

การใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน Leveraging Positive Psychological Capital to Enhance Workplace Happiness

ธนศวรรณ ยิ่งยง¹ และ อภิษฎา ศรีเครือดัง²

Thanasawan Yingyong¹ and Apisada Srikrueadong²

¹คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

²คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

²Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author, Email: ¹kkawploy@gmail.com

Retrieved: November 5, 2023; Revised: November 9, 2025; Accepted: November 20, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน จิตวิทยาเชิงบวกเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์นำมาใช้ในการแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น การทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่องานและต่อองค์กร จะเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรเกิดเป็นความผูกพันทางจิตใจ นอกจากนี้ฝ่ายบริหารจัดการ ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่ พัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ตลอดจนการทำความเข้าใจถึงสิ่งที่บุคลากรนึกคิดหรือมีความต้องการอยู่ในใจ ซึ่งแนวคิดในการมองสิ่งที่บุคลากรนึกคิดหรือสิ่งที่อยู่ในจิตใจนี้ เรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก (Positive Psychological Capital) โดยสาระสำคัญของบทความนี้จะกล่าวถึงองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 4 ด้าน คือ 1) การรับรู้ศักยภาพของตนเอง 2) การมองโลกในแง่ดี 3) ความคาดหวัง ความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย 4) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ องค์ประกอบของความสุขในการทำงานและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพิจารณาว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีส่วนช่วยสร้างความสุขในที่ทำงานได้อย่างไร และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในที่ทำงานได้ในทางใดบ้าง

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยา; จิตวิทยาเชิงบวก; ความสุข; ที่ทำงาน

Abstract

This academic article aims to explore the concept of Positive Psychological Capital to promote happiness in the workplace. Positive psychology, a scientific approach to understanding human strengths and potential, serves as the foundation for this discussion. By fostering and enhancing the quality of work life, individuals can achieve greater efficiency and fulfillment, leading to a deeper awareness of their value to their roles and the organization. This awareness, in turn, strengthens the emotional connection between employees and their workplace. Additionally, organizational management plays a critical role in supporting personnel



by cultivating their knowledge and skills, as well as understanding their thoughts and needs. This approach, rooted in Positive Psychological Capital, focuses on the intrinsic qualities that employees bring to their work.

Keywords: Psychological Capital; Positive Psychology; Happiness; Workplace

บทนำ

ท่ามกลางกระแสของความเจริญก้าวหน้า ด้านวัตถุและเทคโนโลยีมีความทันสมัยทำให้มนุษย์มีชีวิตที่สะดวกสบายมากขึ้น แต่สิ่งเหล่านี้ล้วนต้องแลกมากับการทำงานหนัก การแข่งขัน ความเหนื่อยล้า ความเครียดที่เพิ่มขึ้น จนทำให้หลายคนรู้สึกมีความสุขลดน้อยลงและอาจนำไปสู่ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตที่เพิ่มมากขึ้น ทฤษฎีจิตวิทยา หรือ Psychological Capital เป็นคุณลักษณะและทรัพยากรทางจิตวิทยาที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้และนำไปบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ได้ เช่น การเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น พนักงานมีสุขภาวะที่ดีมากขึ้น ทฤษฎีจิตวิทยาจึงเสมือนหนึ่งภูมิคุ้มกันที่ยอดเยียมในการดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนเรา

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์นำมาใช้ในการแสวงหาคำตอบ เพื่อการพัฒนาและฝึกฝนอัจฉริยภาพ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ปัจจุบันแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง

ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นศาสตร์ทางเลือกที่ทำความเข้าใจ อธิบาย และจัดการกับ พฤติกรรมมนุษย์ที่ซับซ้อนได้ดีที่สุด (Intarakamhang & Ekpanyaskul, 2017) มุ่งเน้นความสามารถและพัฒนาบุคลิกภาพของเรา โดยมีพื้นฐานของความสุข โดยการพัฒนาที่จุดแข็งของบุคคล ปรับ วิธีการคิดให้เป็นบวก กำหนดเป้าหมายในชีวิต การมองโลกในแง่ดีการมีความหวัง และการมีความสุข ร่วมกับการดูแลตนเองด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้มีความสุข (Kuha & NaraNgong-ard, 2010; Muijeen, 2016; Ryff & Singer, 2008)

บุคลากรนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร องค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้องค์กรนั้นได้รับประสิทธิผลของงานในระดับสูง สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรมุ่งหวังคือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรจึงถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างมาก การทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่องานและต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร เกิดเป็นความผูกพันทางจิตใจ นอกจากนี้ฝ่ายบริหารจัดการ ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่ พัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ตลอดจนการทำความเข้าใจถึงสิ่งที่บุคลากรนึกคิดหรือมีความต้องการอยู่ในใจ ซึ่งแนวคิดในการมองสิ่งที่บุคลากรนึกคิดหรือสิ่งที่อยู่ในจิตใจนี้ เรียกว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ซึ่งเสนอโดย Luthans et al. (2007)

การทำงานในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการแข่งขันการประยุกต์ใช้จุดแข็งหรือจุดเด่นและคุณลักษณะทางบวกของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (Snyder & Lopez, 2002) ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสภาวะของบุคคลในการพัฒนาคุณลักษณะทางบวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Snyder & Lopez, 2007) โดยจากการศึกษาของ Luthans และคณะ(Luthans et al., 2007) องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital : PsyCap) มี องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) ซึ่งทั้งสี่องค์ประกอบดังกล่าวเป็นส่วนที่ร่วมกันใน การส่งเสริมช่วยทำให้เกิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่สมบูรณ์แก่บุคคลในการดำเนินชีวิต โดยเชื่อว่าทฤษฎี จิตวิทยาเชิงบวก เมื่อได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งระดับกลุ่ม และระดับ



บุคคล จะทำหน้าที่ส่งต่อไปยังผลทางด้านสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการเรียนรู้ การทำงานและการดำเนินชีวิต โดยนำทั้งสี่องค์ประกอบมาศึกษาร่วมกันบุคคลเมื่อตกอยู่ในภาวะวิกฤต คนที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะสามารถฟื้นคืนและปรับตัวทางจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับบทความนี้ ผู้เขียนขอเสนอทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ถูกกล่าวขานมากในสถานการณ์ของโลกที่กำลังประสบอยู่ในขณะนี้ ทั้งวิกฤตจากโรคระบาด ความผันผวนทางเศรษฐกิจ สถานการณ์ของภัยธรรมชาติ และ ความร้อนแรงทางการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ

จากความสำคัญของทุนจิตวิทยาดังกล่าวข้างต้นผู้เขียนจึงได้รวบรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำเสนอบทความเรื่อง “การใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน” เพื่อเป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้าง的希望 การมองโลกในแง่บวก การรับรู้ความสามารถของตน ความยืดหยุ่นทางจิตใจ รวมถึงความเชื่อมโยงทางสังคมต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย Luthans และคณะ (2004, 2007) โดยนิยามว่าเป็นศักยภาพทางจิตใจของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ มีความเป็นเอกลักษณ์ และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบหลักของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ศักยภาพของตนเอง (Self-Efficacy) คือความเชื่อที่ว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้ เป็นความคาดหวังในการทำงาน (Optimism) คือมุมมองเชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตเมื่อการมองโลกในแง่ดี (Happiness) คือความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในชีวิตโดยให้มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) คือความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากในแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีรากฐานมาจากจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเป็นสาขาของจิตวิทยาที่มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับด้านดีของมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะเจริญงอกงามและบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ในชีวิตได้ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสำคัญต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการทำงาน พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงาน และผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ 2) ด้านสุขภาพจิต บุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีแนวโน้มที่จะมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี และประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำ 3) ด้านความสัมพันธ์ บุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาได้ โดยสามารถทำได้ดังนี้ คือการสร้างเชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำได้โดยการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงการได้รับคำชมเชยจากผู้อื่น การมองโลกในแง่ดี สามารถทำได้โดยการฝึกฝนความคิดเชิงบวก มองหาแง่ดีจากสถานการณ์ต่าง ๆ และหลีกเลี่ยงการคิดลบ/การมีความสุข สามารถทำได้โดยทำกิจกรรมที่ตนเองชอบ ใช้เวลากับคนรักและครอบครัว และมองหาสิ่งดี ๆ ในชีวิตการเพิ่มความยืดหยุ่นทางอารมณ์ สามารถทำได้โดยการฝึกฝนการยอมรับความจริง จัดการกับอารมณ์ของตนเอง และเรียนรู้จากความผิดพลาด

ดังนั้น ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำได้ด้วยการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น



ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลและสังคม มีลักษณะเป็นพลังบวก ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จและความสุขในชีวิต ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกสามารถพัฒนาได้ ขึ้นอยู่กับความพยายามและแรงจูงใจของบุคคล (Luthans et al., 2004 & 2007) ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นทรัพยากรทางจิตใจของบุคคลที่ส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน พัฒนามาจากการศึกษาพฤติกรรมองค์การเชิงบวก โดยเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นศึกษาคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีและเป็นด้านบวกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านความหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ แม้จะต้องเผชิญอุปสรรค ด้านการมองโลกในแง่ดี หมายถึง แนวโน้มที่จะมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ในเชิงบวก ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์อันหมายถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปสิริพร วงษ์โทน (2554) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นคงและศักยภาพทางจิตใจ แม้จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน บุคคลก็จะมีพฤติกรรมเชิงบวก เช่น มีความหวังและมั่นใจว่าตนเองสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาคือได้ซึ่งสภาวะทางจิตใจนี้ส่งผลต่อพฤติกรรมขององค์การ เพื่อให้สื่อถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความมั่นคงและเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ นาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์ (2555) เป็นความสามารถทางบวกของบุคคลซึ่งสามารถพัฒนาได้ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตทั้งในด้านการงานและส่วนตัว อันประกอบด้วย 1)การมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลในทุกด้าน 2) ความสามารถเผชิญความท้าทายและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ธัญญา มาศ ปัญญา ยิ่ง (2559) แนวคิดเชิงบวกของบุคคลเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในองค์กรและชีวิตประจำวัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน สามารถเรียนรู้เท่าทันกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ของบุคคลได้

จากความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่กล่าวมาผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือคุณลักษณะหรือความสามารถทางบวกของบุคคลซึ่งสามารถพัฒนาได้และเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีพฤติกรรมเชิงบวกในการดำเนินชีวิตทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

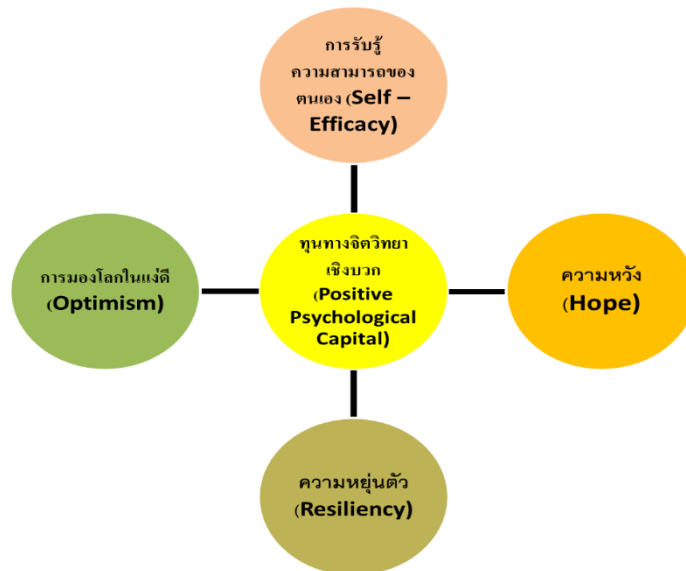
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) เป็นศักยภาพในเชิงบวกของมนุษย์ ที่ทำให้สามารถเข้าใจและจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาได้ โดยมีองค์ประกอบ (Luthans et al. (2007) ที่อธิบายถึง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หมายถึง ทรัพยากรทางจิตวิทยาภายในบุคคลที่ช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 2) ความหวัง (Hope) หมายถึง ความเชื่อที่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้แม้จะต้องเผชิญอุปสรรคหรือความท้าทาย 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง แนวโน้มที่จะมองเหตุการณ์ในแง่ดีและเชื่อว่าเหตุการณ์ในอนาคตจะส่งผลดี 4) ความยืดหยุ่นตัว (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวจากความเครียดหรือความท้าทาย

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ทางบวกในชีวิตหลายด้าน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความสุข ความผาสุกทางจิตใจ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสุขภาพที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกถึงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ 1) บุคคลที่มีความรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความ

พยายามและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) บุคคลที่มีความหวังสูง จะมีความอดทนและไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 3) บุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะมองหาโอกาสและมองข้ามอุปสรรค 4) บุคคลที่มีความหย่อนตัวสูง จะสามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากความเครียดหรือความท้าทาย

การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะและความรู้ 2) การฝึกทักษะการคิดเชิงบวกการทํากิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ 3) การได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น

การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและประสบความสำเร็จในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเนื้อหาโดยสรุป ตามภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของลูธานส์ (Luthans et al., 2007)

จากแผนภาพอธิบายได้ว่า บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีพฤติกรรมและการเผชิญปัญหาที่ดี เนื่องจากในขณะที่คนอื่นมอง ว่าเป็นปัญหาแต่ผู้มองโลกในแง่ดีจะมองว่าเป็นโอกาส และสามารถบริหารจัดการได้ดีมากกว่า นอกจากนี้การมองโลกในแง่ดีจะทำให้เกิดกำลังใจไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคทำให้เกิดสติปัญญาในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น การดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณลักษณะที่ดีทั้ง 4 ด้าน ทำให้เรามีต้นทุนจิตวิทยาที่ช่วยเราเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความทุกข์ร้อนใจที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละวัน การหมั่นพัฒนาและเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาในตนเองให้ครบถ้วนสมบูรณ์ได้มากที่สุดย่อมจะช่วยให้ชีวิตที่ถูกกระทบจากสถานการณ์แวดล้อมที่หลากหลายและไม่คาดฝันหรือเกิดขึ้นได้ในทุกระดับของความรุนแรง จะยังคงประกอบชีวิตและจิตใจของตนเองให้ก้าวเดินต่อไปได้ มีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีต้นทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวก เช่น มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองตาม ศักยภาพ (Efficiency), การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นต้น จะมีความสุขทางด้านจิตใจดี (psychological well-being) (Singh, 2009)

