ใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในผลิตภัณฑ์อยู่ ตลอดเวลา</p> <p>3. มีมาตรฐานทาง จริยธรรมสูง เช่น ไม่มี ความพยายามในการ เพิ่มราคามาม่าเลย เป็น เวลามากกว่า 11 ปีแล้ว แต่ไม่ทำ กลับไปเพิ่ม กำไร ผ่านทางการ บริหารต้นทุนที่ดีขึ้น</p>	<p>1. ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ สิ่งที่ตนเองทำได้ดีที่สุด ถึงแม้ว่าจะมีการทำธุรกิจ ในสิ่งที่ตนเองไม่มีความ รอบรู้ในช่วงก่อนวิกฤต เศรษฐกิจปี 2540 แต่ก็ ผ่านวิกฤตการณ์ทาง เศรษฐกิจปี 2540 ด้วย การกลับมาทำในสิ่งที่ ตนเองมีความรอบรู้</p> <p>2. ให้ความสำคัญกับ พนักงานและคุณภาพ ชีวิตของพนักงาน ไม่มี การให้ พนักงานออก ในชวงวิกฤต</p> <p>3. พัฒนา ผู้บริหารระดับสูง จาก บุคลากรภายในองค์กร</p>	<p>1. มีนวัตกรรม และมีการ คิดค้นวิธีการผลิตใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. ให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตของ พนักงาน อย่างจริงใจ มองพนักงานเป็น การ ลงทุนมากกว่าต้นทุนจม</p> <p>3. พัฒนาผู้บริหาร ระดับสูงจากบุคลากร ภายในองค์กร</p> <p>4. มีการ ปกป้องสิ่งแวดล้อมและมี ความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>5. มีการก่อให้เกิดความ สมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนอื่น ๆ ของ พนักงาน</p>	<p>1. ลงทุนมากมายในการ พัฒนาพนักงาน เลือกที่ จะพัฒนาพนักงานของ ตนเอง ให้เป็นผู้บริหาร</p> <p>2. ถือเป็นความจำเป็นที่ จะต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งหมด บทบาท ที่สำคัญต่อสังคมคือ ดำเนินธุรกิจอย่างมีความ รับผิดชอบต่อ บริการลูกค้า อย่างดีเลิศ ให้ ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น และสร้างบรรยากาศและ สถานที่ทำงานที่ ปลอดภัยให้แก่พนักงาน</p> <p>3. Corporate Social Responsibility ไม่ใช่แค่ การบริจาค</p>	<p>1. ทำในสิ่งที่ตนเองทำ ได้ดีที่ที่สุด คือกลุ่มโรค เกี่ยวกับต่อมไร้ท่อ สร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับการรักษาและ ป้องกันโรคต่อมไร้ท่อ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. ให้ความสำคัญกับ พนักงานและคุณภาพ ชีวิตของพนักงานและ ผ่านวิกฤตปี 2540 มา ได้ด้วยศักยภาพทาง ธุรกิจที่มีอยู่ และไม่มี การให้พนักงานออก เพราะเห็นความสำคัญ ของพนักงาน</p> <p>3. มองการณ์ไกลใน การบริหารจัดการ</p>	<p>1. การตระหนักในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อ สังคม รวมทั้งการใส่ใจ ต่อปัญหาสาธารณสุขและ ภาวะต่อมไร้ท่อในการแก้ไข ปัญหา</p> <p>2. ให้ความสำคัญกับ พนักงานและคุณภาพ ชีวิตของพนักงานในการ ทำงาน</p> <p>3. การบริหารจัดการและ การใช้ทรัพยากรที่มี จำกัด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด แก่ ส่วนรวม</p> <p>4. การเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้</p>	<p>1. ใช้ความรู้และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นในการ สร้างความแตกต่าง ให้กับบริการ ใช้ นวัตกรรมเพื่อสร้าง ความสามารถในการ แข่งขันมีการแบ่งปัน ความรู้ให้กับบุคคลที่ สนใจ</p> <p>2. ให้ ให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตของ พนักงาน อย่างจริงใจ มองพนักงานเป็น กุญแจแห่งความสำเร็จ ของธุรกิจ ไม่มีการ ปลดพนักงานในช่วง วิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540</p>