การส่งเสริมความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุข พนักงานจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน และรู้สึกว่าการมาทำงานเป็นเหมือนการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุขส่งผลต่อตนเอง พนักงานที่มีความสุข



ในการทำงานจะมีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความสุขจะรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ทำงานอย่างรอบคอบและสร้างสรรค์ พนักงานที่มีความสุขจะมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำงานเป็นทีมทำให้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลการทำงานออกมาอย่างน่าพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน และเพิ่มอัตราการอยู่ต่อของพนักงาน ทำให้องค์กรมีความมั่นคง (Jaitha, 2016)

ความสุข หมายถึง ภาวะที่ปราศจากความทุกข์ ความสบายกายสบายใจ ความเพลิดเพลิน ความพึงพอใจ การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล โดยอริสโตเติลได้ให้ความหมายของความสุขในเชิงจริยธรรม ว่าเป็นภาวะที่มนุษย์สามารถบรรลุความสมบูรณ์แบบได้ ซึ่งได้แก่ การมีสติปัญญาที่ดีงาม มีคุณธรรม และดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผลอริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaemonia” ซึ่งเป็นคำศัพท์ในภาษากรีกโบราณที่แปลว่า “ความสุข” หรือ “ความเจริญรุ่งเรือง” โดยอริสโตเติลเชื่อว่า Eudaimonia นั้นไม่ใช่ความสุขที่เกิดจากอารมณ์เพียงอย่างเดียว แต่เป็นความพึงพอใจและสมหวังในชีวิตโดยรวมต่อมา Eudaimonia ได้ถูกแปลเป็นภาษาอังกฤษเป็นคำว่า “Happiness” ซึ่งในปัจจุบันมีความหมายครอบคลุมถึงทั้งความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางร่างกาย และความสุขทางจิตวิญญาณ (Kittisuksatit et al., 2013)

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานหรือภารกิจหลักของบุคลากร ทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชอบ สนุกสนาน เพลิดเพลิน มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภารกิจหลักของงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของบุคลากร 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ นโยบายและสวัสดิการขององค์กร โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพ (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

กลวิธีที่ทำให้ทำงานแล้วมีความสุข

กลวิธีในการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การตระหนักรู้และเข้าใจคุณค่าของงานที่ตนเองปฏิบัติ (meaning of work) การมองเห็นประโยชน์ของการทำงานตามบริบทที่แตกต่างกัน และการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการแสวงหาแนวทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความพึงพอใจ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน (Wrzesniewski et al., 1997) สำหรับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ถือเป็นสภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวกที่บุคคลมีต่อการทำงานของตนเอง ด้วยความรู้สึกเพลิดเพลิน พึงพอใจ เต็มใจและสนใจในงาน แม้บางอย่างอาจให้ผลตอบแทนไม่สูง แต่หากบุคคลมีความสุขกับงานที่ทำ ก็จะไม่ปรารถนาที่จะเปลี่ยนงานใหม่ (Spector, 1997) สิ่งเหล่านี้เราเรียกว่า “ความพึงพอใจในงาน” และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกข้อนี้หากไปสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เคยทำงานแล้วไม่มีงานทำ เช่น เกษียณ หรือตกงาน จะรับรู้ถึงความต้องการข้อนี้มากที่สุด (Warr, 2007)



ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งเสริมความสุขในการทำงาน

คนทั่วไปมีภาพของความสุขว่าเป็นคนที่ “มีอารมณ์ดี” “มีชีวิตที่ดี” “มีอิสระและเป็นตัวของตัวเองที่จะทำในสิ่งที่อยากทำหรือชอบด้วยตนเอง” “ได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นเรื่องเรียนงานงานอดิเรก” “มีความสุขพอใจในชีวิต” ฯลฯ มาร์ติน เซลิเกแมน (Seligman, 2013) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้ศึกษาเรื่อง well-being หรือภาวะสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้คนเราพึงพอใจในทุกด้านของชีวิตและมีความสุขกับตัวเอง รวมถึงเป็นผู้วางรากฐานศึกษาศาสตร์จิตวิทยาเชิงบวกหรือ Positive Psychology โดยเซลิเกแมน แบ่งความสุขในชีวิตออกเป็น 3 แง่มุม ได้แก่