ตารางที่ 2.4 การดำเนินธุรกิจขององค์กรที่สอดคล้องตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ต่อ)

สมบูรณ์ แอ็ดว้าน เทคโนโลยี จำกัด (> 30 years)	มาม่า (> 30 years)	ปูนซิเมนต์ไทย (> 90 years)	BMW (> 90 years)	HSBC (> 140 years)	โรงพยาบาลเทพารินทร์ (> 20 years)	จังหวัดตาก (> 40 ปี)	ชุมพรคานาน่า รีสอร์ท (> 25 years)
รับผิดชอบทางสังคม	5. มีนโยบายที่จะไม่โฆษณาตนเองสำหรับกิจกรรมที่ทำให้สังคมหรือบริจาค ให้กับสังคมมาอย่างต่อเนื่อง	4. คำนึงถึงและรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย ลงทุนอย่าง มากมายในการพัฒนาสังคม 5. มีนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์สูง และคำนึงถึงการประหยัดพลังงาน 6. ไม่ให้ความสำคัญกับการทำกำไรสูงสุดในระยะสั้น แต่ทำทานักลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ให้มองการณ์ไกลและคำนึงถึงธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	6. ให้โอกาสกับนักศึกษาในการฝึกงาน และจ้างนักศึกษาเหล่านี้เมื่อจบการศึกษาแล้ว ถือเป็น ส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคม 8. มีความรับผิดชอบต่อมนุษยชาติและสิ่งแวดล้อม ลงทุนมหาศาลในการลดเสียงรบกวนแก่ชุมชนใกล้เคียง พยายามให้ชิ้นส่วนรถยนต์มีการนำกลับมาใช้ใหม่ได้	เท่านั้น แต่รวมถึงกิจกรรมทางธุรกิจทุกอย่างที่ทำทุก ๆ วัน 4. มีการแบ่งปันความรู้และสร้างนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร	ค่อยๆขยายธุรกิจตามสายธุรกิจหลัก ที่มี ความชำนาญ เช่น medical fitness center 4. มีการแบ่งปันความรู้ให้กับสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ และ ไม่เกรงว่าจะสร้างคู่แข่งให้กับตนเอง	และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ 5. แบ่งปันความรู้และมี ส่วนร่วมต่อกิจกรรมด้านต่างๆของชุมชน โดยเฉพาะ ด้านที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	3. มีการก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนอื่น ๆ ของพนักงาน 5. ถึงแม้ว่าจะมีการขยายธุรกิจอย่างไม่ระมัดระวังเพียงพอ ช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ปรับตัวโดยการมีเหตุผลในการขยายธุรกิจ 4. มีการปกป้องสิ่งแวดล้อมและมี ความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น บ้านอนุรักษ์ธรรมชาติและพลังงาน

จากการวิเคราะห์พบว่าธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมีแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่คล้ายกัน 10 แนวทางดังนี้ 1) มองการณ์ไกลในการบริหารจัดการและตัดสินใจในเชิงนโยบาย อย่ามุ่งหวังกำไรในระยะสั้นแต่คิดถึงผลกระทบในระยะยาว 2) ให้คุณค่าแก่พนักงานอย่างจริงจังและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง (รวมถึงการพัฒนาพนักงานของตนเองให้เป็นผู้บริหาร) หลีกเลี่ยงการให้พนักงานออกแม้แต่ในยามทุกข์ยากทางเศรษฐกิจ เพราะพนักงานคือสินทรัพย์ (ที่พัฒนาได้) ขององค์กร 3) จริงใจและหวังดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจทั้งหมด รวมถึงประชากรและสังคมในอนาคต 4) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวัตกรรมทั่วทั้งองค์กรทั้งในส่วนของผู้ผลิตและผู้บริโภคและซบวนกาให้บริการหรือซบวนการผลิต 5) ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) ใช้ และ/หรือพัฒนาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพแต่ราคาไม่สูง โดยเฉพาะเทคโนโลยีแบบไทย ๆ หรือพื้นบ้าน 7) ขยายธุรกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป เมื่อพร้อมทุกด้านเท่านั้น 8) ลดความเสี่ยงโดยการมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ตลาดที่หลากหลาย และการลงทุนที่หลากหลาย โดยอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจ 9) แบ่งปัน รวมถึงการแบ่งปันองค์ความรู้ที่มีเพื่อพัฒนาตลาด เพื่อผลประโยชน์ที่ตกแก่ผู้บริโภคและสังคม 10) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ความอดทนและขยันหมั่นเพียรเป็นค่านิยมพื้นฐาน

อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าทุกองค์การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน อย่างจริงจัง มองพนักงานเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จของธุรกิจ รวมทั้งพนักงานก็ต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างพอมีพอกิน และพึ่งตนเองได้ด้วยความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ พร้อมทั้งมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร และใช้สติปัญญาในการดำรงชีวิต ตลอดจนมองไปถึงสภาวะจิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณของพนักงาน ซึ่งเป็นการมองแบบองค์รวม มุ่งเน้นที่การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน หรือแรงงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ เนื่องจากแรงงาน ถือเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการดูแลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนทำงานในการผลิตเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ แนวทางหนึ่งคือ การยกระดับความสามารถและความพร้อมของคนทำงานโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างสังคมที่มีสุขภาวะ (well being) ซึ่งหมายถึง สุขภาพกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่ดีซึ่งแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อระดับการผลิต การเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรมที่สามารถช่วยเพิ่มระดับผลผลิตให้มากขึ้น ประกอบกับนโยบายของประเทศไทยที่

ต้องการสร้างแรงงานที่มีฝีมือและคุณภาพระดับโลก ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมจึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

2.2.5 แนวคิดการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับปัจเจกบุคคล

การดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง อันเนื่องมาจากพระราชดำรัสที่ สุเมธ-ตันติเวชกุล (2542) ได้เรียบเรียงไว้มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1) ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในด้านที่ไม่จำเป็น ลดละความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีวิตอย่างจริงจัง ดังพระราชดำรัสที่ว่า ความเป็นอยู่ต้องไม่ฟุ้งเฟ้อ ต้องประหยัดในทางที่ถูกต้อง 2) ยึดถือการประกอบอาชีพที่ถูกต้องสุจริต แม้จะตกอยู่ในภาวะขาดแคลนในการดำรงชีวิตก็ตาม ดังพระราชดำรัสที่ว่า ความเจริญของคนทั้งหลาย ย่อมเกิดจากความประพฤติชอบและการหาเลี้ยงชีพชอบ เป็นหลักสำคัญ 3) ละเลิกในการแก่งแย่งผลประโยชน์และการแข่งขันในทางการค้าขายหรือประกอบอาชีพกันอย่างรุนแรง ซึ่งมีพระราชดำรัสในเรื่องนี้ว่า ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึง ความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหามาด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำ ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียนมาจากผู้อื่น 4) ไม่หยุดนิ่งในการที่จะหาทางใช้ชีวิตให้หลุดพ้นจากความทุกข์ยาก โดยเฝ้าหาความรู้ ให้เกิดรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ 5) ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว ดังพระบรมราโชวาท “พยายามไม่ก่อความชั่วให้เป็นเครื่องทำลายตัวทำลายผู้อื่น พยายามลดละความชั่วที่ตนมีอยู่ พยายามก่อความดีให้ตนเองเสมอ พยายามเพิ่มพูนความดีที่มีอยู่นั้นให้งอกงามสมบูรณ์”

บุญเสริม บุญเจริญผล (2543) ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องของการประยุกต์ใช้ปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการ ดังนี้คือ

1) ต้องพึงตนเองให้มากที่สุด 2) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลคุ้มค่าที่สุด 3) ไม่ผลิตและบริโภคเกินกำลัง แสวงหาความพอเหมาะพอดีได้ดุลยภาพ 4) ต่างมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันและกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่

2.2.6 แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน

จากรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550 ที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับ เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคนไว้ว่าการใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงมิได้หมายความว่า การดำรงชีวิต อยู่อย่างโดดเดี่ยวคนเดียวไม่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น แต่การใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงคือการเดินทางสายกลางยึดหลักพอประมาณ ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป ซึ่งทางสายกลางจะ

ช่วยชี้แนะถึงระดับความสมดุลที่พอเหมาะพอดีระหว่างการพัฒนาโดยใช้ทรัพยากรภายในกับการพัฒนาด้วยแรงกดดันจากภายนอก และระหว่างการตอบสนองของความต้องการของสังคมในระดับล่างสุดกับการติดต่อสัมพันธ์กับเศรษฐกิจในระดับโลก ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทยฉบับปี 2550 เกี่ยวกับการพัฒนาคนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คนและความอยู่ดีมีสุขของคนในทุกด้าน ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาที่แตกต่างจากการพัฒนาแบบเดิมที่เน้นเรื่องความเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคน การเพิ่มทางเลือกและการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้คนสามารถที่จะมีชีวิตที่ยืนยาว มีสุขภาพแข็งแรง มีความรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคน เพราะเน้นในเรื่องการพัฒนาความเป็นมนุษย์และความยั่งยืนของการพัฒนา ให้ความสำคัญต่อเรื่องความอยู่ดีมีสุขมากกว่าความมั่งคั่ง และเห็นคุณค่าของการเรียนรู้

การพัฒนาคน คือ การส่งเสริมให้คนมีทางเลือกในชีวิตมากขึ้น สามารถใช้ชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ มีสุขภาพดีและมีความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งมีเสรีภาพและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้ย่อมจำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และให้สามารถเข้าถึงเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะของตนเอง ได้แก่ ความรู้ ช่องทางการเข้าถึงทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม หากปราศจากสิ่งเหล่านี้ คนเราก็ย่อมไม่มีโอกาสที่จะเลือกเส้นทางชีวิตของตนเองได้อย่างแท้จริง ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมิใช่จุดหมายปลายทางในตัวเอง แต่เป็นเพียงวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคน และการขยายตัวทางเศรษฐกิจจะเอื้อต่อการพัฒนาคนก็ต่อเมื่อนำไปสู่การสร้างงาน การลดความยากจน การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มพูนทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งจำเป็นต่อการบริหารสังคม

การประเมินสถานภาพการพัฒนาคนโดยดัชนีความสำเร็จของคน (Human Achievement Index : HAI) แนวทางการพัฒนาคนประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาโดยพิจารณาจากมุมมองที่มีคนเป็นศูนย์กลาง เริ่มตั้งแต่เรื่องสุขภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของมนุษย์นับตั้งแต่ลืมตาดูโลก ต่อจากนั้นคือเรื่องการศึกษา คนจะทำงานเพื่อหารายได้ให้เพียงพอที่จะมีบ้านที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมที่ดี มีครอบครัวและชีวิตชุมชนที่ดี และสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกของสังคมแนวคิดในเรื่องการพัฒนาคนของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสอดคล้องกันหลายประการ ทั้งสองแนวคิดมีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคนบนฐานความเชื่อว่า การพัฒนาหมายถึงกระบวนการที่ช่วยให้คนมีโอกาสในการปรับปรุงตนเองและพัฒนาศักยภาพให้สามารถมีชีวิตที่มี

คุณภาพ สร้างสรรค์มีเสรีภาพและมีศักดิ์ศรี ทั้งสองแนวทางมีความเชื่อว่าการพัฒนาต้องมีความยั่งยืน เสมอภาค เคารพธรรมชาติและใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความระมัดระวัง

งานวิจัยของพระมหาประทีป พรหมสิทธิ์ (2545 อ้างใน สหัชยา พลภัทที, 2548.) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาจากภายในสู่ภายนอก ที่มุ่งเอาชนะกิเลสที่มีอยู่ภายในจิตใจ คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลง โดยเศรษฐกิจพอเพียงจะเน้นการมีปัญญา รู้เท่าทัน ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นการพัฒนา ตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมด้วยความสมดุล ซึ่งการที่จะทำให้เศรษฐกิจพอเพียงเกิดผลตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จำเป็นที่จะต้องสร้างคุณธรรมขึ้นในตัวมนุษย์ 5 ประการ คือ ความพอดีด้านจิตใจ ความพอดีด้านสังคม ความพอดีด้านเศรษฐกิจ ความพอดีด้านทรัพยากรธรรมชาติและ ความพอดีด้านเทคโนโลยี งานวิจัยชิ้นนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคน ควรเพิ่มมาจากจิตใจ โดยเริ่มจากข้างใน การพัฒนาใจของคนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่างๆของคน