- 1) ชีวิตที่รื่นรมย์ คือ อารมณ์ดี เพลิดเพลินกับความสนุกในชีวิตมากเท่าที่จะเป็นไปได้
- 2) ชีวิตที่ได้ทุ่มเท คือ ใส่ใจจดจ่ออย่างลึกซึ้งอยู่กับบางสิ่ง เช่น เลือกทุ่มเทเวลาให้งานหรือครอบครัวแล้วรู้สึกใช้เวลาหยุดนิ่ง เพราะเกิด flow หรือภาวะที่ใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสิ่งที่กำลังทำ
- 3) ชีวิตที่มีความหมาย คือ ความสุขที่มีคุณค่าที่สุด เป็นความอึดอ้อมและงอกงามทางใจ เพราะรู้เหตุผลและเข้าใจเป้าหมายของการมีชีวิตอยู่อย่างถ่องแท้

ในชีวิตของแต่ละคนจะมีความสุขแต่ละแง่มุมแตกต่างกันไป แต่ชีวิตที่ได้ทุ่มเทและชีวิตที่มีความหมายย่อมสร้างความสุขใจในระดับลึกซึ้งมากกว่าชีวิตที่มีแค่ความรื่นรมย์เพียงอย่างเดียว หมายความว่า ชีวิตจะยังมีความสุขยืนยาวหากมีความสุขทั้ง 3 แง่มุม ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่มีสักแง่มุม จะรู้สึกว่างเปล่า เจ็บเหงาและอ้างว้าง กลายเป็นคนไร้สุข

เซลิเกแมนจึงเสนอมุมมองใหม่ไว้ใน The Theory of Well-Being หรือแนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีความสุขว่า แท้จริงแล้วความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนสร้างได้เอง แต่ต้องรู้จักองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขเสียก่อน แล้วค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนความคิดและความเป็นอยู่ให้ชีวิตรับรู้ได้ถึงความสุขเหล่านั้น ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบเรียกรวมกันว่า PERMA model หรือแบบจำลองที่ทำให้เกิดความสุขใจในชีวิต ได้แก่

P: Positive Emotion รู้สึกดีมีอารมณ์บวก แม้พบเจอเรื่องแย่ ๆ แต่ถ้าจัดการความรู้สึกของตัวเองได้เหมาะสมกับบุคลิกภาวะ คงอารมณ์เชิงบวกอย่าง ความสงบมีสติ ความภาคภูมิใจ ความบันเทิงใจ ความตื่นเต้นเร้าใจ รู้สึกมีความสุข มีแรงบันดาลใจ ร่วมกับมองโลกในแง่ดีไว้ได้ ก็จะทำให้ชีวิตมีความสุขใจ

E: Engagement เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง แบ่งปันช่วงเวลาในชีวิตไปอยู่กับคนที่ทำให้รู้สึกดีทุกครั้งหรือลงมือทำกิจกรรมตามความสนใจส่วนตัว ซึ่งเป็นได้ตั้งแต่การงานที่รับผิดชอบตามหน้าที่ งานอดิเรก จนถึงเกมกีฬา ทั้งหมดนี้จะช่วยสร้างสมาธิและความสุขใจได้ เพราะรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญกับสิ่งที่ทำ

R: Relationship สานสัมพันธ์ภาพ ความสัมพันธ์ในที่นี้คือความสัมพันธ์ที่ดีทุกรูปแบบ คนที่มีความสุขกับชีวิตจะไม่ปิดกั้นตัวเอง จึงยังเปิดกว้างทำความรู้จักกับผู้คนที่ผ่านมาตลอดชีวิต มอบความรัก ความหวังดี และมิตรไมตรีต่อคนรอบข้างด้วยความจริงใจ ไม่เคยรู้สึกว่าอยู่ตัวคนเดียว เพราะมีคนดี ๆ คอยเติมเต็มชีวิตไม่ให้โดดเดี่ยว และเป็นพลังใจให้ผ่านเรื่องแย่ ๆ ไปได้

M: Meaning ชีวิตเปี่ยมความหมาย ตอบคำถามว่ามีชีวิตอยู่ไปเพื่ออะไรได้ โดยไม่จำกัดความแค่เพื่อตัวเองเท่านั้น แต่ความหมายของการมีชีวิตอยู่จะครอบคลุมถึงเพื่อนมนุษย์และสังคมกว้าง ส่วนหลักยึดเหนี่ยวจิตใจอื่น ๆ เช่น ความเชื่อ ความศรัทธา และความคิดอุดมคติ ก็มีส่วนร่วมนิยามความหมายของชีวิตให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเหมือนกัน เพราะตระหนักว่าตัวเองมีความหมาย ชีวิตจึงมีความสุขใจตามมา

A: Accomplishment พลังจากความสำเร็จ ทุกความสำเร็จที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงชีวิต ทั้งเรื่องเล็กน้อยที่ได้เป็นกิจวัตร เช่น ทำงานเสร็จทันเวลา และเรื่องยิ่งใหญ่ที่บรรลุเป้าหมายตามหวังด้วยความมานะ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถส่วนตัว ต่างเป็นพลัง กำลังใจ ความก้าวหน้า และความสุขในรูปแบบความนับถือตัวเอง



องค์ประกอบทั้ง 5 จึงช่วยให้คนเราพบพานกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตได้ ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพให้เข้ากับความสำเร็จ เป็นความรู้สึกที่อยู่ในใจโดยไม่ต้องออกวิ่งตามหาให้เหนื่อยเกินจำเป็น เพราะความสุขที่มั่นคงยั่งยืนไม่ควรทำให้ใครเหนื่อย หากยังเหนื่อย บางทีสิ่งนั้นอาจไม่ใช่ความสุขของชีวิต

ความสุขและจิตวิทยาเชิงบวก

นักจิตวิทยาคนใหม่ที่เราเรียกตนเองว่าเป็นกลุ่มจิตวิทยาเชิงบวก หรือ Positive Psychology ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความสุข โดยมีพื้นฐานของความสุขจากการมีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก เช่น การมองโลกในแง่ดี การมีความหวังและความหมายในชีวิต การมีสติรู้ตื่นตื่นในกิจกรรม หรือภาวะ flow (Seligman, 2013) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มองว่าความสุข คือการที่บุคคลประเมินภาพรวมในขณะนั้นว่าเรามีความพึงพอใจในชีวิต มีอารมณ์ด้านบวก เช่น ความรู้สึกผ่อนคลายสบายใจ ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเบิกบาน รู้สึกดูแลห่วงใย ใส่ใจ ความรู้สึกดีมีค่าลึกซึ้งกับคุณความดี และการไม่มีความรู้สึกทางลบ เช่น ความซึมเศร้า ความเสียใจ ความกลัว ความโกรธ ความวิตกกังวล เป็นต้น อารมณ์ด้านบวกในที่นี้ ได้แก่ ความรู้สึกสนุกสนาน ความซาบซึ้งใจ ความสนใจ และความพึงพอใจ

คำว่า “ความสุข” (Happiness or Subjective Well-Being) ตามแนวคิดของ Diener (2000) มุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การมีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และการไม่มีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ช่วยให้ผู้มีความสุขสนุกกับการใช้ชีวิตและช่วยให้บุคคลค้นพบความสุขที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตของทุกวันได้ องค์การที่เต็มไปด้วยบุคลากรซึ่งมีจิตวิทยาเชิงบวก ในที่สุดก็จะก่อให้เกิดความเป็นพลเมืองที่ดี ความรับผิดชอบในหน้าที่ความเอาใจใส่งาน ไม่เห็นแก่ตัว ทำงานด้วยหลักจริยธรรมและช่วยลดจำนวนบุคคลที่มีความเครียดสูงลดความไม่พึงพอใจในงาน (Gavin and Mason, 2004) ซึ่งการตระหนักรู้ตนเอง (Self Awareness) พฤติกรรมที่มีเป้าหมายในชีวิตการทำเพื่อส่วนรวม การใช้ชีวิตอย่างได้คุณค่าสูงสุด (Optimal Living) ช่วยให้เข้าใจศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ชีวิตทางบวก และมีความสุขเพิ่มขึ้นรวมทั้งการทำให้คนรอบข้างและสังคมพลอยมีความสุขเพิ่มขึ้นไปด้วย (วิทยาการ เชิงบวก, 2548)

ความสุขหรือสุขภาวะที่ดีตามทฤษฎีของ Diener (2000) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจ ประเมินถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลจากเกณฑ์ที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา

2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) ยกตัวอย่างเช่น การงาน ครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมในเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่รื่นรมย์สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ

4) ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน อธิบายได้ดังนี้ 1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ พอใจเต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นใน



การทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

วิทยากร เชียงกูล (2548) ได้กล่าวถึงความสุขไว้ว่า แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคนคือทำอะไรจะได้มา รักษาไว้และฟื้นฟูความสุข เพราะการที่คนเราจะมีมีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้นเป็นตัวกำหนดทุกอย่างในชีวิต คนที่มีความสุขจะมองว่าโลกเป็นที่ปลอดภัย มีการตัดสินใจที่ดี ร่วมมือกับผู้อื่นได้ง่าย มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขเมื่อเรามีความสุขก็มักยินดีที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มมากขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่เพียงแต่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้นแต่ยังทำให้เกิดการทำความดีด้วย ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า Feel-Good, Do-Good Phenomenon คือ การรู้สึกดีทำให้เกิดการทำดี นอกจากนี้ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่าคนที่บุคคลที่มองโลกในแง่ดียังช่วยให้มีสุขภาพที่แข็งแรงกว่าคนมองโลกในแง่ร้าย นักจิตวิทยาจะวัดระดับของความสุขจากความพึงพอใจในชีวิต ความวิตกกังวล ความเครียด ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ซึ่งความสุขนั้นจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความเครียด สุขภาพจิต เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ความสุขทางจิตวิทยาหมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจ มีอารมณ์ด้านบวก ปราศจากโรคและอาการผิดปกติทางจิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ สามารถทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ตลอดจนทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสุขภาพจิตมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคนและสุขภาพกายที่ดีย่อมมาจากสุขภาพจิตที่ดี

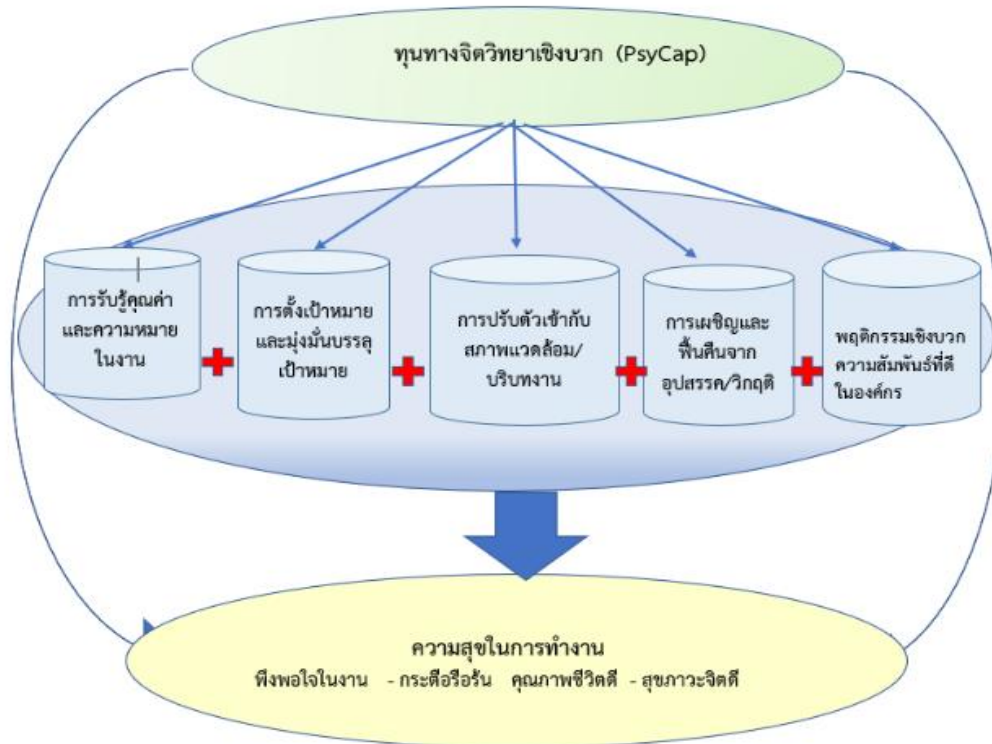
วิธีสร้างสุขแบบยั่งยืนด้วยการพัฒนาพินิสัยด้านบวก

การเติบโตของแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกทำให้นักจิตวิทยาหันมาองการพัฒนาความสุขด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในที่เรียกว่า พินิสัยด้านบวก หรือ คุณลักษณะด้านบวกของบุคคล พินิสัยด้านบวกนี้จะเป็นแหล่งของความกระตือรือร้นในชีวิต ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การมีความรักแบบเมตตา สุขแบบเต็มตื่น ความพึงพอใจในชีวิต และการมีความหวัง ซึ่งทำให้คนเราเข้าถึงความดีงาม และการใช้ปัญญาในการใช้ชีวิตที่ไม่เป็นไปเพื่อตนเองอย่างเดียว

การสร้างสุขภาวะทางจิต หรือ Well-being Therapy”

การสร้างสุขภาวะทางจิตเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมรอบตัว ด้วยการเลือกสภาพการณ์ที่เหมาะสมต่อความต้องการและคุณค่าที่ตนเองยึดถือ อย่างกระตือรือร้น ต่อปฏิสัมพันธ์อันต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ต้องยอมรับและเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นตลอดเวลาเพื่อพัฒนาไปสู่การใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมาย และมีความมุ่งหมายที่ชัดเจน ด้วยการรับรู้ถึงพลังชีวิตหรือเสียงเรียกร้องจากภายใน ที่บอกให้ทำสิ่งที่เรารับรู้ว่ามี ความหมายและคุณค่าต่อชีวิต เพื่อสร้างความมีอิสระที่จะเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยพิจารณาใคร่ครวญด้วยเหตุและผล โดยยังคงรักษาความสมดุลทั้งจากภายในตนและคนรอบข้าง เพื่อให้สังคมและตัวเองมีทักษะเชิงบวกต่อตนเอง ด้วยการยอมรับทั้งด้านบวกและด้านลบของตนเอง มีความรู้สึกทางบวกกับช่วงชีวิตของตนเองที่ผ่านมา พยายามสร้างสัมพันธ์ภาพกับคนรอบข้าง มีความไวใจ สามารถเปิดใจรับคนอื่น และให้ความรัก ความเมตตาต่อผู้อื่นได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557)