การพัฒนาคนตามความหมายของ UNDP

คือ ทูมมนุษย์ ซึ่งความหมายของทูนมนุษย์ วางอยู่บนฐานความคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่อธิบายเรื่องการลงทุนและผลตอบแทนจากการลงทุน ความแตกต่างในค่าจ้างและการได้เปรียบในการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการได้เปรียบ นักเศรษฐศาสตร์เชื่อว่ารายได้ของบุคคลขึ้นอยู่กับการลงทุนในมนุษย์ ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ในองค์การธุรกิจ ทูนมนุษย์ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่สามารถเพิ่มผลผลิตของคนงาน การลงทุนในคนงานมีทั้งค่าใช้จ่ายทางตรงและรายได้ที่ไม่ได้รับระหว่างเรียนหรือฝึกอบรม

รายงาน Human Development Report ของ UNDP ประจำปีเริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 1990 เป็นต้นมามีส่วนเผยแพร่ความคิดเรื่องพัฒนามนุษย์และทูนมนุษย์ ความหมายของการพัฒนามนุษย์ คือ การที่คนมีทางเลือก (ว่าจะใช้ชีวิตอย่างไร) ปัจจัยสำคัญ 3 ประการที่ทำให้มนุษย์มีทางเลือกคือ การมีสุขภาพดี มีอายุยาวนาน มีความรู้ และมีโอกาส เข้าถึงทรัพยากร ทำให้มีมาตรฐานในระดับพอเหมาะพอควร (UNDP, 1990) แต่การพัฒนามนุษย์มีความหมายเพิ่มเติมว่า มนุษย์ต้องมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง เช่น เสรีภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การมีโอกาสร่ำรวย ผลิตผลงาน มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมีการเคารพในสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึง (UNDP, 1990) จะเห็นว่า UNDP เลือกรับพิจารณาเรื่องพัฒนามนุษย์โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย การเรียนรู้ และการเข้าถึงทรัพยากร (คือการหามาได้เพื่อจับจ่ายใช้สอย)

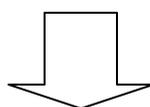
พัฒนาคน พัฒนาการตามรอยเบื้องพระยุคลบาท

เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2549 นายโคฟี อันนัน เลขาธิการองค์การสหประชาชาติได้เข้าเฝ้าทูลเกล้าฯ ถวายรางวัล รางวัลความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์ (Human Development Lifetime Achievement Award) เพื่อเชิดชูเกียรติเป็นครั้งแรกแต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อแสดงถึงการสำนึกในพระราชดำริด้านการพัฒนา และพระมหากรุณาธิคุณ ที่พระองค์ทรงมีต่อประชาชนผู้ยากไร้ และประชาชนคนไทย ที่ได้ทรงอุทิศพระองค์ต่อการพัฒนามนุษย์มาเป็นระยะเวลายาวนานด้วย

องค์การสหประชาชาติ

การพัฒนาคน เป็นเรื่องของการสร้างเสริมขีดความสามารถแก่ประชาชน โดยการขยายโอกาสและทางเลือกทางการศึกษา สุขอนามัย และโภชนาการ (Enlarge people's choices) เพื่อให้คนได้มีชีวิตที่ยืนยาว ด้วยการมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง เป็นบุคลากรที่มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ประชาชนเป็นเป้าหมายศูนย์กลางในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนต่อไป

UNDP	การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ
การพัฒนา หมายถึงการสร้างเสริมขีดความสามารถ การขยายทางเลือกและโอกาส เพื่อให้มนุษย์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างเต็มที่มีชีวิตที่สร้างสรรค์ อย่างมีอิสรภาพ และมีศักดิ์ศรี	การพัฒนา หมายถึง การเสริมสร้างความสามารถให้คนสามารถคุ้มครองตนเองได้ เป็นบุคลากรที่มีความรู้และใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบตลอดจนมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจ



Capability approach

ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบความหมายของการพัฒนาคน

ที่มา : ดร. จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา การอภิปรายระดับสูงของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนามนุษย์และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 26 พฤษภาคม 2549 ณ

พระตำหนักปั้นหย่ากับการพัฒนามนุษย์และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 26 พฤษภาคม 2549 ณ