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้เขียนจึงสรุปทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นองค์ความรู้ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ทุนจิตเชิงบวกส่งเสริมความสุขในชีวิต
(ธนสุวรรณ ยิ่งยง และ วรสิทธิ์า จารุจินดา, 2566)

จากแผนภาพแนวคิด “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” (Psychological Capital: PsyCap) สะท้อนความสามารถในการฟื้นคืนจากสถานการณ์วิกฤติได้อย่างรวดเร็ว เป็นพลังที่ช่วยให้บุคคลสามารถตั้งหลักใหม่ และกลับมาเผชิญกับความท้าทายด้วยพลังใจ คุณลักษณะเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อกลไกภายในของบุคคลที่นำไปสู่ “ความสุขในการทำงาน” (Workplace Well-being) โดยกลไกเริ่มต้นจากการที่บุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะสามารถรับรู้ ความหมายและคุณค่าในงาน ที่ตนเองทำได้อย่างลึกซึ้ง ต่อเนื่องไปสู่การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น จากนั้น บุคคลจะสามารถ ปรับตัวเข้ากับบริบทการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน เพื่อนร่วมงาน หรือความคาดหวังขององค์กร เมื่อเกิดอุปสรรคหรือวิกฤติ บุคคลดังกล่าวก็จะสามารถ เผชิญและฟื้นคืนได้อย่างมีสติ ไม่ยอมแพ้ต่อสถานการณ์ พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ความร่วมมือ ความเห็นอกเห็นใจ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่การมี ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และนำไปสู่การเกิดความสุขในการทำงานในระดับบุคคลและระดับองค์กร หากองค์กรสามารถเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา PsyCap ได้อย่างเป็นระบบ จะนำไปสู่การมีพลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ และคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในโลกของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สรุป บทความนี้นำเสนอแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นพลังภายในบุคคลที่สามารถพัฒนาได้และเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) รากฐานสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน ท่ามกลางบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงและท้าทาย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกช่วยให้บุคคลตระหนักรู้คุณค่าและความหมายของงาน ตั้งเป้าหมาย มีแรงบันดาลใจ ปรับตัวและฟื้นคืนจากอุปสรรค ตลอดจนสร้างพฤติกรรมและความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ซึ่งกระบวนการเหล่านี้นำไปสู่ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และคุณภาพชีวิต



ที่ดี โดยบทความนี้เสนอว่าองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา PsyCap อย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะจิตใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงหลักวิชาการและการประยุกต์ใช้จริง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กรในโลกการทำงานยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ธัญญามาศ ปัญญาธิง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา (วิทยานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2019). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ ประยุกต์เพื่อสังคม*, 5(1), 171-180.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2019). ทุนจิตวิทยาเชิงบวก: แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม*, 5(2), 163-174.
- นาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์. (2555). ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกความผูกพันต่อองค์กรและจะลาออกของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกระทรวงการคลัง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6 (ฉบับพิเศษ), 590-599.
- วิทยากร เชียงกูล. (2548). *เรียนลึกๆไว้ใช้สมองอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สิริพร วงษ์โชน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2557). *สร้างพินินัยทางบวกและความสุข*. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2566, จาก <https://www.thaihealth.or.th/สร้างพินินัยทางบวก-๒/>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Intarakamhang, U., & Ekpanyaskul, C. (2017). Effect of Positive Psychology and Cultural Social Norm on Healthy Behavior and Family Well-being by Mediated by Health Literacy of Family in the Semi-Urban Community: Mixed Methods. *Journal of Behavioral Science*, 24(1), 1-22.
- Jaitha, A. (2016). *Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms*. Pathum Thani.
- Kittisuksatit, S. et al. (2013). *Quality of life, the work and Joy*. Bangkok: Thammasat Press.
- Kuha, A & NaraNgong-ard, S. (2010). *Public mind and lifestyle of Prince of songkla university's students, Pattani campus* (Research report). Prince of Songkla University Pattani campus.



- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Muijeen, K. (2016). Creating Happiness with Positive Psychology. *Scholarly Article*, 24(4), 673-681.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
- Singh, S. (2009). Psychological capital as predictor of psychological wellbeing. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Snyder, C.R. & Lopez, S. (2002). *Handbook to Positive Psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Snyder, C.R. & Lopez, S. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Exploration of Human Strengths*. London: Sage Publications.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.
-