กระทรวงการต่างประเทศ

การพัฒนาคนในอดีตที่แล้มาแล้ว จะมีทิศทางที่มุ่งเน้นไปที่พลังสมองของคนเป็นอันดับแรก การพัฒนาพลังสมองของคนนั้นจะมุ่งเน้นทำให้คนมีความรู้ มีความฉลาด ความสามารถ และ ทักษะสูง ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างผลผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่าของราคาสินค้าและบริการ สามารถแข่งขันและสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจการค้า ซึ่งคนเก่งที่มีพลังสมองนั้นถึงแม้จะมี คุณอนันต์แต่ก็มีโทษมหันต์ต่อสังคมไทยเช่นกัน หากนำไปใช้ในทางที่ไม่ถูกไม่ควร ไม่มีจริยธรรม และศีลธรรม มีความรู้ความสามารถแต่หากขาดสติ เป็นพฤติกรรมของคนยุคเศรษฐกิจทุนนิยม ใน ปัจจุบันจึงมุ่งการพัฒนาคน โดยเสริมเรื่องของจริยธรรม คุณธรรม ร่วมเข้าไปด้วย เพื่อช่วยขัดเกลา ให้เกิดความตระหนัก รับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ อย่างเช่น แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ ที่มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” โดยยึดแนวปฏิบัติตามหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และ การพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมีเป้าหมายที่จะ เสริมสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพทั้งจิต กาย ปัญญา ที่ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสัมพันธ์และสมดุลอย่างยั่งยืน (อำพน กิตติ อำพน,2550)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สุดารัตน์ หนูหอม (2544) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของเซาว์อารมณ์ที่มีต่อความเครียด และพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลศิริราช พบว่า เซาว์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเครียดและพบว่ามิติการตระหนักรู้ใน ตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ของตน การจูงใจตนเอง ทักษะทางสังคม และการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางลบ กับระดับความเครียดด้วยเช่นกัน

รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) ศึกษาเรื่อง ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .272 และตัวแปรที่มี อิทธิพลสูงในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการ ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพเป็นตัวทำนายตัวแรก และด้านลักษณะงาน เป็นตัวทำนายตัวที่สอง ซึ่งมีอำนาจทำนายร่วมกันสูงถึงร้อยละ 15.6

ฮิกกินส์และคณะ (Higgins, C.A., et.al., 1992) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานและ ครอบครัวของครอบครัวที่มีคู่สมรสทำงานทั้ง 2 คน จำนวน 220 คน พบว่า บุคคลที่มีความผูกพัน

ในงานสูงจะนำไปสู่ความขัดแย้งในระหว่างงานและครอบครัว ($r=.320, p < .001$) ซึ่งความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ($r = -.237, p < .001$)

สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกจากงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสังคมในการทำงาน ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

สุภาพร วิทยาพันธ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เซาท์อาร์มอนด์ และความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานโดยรวมมีระดับเซาท์อาร์มอนด์อยู่ในระดับสูง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .576$)และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = .297$) เซาท์อาร์มอนด์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยเซาท์อาร์มอนด์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 357$) และเซาท์อาร์มอนด์ด้านการรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = 132$) เซาท์อาร์มอนด์โดยรวม เซาท์อาร์มอนด์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีเพียงตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 50.6

สุภาวดี สมุทรเก่า (2549) การเปลี่ยนแปลงด้านจิตวิญญาณของผู้ดูแลที่มีสมาชิกในครอบครัวป่วยเป็นโรคจิตเภทเรื้อรัง ที่ต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ดูแลมีภาระอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ เนื่องจากจิตวิญญาณเปรียบเสมือนแหล่งของความหมาย ความหวัง กำลังใจ หรือเครื่องยึดเหนี่ยวของจิตใจ มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีการพัฒนาไปตามช่วงวัยหรือประสบการณ์ของชีวิต ผู้ดูแลได้รับผลกระทบจากการดูแลผู้ที่เป็นโรคจิตเภทย่อมมีการเปลี่ยนแปลงด้านจิตวิญญาณ สรุปผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงด้านจิต

วิญญานทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความหมายและเป้าหมายในชีวิต 2) ด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิ่งอื่น สิ่งแวดล้อมและสิ่งนอกเหนือตนเอง และ 3) ด้านความหวัง

งานวิจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรนั้น ดูเหมือนจะได้รับความสนใจจากหลาย ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตทางด้านสภาวะของจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึก ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกทั้งที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานโดยตรงก็มีอยู่เหมือนกัน แต่สุดท้ายแล้ว การศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้ก็เพื่อจะวัดถึงความรู้สึกทางจิตใจของพนักงานนั่นเอง เหตุที่ปัจจัยทางด้านสภาวะจิตใจนี้มีความสำคัญ ก็เนื่องจากเรื่องของความรู้สึกของคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล เพราะอารมณ์ ความรู้สึก มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีอารมณ์ดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทางบวก แต่ถ้าพฤติกรรมแสดงออกไปในด้านที่ไม่ดี จะทำให้เกิดพฤติกรรมทางลบซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กร รวมไปถึงสังคมโดยรวมด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง

วิษพาร์ ซิวะสารัน(2549) ได้ศึกษาบทบาทขององค์กรธุรกิจในการส่งเสริมการประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนา : กรณีศึกษาความร่วมมือระหว่างชุมชนสะพลีกับชุมพรคานาน่า รีสอร์ท การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาท กระบวนการที่องค์กรธุรกิจ ดำเนินงานร่วมกับชาวบ้าน เพื่อก่อให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน และผลของการพัฒนาชุมชนร่วมกันระหว่างชุมชนกับองค์กรธุรกิจ ตลอดจนเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการทำกิจกรรมในการพัฒนาร่วมกันนี้ โดยกระบวนการศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ก็คือผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย อาทิเช่น ผู้บริหาร พนักงาน และแขกที่เข้าพัก ชุมพรคานาน่า รีสอร์ท พัฒนาการอำเภอ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล ผู้แทนองค์กรชุมชน และชาวบ้านชุมชนสะพลี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทและกระบวนการของชุมพรคานาน่า รีสอร์ท ในการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย การแสดงความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจต่อสังคมทั้งชุมชน สิ่งแวดล้อม พนักงาน รวมถึงลูกค้า นักท่องเที่ยว ทำให้ชุมชนและองค์กรธุรกิจมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน องค์กรได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการพัฒนาชุมชน ทำให้เกิดการขยายเครือข่ายและชุมชนเกิดการเรียนรู้ที่จะพึ่งพาตนเอง องค์กรได้ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้กับชุมชน

ผ่านศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเพลลิน ซึ่งเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่ก่อตั้งขึ้นภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและอยู่ในพื้นที่ของชุมชนพรคาบาน่า ริสอร์ท ผลของการพัฒนาที่เกิดขึ้นทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ชาวบ้านเกิดความภาคภูมิใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จรรยา สุพรรณ (2548) ได้ศึกษาวิถีชีวิตและเหตุผลของการยอมรับเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตของเกษตรกรในชุมชนบ้านหลุมมะขาม ตำบลหนองไม้แก่น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีสัมภาษณ์และการสังเกตเป็นเครื่องมือในการศึกษาผลการศึกษาพบว่าชุมชนแต่เดิมได้รับจ้างเป็นแรงงานตัดไม้จากนั้นได้จับจองพื้นที่ดังกล่าวทำการเกษตร ซึ่งการดำเนินชีวิตในช่วงนั้นเป็นแบบดั้งเดิม คือผลิตเพื่อบริโภคภายในครัวเรือนและมีการพึ่งพาอาศัยกัน ต่อมามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตตามกระแสทุนนิยมรวมทั้งได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเพาะปลูกเป็นพืชเชิงเดี่ยว ส่งผลให้เกษตรกรเกิดปัญหาภาวะหนี้สินในระดับสูง เกษตรกรส่วนหนึ่งจึงได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตและรูปแบบการผลิตไปตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยจุดเริ่มต้นจากการศึกษาดูงานจากเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพตามแนวคิดดังกล่าว ซึ่งปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างชุมชนบ้านหลุมมะขามที่ได้ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงมีรายได้และคุณภาพชีวิตดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ มีความพยายามที่จะค้นหาปัจจัยและวิธีการต่างๆ เพื่อมาเชื่อมโยงกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคน กิจกรรมที่สนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง การตีความ การทำความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน การพยายามโยงไปใช้ให้ได้กับทุก ๆ องค์การ จะเห็นได้ว่า จากเอกสารวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่มีแนวคิดกว้างมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุก ๆ องค์การ แม้แต่ตัวบุคคลเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน