

บทที่ 2

ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิด

2.1 ทฤษฎี

การนำข้อมูลความสุขมาวิเคราะห์ในเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยความสุข หรือ Economics of Happiness ส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และทางสถิติในทฤษฎีจุลภาค (Micro econometrics) มาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และปัจจัยชีวิต รวมทั้งปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ อย่างเช่น เงิน ประสิทธิภาพงาน การศึกษา ชีวิตแต่งงาน และทุนทางสังคม โดยนักเศรษฐศาสตร์ Southern California ที่สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแรกๆ ของ Easterlin พบว่าคนที่มียีนมากกว่า ส่วนใหญ่จะมีความสุขมากกว่าคนที่มียีนน้อยกว่า แต่เมื่อรายได้ของคนทั้งประเทศเพิ่มขึ้น ไปจนถึงจุดหนึ่งแล้วความสุขกลับไม่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ปรากฏการณ์นี้ หรือที่เรียกกันในหมู่นักเศรษฐศาสตร์ว่า "Easterlin Paradox" สามารถอธิบายได้โดยใช้ทฤษฎีการเปรียบเทียบ (Social Comparison) และทฤษฎีการปรับตัว (Habituation) พูดง่ายๆ ก็คือว่า คนเรานั้นเมื่อมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นไปจนถึงจุดหนึ่งแล้ว ก็จะเริ่มนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่น การนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่นจะมีผลบวกกับความสุขก็ต่อเมื่อเรามีรายได้ที่มากกว่าคนอื่นเท่านั้น คนที่มีรายได้ที่น้อยกว่าคนทั่วไปส่วนใหญ่ ก็จะมีสุขภาพความสุข หรือ Net Happiness ที่ได้มาจากการเปรียบเทียบทางสังคมเป็นค่าลบไป เพราะฉะนั้นการเปรียบเทียบทางสังคมก็จะส่งผลให้คนทั่วไปส่วนใหญ่ใช้ชีวิตในที่ทำงานมากขึ้น และมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง เพื่อที่จะผลักดันให้ตนเองมีรายได้ที่ดีกว่าคนอื่น เพื่อจะได้มีความสุขมากกว่าคนอื่น แต่ว่าการเปรียบเทียบทางสังคมนั้น กลับไม่ส่งผลประโยชน์ให้กับความสุขโดยรวม หรือ Social Happiness เลย เพราะว่าความสุขที่ได้มาจากการเปรียบเทียบเป็น Zero-sum Game ซึ่งจำนวนของคนที่ได้จะเท่ากับจำนวนของคนที่เสีย ส่วนความสุขโดยรวม อาจจะลดลงไปด้วยซ้ำ ถ้าหากว่าความสุขที่เราได้มาจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นนั้นวัดได้น้อยกว่าความสุขที่เราควรจะได้รับมาจากการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว และคนที่เรารัก

2.1.1 ทฤษฎีการประเมินค่าแบบจำลองถดถอยที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรหุ่น

(Estimation of Regression Models with Dummy Dependent Variables)

ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สมการถดถอยนั้นในบางลักษณะจะพบว่าตัวแปรตาม (dependent variable) จะมีลักษณะเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ (qualitative) ซึ่งประกอบด้วย 2 ทางเลือก หรือมากกว่า เช่น การเลือกตั้ง การยอมรับเทคโนโลยีของเกษตรกร การเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์การเกษตรของเกษตรกร การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร การเลือกวิธีเดินทางไปทำงานว่าเป็นทางรถเมล์ รถไฟ รถยนต์ หรือจักรยาน เป็นต้น แบบจำลองที่มีตัวแปรตามเป็นลักษณะเช่นนี้ สามารถจะใช้วิธีการประมาณค่าได้ 3 วิธี คือ (1) แบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น (Linear Probability model) (2) แบบจำลองโพรบิต (Probit model) และ (3) แบบจำลองโลจิต (Logit model) (ทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์, 2548) ในที่นี้จะขอกกล่าวเฉพาะวิธีที่ 1 และวิธีที่ 3

1) แบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น (Linear Probability Model)

เป็นแบบจำลองที่ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและมีค่าได้เพียง 2 ค่า หรือ 2 ทางเลือก เช่น “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ไม่ได้ออกมาเป็นตัวเลขอย่างแบบจำลองสมการถดถอยซึ่งตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

สมมติว่าเรามีแบบจำลองอย่างง่ายดังนี้

$$y_i = a + \beta x_i + u_i \quad (1)$$

โดยที่ $y_i = 1$ ถ้าครัวเรือนที่ i ซื้อรถยนต์ (ซึ่งอาจเป็นตัวแปรตามในลักษณะอื่นอีกก็ได้ เช่น ถ้าครัวเรือนที่ซื้อบ้านเป็นต้น)

$y_i = 0$ ถ้าครัวเรือนที่ i ไม่ซื้อรถยนต์ (หรือครัวเรือนที่ i ไม่ซื้อบ้านดังกล่าวข้างต้น)

$u_i =$ ค่าความคลาดเคลื่อน (error terms) หรือมีการแจกแจงเป็นอิสระ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์

แบบจำลองตามสมการ (1) นี้เรียกว่า “แบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น” จากสมการเราสามารถหาค่าคาดหวังแบบมีเงื่อนไข (conditional expected value) ของค่าสังเกตของตัวแปรตามแต่ละตัว y_i โดยกำหนดค่าตัวแปรอธิบาย (explanatory variable) หรือตัวแปรอิสระ (Dependent variable) ในกรณีนี้ซึ่งคือ x_i มาให้ได้ดังนี้

$$E(y_i | x_i) = a + \beta x_i \quad (2)$$

และเนื่องจาก y_i มีค่าเพียง 2 ค่าเท่านั้นดังได้กล่าวไว้ข้างต้นคือ 1 และ 0 เพราะฉะนั้นเราสามารถที่จะหาการแจกแจงความน่าจะเป็นของ y_i ได้โดยการให้

$P_i =$ ความน่าจะเป็นที่ $y_i = 1$ ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $p_i = \text{prob}(y_i = 1)$

$1 - p_i =$ ความน่าจะเป็นที่ $y_i = 0$ ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $p_i = \text{prob}(y_i = 0)$

ซึ่ง y_i ก็จะมีการแจกแจงความน่าจะเป็น (probability distribution) ดังนี้

y_i = ความน่าจะเป็น (probability)

$0 = 1 - p_i$ (ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่ไม่ได้เลือก)

$1 = p_i$ (ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่ได้เลือก)

จากการแจกแจงความน่าจะเป็นดังกล่าว เราสามารถหาค่าคาดหมาย (expected value) ของ y_i ได้ดังนี้

$$E(y_i) = 1(p_i) + 0(1 - p_i) = p_i \quad (3)$$

จะเห็นได้ว่าค่าคาดหมาย (expected value) ของ y_i จากสมการ(2)และ(3) คือค่าเดียวกันเพราะ ฉะนั้นสมการ(2)และ(3) จึงเท่ากัน เพราะฉะนั้นเราจะได้

$$P_i = a + \beta x_i E(y_i | x_i) \quad (4)$$

นั่นคือความคาดหมายแบบมีเงื่อนไขของ y_i จากแบบจำลอง (1) คือ ความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไข(conditional probability) ของ y_i นั่นเอง (Gujarati, 1995: 540-542; Pindyck and Rubinfeld, 1998: 298-300) โดยสรุปแล้วเรามักจะเขียนแบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น โดยให้ตัวแปรตามเป็นความน่าจะเป็น ได้ดังนี้

$$P_i = \begin{cases} \alpha & 0 < \alpha + \beta x_i < 1 \\ 1 & \alpha + \beta x_i > 1 \\ 0 & \alpha + \beta x_i < 0 \end{cases} \quad (5)$$

จาก (5) $a + \beta x_i = P_i$ เป็นค่าความน่าจะเป็นซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 แต่การประมาณค่า p_i ด้วย $a + \beta x_i$ ซึ่งมีลักษณะเป็นสมการเส้นตรงของ X_i นั้น ถ้า X_i มีค่าเกินช่วงอันเหมาะสมช่วงหนึ่งแล้วค่า $a + \beta x_i$ อาจมีค่ามากกว่า 1 หรือน้อยกว่า 0 ซึ่งเท่ากับไม่ได้ค่าประมาณความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์หนึ่งด้วยค่าที่ต่ำกว่า 0 หรือสูงกว่า 1 ซึ่งไม่สมเหตุผล

ปัญหาในการประมาณค่าแบบจำลองความน่าจะเป็น(linear probability model) โดย OLS

(1) ปัญหาการแจกแจงแบบไม่ปกติ (non-normality) ของ u_i โดยทฤษฎีแล้วเราทราบว่าตัวประมาณค่า OLS (OLS estimator) นั้นหามาได้โดยไม่ต้องใช้ข้อสมมุติเกี่ยวกับการแจกแจงแบบปกติของ u_i แต่ข้อสมมุติเกี่ยวกับการแจกแจงแบบปกติของ u_i นี้ไม่เป็นจริงในกรณีของแบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น เพราะว่า u_i (ซึ่งเหมือนกับ y_i) จะมี 2 ค่าเท่านั้น โดยพิจารณาจาก

$$U_i = y_i - a - \beta x_i \quad (6)$$

ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อ $y_i = 1$ จะได้

$$u_i = 1 - a - \beta x_i \quad (7)$$

และเมื่อ $y_i = 0$ จะได้

$$u_i = -a - \beta x_i \quad (8)$$

ซึ่งจะเห็นได้ว่า u_i จะไม่มีการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว u_i มีการแจกแจงแบบทวินาม(binomial distribution)(Gujarati, 1995: 542-543)อย่างไรก็ตามการที่ข้อสมมุติเกี่ยวกับการแจกแจงปกติของ u_i ไม่เป็นจริงดังที่ปรากฏไว้นั้นอาจจะไม่ใช่สิ่งที่สำคัญนัก เพราะว่าเราทราบว่าค่าประมาณแบบจุดด้วยวิธี OLS ยังคง “ไม่เอนเอียง (unbiased)” ประกอบกับเมื่อขนาดของตัวอย่างเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด เราสามารถจะพิสูจน์ได้ว่า ตัวประมาณค่า OLS มีแนวโน้มที่จะมีการแจกแจงแบบปกติ เพราะฉะนั้นในกรณีที่ตัวอย่างมีขนาดใหญ่การลงความเห็นในเชิงสถิติ (statistical inference) เกี่ยวกับแบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น ก็จะเป็นไปตามกระบวนการของ OLS ภายใต้ข้อสมมุติเกี่ยวกับการแจกแจงปกติของ u_i

(2) ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ (heteroscedasticity) จากกรณีที่ u_i มีเพียงค่าตามสมการที่ 7 และ 8

$$1 = a + \beta x_i + u_i \quad \text{ซึ่งคือ} \quad u_i = 1 - a - \beta x_i \quad (9)$$

$$0 = a + \beta x_i + u_i \quad \text{ซึ่งคือ} \quad u_i = 0 - a - \beta x_i \quad (10)$$

สมการจะแสดงการแจกแจงความน่าจะเป็นของ u_i ได้ดังนี้

y_i	u_i	ความน่าจะเป็น
1	$1 - a - \beta x_i$	P_i
0	$-a - \beta x_i$	$1 - P_i$

เมื่อหาค่า expected value และค่า variance โดยที่ค่า expected value ของ u_i มีค่าเป็น 0

$$E(u_i) = (1 - a - \beta x_i)P_i + (-a - \beta x_i)(1 - P_i) = 0 \quad (11)$$

และหาค่าของ P_i และ $1 - P_i$ จากสมการที่ 11 จะได้ว่า

$$P_i = a - \beta x_i \quad (12)$$

$$1 - P_i = 1 - a - \beta x_i \quad (13)$$

ค่า variance ของ u_i หาได้จาก

$$\begin{aligned} E u_i^2 &= (1 - a - \beta x_i)^2 P_i + (-a - \beta x_i)^2 (1 - P_i) \\ &= (1 - a - \beta x_i)^2 (a + \beta x_i) + (-a - \beta x_i)^2 (1 - a - \beta x_i) \\ &= (1 - a - \beta x_i)(a + \beta x_i) = P_i(1 - P_i) \end{aligned} \quad (14)$$

$$E u_i^2 = \sigma_i^2 = \text{var}(u_i) = E(y_i|x_i)[1 - E(y_i|x_i)] = P_i(1 - P_i) \quad (15)$$

สมการ 15 แสดงให้เห็นว่าค่าความคลาดเคลื่อน (error term) มีค่าความแปรปรวนไม่คงที่ ค่าสังเกตที่มี p_i เข้าใกล้ 0 หรือ 1 จะมีค่าความแปรปรวนโดยเปรียบเทียบต่ำ ในขณะที่ค่าสังเกตที่มี p_i ใกล้ 0.5 จะมีความแปรปรวนสูงกว่า (Pindyck and Rubinfeld, 1998: 300)

(3) ปัญหา \hat{y}_i ออกนอกช่วง 0 และ 1 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการกำหนดตัวแปร y ที่อยู่ระหว่าง 0 และ 1 Johnston and Dinard(1997)และ Pindyck and Rubinfeld (1998) กล่าวว่า จุดอ่อนที่สำคัญมากของแบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้นก็คือ แบบจำลองนี้ไม่ได้มีข้อจำกัด (constraint) ให้ค่าทำนาย (ซึ่งคือ \hat{y}_i) ตกอยู่ในช่วง 0 และ 1 ทั้งที่โดยทฤษฎีแล้ว $E(y_i|x_i)$ ในแบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้นซึ่งวัดความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไขของเหตุการณ์ (event) y ที่เกิดขึ้นเมื่อ x ถูกกำหนดมาให้จะต้องตกอยู่ระหว่าง 0 และ 1 แต่ก็ไม่มีสิ่งใดมารับประกันได้ว่า \hat{y}_i ซึ่งก็คือ ตัวประมาณค่า (estimators) ของ $E(y_i|x_i)$ จะอยู่ในช่วง 0 และ 1 ดังกล่าว

(4) ปัญหาการประมาณค่าความชัน (slope) ที่สูงเกินจริง (overestimated slope) หรือ ต่ำเกินจริง (underestimated slope) ปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของการประมาณค่า แบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้น ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดสามัญ (ordinary least squares) ก็คือ ค่าของความชันที่ประมาณค่าได้ อาจจะมีค่าสูงเกินความเป็นจริง หรือต่ำกว่าความเป็นจริงได้ ถ้าหากว่าค่าสังเกต (observations) ที่เลือกมาหรือได้มานั้นมีคุณลักษณะประจำตัว (คือค่า x) ที่มีค่าสุดโต่ง หรือปลายสุด (extreme values) เป็นจำนวนมากเกินไปทำให้ได้ค่าประมาณของความชัน (slope estimate) จากวิธีกำลังสองน้อยที่สุดสามัญ มีค่าต่ำกว่าความเป็นจริงได้ Pindyck and Rubinfeld (1998) กล่าวถึงกรณีนี้ว่า ค่าประมาณของความชันจากวิธีกำลังสองน้อยที่สุดสามัญ ที่ได้รับในกรณีนี้ จะมีลักษณะ “เอนเอียง (biased)” เนื่องจากการประมาณค่าความชันของการถดถอยที่แท้จริง (true regression slope) ต่ำกว่าความเป็นจริง และในทางตรงกันข้ามกันถ้าเรามีค่าสังเกตซึ่งมีค่า x ที่มีลักษณะเกาะกลุ่มกันตรงกลาง (ซึ่งตรงข้ามกับกรณีแรกซึ่งเป็นกรณีปลายสุดหรือสุดโต่งเป็นจำนวนมากเกินไป) ค่าของความชัน ที่ประมาณค่าได้ก็จะมีลักษณะสูงเกินกว่าความเป็นจริง

จะเห็นได้ว่าแบบจำลองเชิงเส้นมีจุดอ่อนหลายประการด้วยกันดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเพราะฉะนั้นทางเลือกอื่น เช่น แบบจำลองโพรบิต (Probit model) ซึ่ง Goldberger (1964) เรียกว่าแบบจำลองวิเคราะห์แบบโพรบิต (Probit analysis model) และแบบจำลองโลจิท (Logit model)

2) แบบจำลองโลจิท (Logit Model)

จากแบบจำลองความน่าจะเป็นเชิงเส้นที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งมีข้อบกพร่องค่อนข้างมาก โดยเฉพาะการที่จะทำให้ค่าประมาณความน่าจะเป็นอยู่ในช่วง 0 ถึง 1 เท่านั้น เราจึงนำแบบจำลองโลจิท (Logit model) มาใช้ในการประมาณค่าแทนซึ่งให้ค่าประมาณของตัวแปรตาม

อยู่ในช่วง 0-1 แบบจำลองโลจิสติกนี้เป็นอีกแบบจำลองหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายๆกับแบบจำลอง
โพรบิตต่างกันแต่เพียงข้อสมมติเกี่ยวกับลักษณะของการแจกแจงของตัวคลาดเคลื่อน u_i เท่านั้น

จากการแจกแจงแบบโลจิสติก (logistic distribution)

$$\begin{aligned} \text{Prob}(Y=1) &= \frac{e^{\beta'x}}{1+e^{\beta'x}} \\ &= \Lambda(\beta'x) \end{aligned} \quad (16)$$

โดยที่ $\Lambda(\cdot)$ คือ ฟังก์ชันการแจกแจงสะสมแบบโลจิสติก (logistic cumulative distribution function) จากแบบจำลองความน่าจะเป็น (probability model)

$$E[y|x] = 0[1 - F(\beta'x)] + 1[F(\beta'x)] \quad (17)$$

เราจะได้ว่า

$$\begin{aligned} \frac{\partial E[y|x]}{\partial x} &= \left\{ \frac{dF(\beta'x)}{d(\beta'x)} \right\} \beta \\ &= \Lambda(\beta'x)\beta \end{aligned} \quad (18)$$

โดยที่ $f(\cdot)$ คือ ฟังก์ชันความหนาแน่น (Density function) ซึ่งคล้ายกับฟังก์ชันการแจกแจงสะสม (cumulative distribution) $F(\cdot)$ สำหรับการแจกแจงปกติ (normal distribution) เราจะได้ว่า

$$\frac{\partial E[y|x]}{\partial x} = \phi(\beta'x)\beta \quad (19)$$

โดยที่ $\phi(t)$ คือ ฟังก์ชันความหนาแน่นปกติมาตรฐาน (Standard normal density function) สำหรับการแจกแจงแบบโลจิสติก (logistic distribution)

$$\begin{aligned} \frac{d\Lambda[\beta'x]}{d(\beta'x)} &= \frac{e^{\beta'x}}{(1+e^{\beta'x})^2} \\ &= \Lambda(\beta'x)[1 - \Lambda(\beta'x)] \end{aligned} \quad (20)$$

เพราะฉะนั้นในแบบจำลองโลจิสติก จะได้ว่า

$$\frac{\partial E[y|x]}{\partial x} = \Lambda(\beta'x)[1 - \Lambda(\beta'x)]\beta \quad (21)$$

สำหรับตัวประมาณค่า Berndt, Hall and Huasman (1974) นั้นในกรณีของแบบจำลองโลจิสติก (ซึ่งแตกต่างจากกรณีของแบบจำลองโพรบิต)

$$B = \sum_i (y_i - \Lambda_i)^2 x_i x_i' \quad (22)$$

ซึ่งเป็นการคำนวณเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมเกี่ยวเชิงเส้นกำกับ (Asymptotic covariance matrix) วิธีหนึ่ง

จาก
$$\hat{f} = \hat{\Lambda}(1 - \hat{\Lambda})$$

$$\text{จะได้} \quad \frac{df}{dz} = (1 - 2\hat{\Lambda}) \left(\frac{d\hat{\Lambda}}{dz} \right) = (1 - 2\hat{\Lambda}) \hat{\Lambda} (1 - \hat{\Lambda}) \quad (23)$$

เมื่อจัดพจน์ (Terms) ต่างๆเข้าด้วยกันจะได้

$$\text{Asy. var}[\hat{\gamma}] = [\Lambda(1 - \Lambda)]^2 [I + (1 - 2\Lambda)\beta x'] V [I + (1 - 2\Lambda)x\beta'] \quad (24)$$

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO: International Labor Organization) ได้กำหนดแนวคิดนี้ขึ้นมาเป็นตัวชี้วัดเพื่อจะเห็นได้ชัดมากขึ้นว่าสิทธิแรงงานในประเทศไทยนั้น ไม่ได้ได้รับการเคารพอย่างที่ควรจะเป็นตามสมควรให้สมกับที่รัฐบาลไทยเป็นประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งนโยบาย Decent Work ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยหลัก 4 ประการ ได้แก่

1) สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Rights at Work) ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นธรรม ห้ามการบังคับใช้แรงงาน กลุ่มครองแรงงานเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติ และสิทธิรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกดำเนินการซึ่งจากเนื้อหาประการแรกนี้ ในเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานก็ต้องมาดูกันว่าใครได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านั้นหรือไม่ ปัจจุบันมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจริงหรือ เพราะเมื่อไม่กี่วันมานี้การประกาศขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้ขึ้นเพียง 3 บาท จังหวัดอื่นๆขึ้นเพียง 1-2 บาท ยกเว้นภูเก็ตที่ขึ้น 7 บาท ในขณะที่สินค้าอุปโภค บริโภค และบริการสาธารณะต่างๆขึ้นไปก่อนหน้านี้นั้นมากมายแล้ว นี่หรือคำตอบแทนที่เป็นธรรม อีกทั้งในเรื่องการเลือกปฏิบัติก็ยังเห็นว่าการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจนโดยเฉพาะกับพี่น้องแรงงานข้ามชาติ หรือแม้แต่แรงงานไทยเองก็ตาม นอกจากนี้สิทธิในการรวมตัวเจรจาต่อรองก็เห็นเป็นที่ชัดเจนว่ายังไม่ได้รับสิทธิ เนื่องจากภาครัฐมีความจงใจที่จะไม่รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98

2) ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ (Productive Employment) ได้แก่ การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาด และสินเชื่อ ฯลฯ ในประเด็นที่สองในเรื่องการส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ ยิ่งทำให้เห็นชัดเจนมากขึ้นว่าแรงงานในประเทศไทยไม่ได้รับสิทธิตามที่ควรจะเป็น ทั้งในเรื่องความมั่นคงในการทำงานปัจจุบันที่มีน้อยมาก เห็นได้จากปัจจุบันมีคนงานรับเหมาช่วงหรือ Sub Contract จำนวนมาก ซึ่งคนงานเหล่านี้ไม่มีความมั่นคงในการทำงานมีความเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง อีกทั้งมาตรฐานสภาพการจ้างก็ต่ำกว่าคนงานปกติในเรื่องของ

การพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะเห็นได้ว่าภาครัฐมีการส่งเสริมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้คนงานได้ เป็นแค่เพียงผู้รับจ้างผลิตเท่านั้น อีกทั้งคนงานก็ไม่สามารถเป็นผู้เข้าถึงตลาดได้เอง โดยตรงจากการ ส่งเสริมของภาครัฐ มันก็เท่ากับว่าภาครัฐไม่ได้ส่งเสริมให้คนงานได้ลืมตาอ้าปากแต่อย่างใด แต่เป็น การส่งเสริมให้คนงานเป็นลูกจ้างรับจ้างผลิตหรือคำสั่งผลิตจากบริษัทข้ามชาติ

3) การขยายความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ได้แก่ หลักประกันสังคม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน การศึกษา ฯลฯ จริงอยู่ว่าปัจจุบันคนงานประมาณ 9 ล้านคน อยู่ในระบบของการประกันสังคมแล้ว แต่ก็ต้องมาดูว่าการประกันสังคมที่มีอยู่นั้น ครอบคลุมหรือยัง ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เชิงคุณภาพคือในเรื่องของระบบประกันสังคมการ บริการทางด้านสาธารณสุขที่ยังมีการให้บริการน้อยกว่าการเป็นคนไข้ปกติของแต่ละโรงพยาบาล ทั้งที่ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินล่วงหน้าไปแล้วทุกเดือนในรูปแบบเงินสมทบของผู้ประกันตน และใน เรื่องเชิงปริมาณที่เราจะเห็นได้ว่ามีแรงงานนอกระบบจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงระบบ ประกันสังคมนี้

4) การมีผู้แทนและมีส่วนร่วม (Social Dialogue) เพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนด นโยบายหรือกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับคนงาน ประการสุดท้ายนี้ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เราเห็นได้ชัดเจน เนื่องจากปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าไม่มีผู้แทนของผู้ใช้แรงงานที่เป็นผู้แทนของพี่น้องผู้ใช้แรงงาน จริงๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ของภาครัฐ ดังนั้นนโยบายต่างๆ ออกมาก็ ไม่เอื้อประโยชน์ต่อพี่น้องผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่เราทราบกันอยู่เป็นปกติ จากการ หยิบยก Decent Work ของ ILO ขึ้นมากล่าวถึงที่ละประเด็น เพื่อให้เห็นว่าสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ในการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำที่ดีนั้น พวกเราแทบไม่เคยได้รับกันเลยจากภาครัฐ ทั้งที่รัฐบาล ไทยเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ นั่นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐนั้น ละเลยต่อพี่น้องประชาชนหมู่มากรวมของประเทศ ซึ่งเป็นจำนวนกว่าครึ่งหนึ่งของประชาชนใน ประเทศนี้ ดังนั้นเพื่อให้สิทธิแรงงานมีมาตรฐานที่ยกระดับมากขึ้นในประเทศไทย พวกเราพี่น้อง ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายต้องรวมตัวกันสร้างความเข้มแข็งให้ขบวนการแรงงานไทยของเราเองเพื่อ อำนาจในการเจรจาต่อรอง

สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในประเทศที่ร่วมก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศในปี พ.ศ.2462 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งหมด 14 ฉบับจากทั้งหมด 185 ฉบับ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศภายใต้หมวดว่าด้วยแรงงานบังคับ หมวดว่าด้วยการจัดการ เลือปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ หมวดว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

หมวดว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กในลักษณะทารุณที่สุด ถือว่ามีความสำคัญที่สุด ซึ่งประกอบด้วยอนุสัญญา 8 ฉบับ โดยประเทศไทยได้ลงสัตยาบันไปแล้ว 5 ฉบับดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (ลงนามปี 2512)

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ (ลงนามปี 2512)

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (ลงนามปี 2542)

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้ (ลงนามปี 2547)

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ลงนามปี 2544)

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานอีก 3 ฉบับที่ไทยยังไม่ให้สัตยาบันประกอบด้วย ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม ฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง และฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ การลิดรอนสิทธิของแรงงานและการเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่รัฐไทยไม่พยายามแก้ไขเพื่อให้ได้มาตรฐานพื้นฐานของแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวได้ว่าการไม่ยอมรับในเรื่องสิทธิในการสมาคมและการไม่เลือกปฏิบัติเป็นอุปสรรคต่อแรงงานในการได้ทำงานที่มีคุณค่า

2.2.2 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของนายแพทย์ชาญวิทย์

วสันต์ธนารัตน์ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551)

สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนทำให้คนเราทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนทำงานส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุข คือการมีเงินทองมากๆ โลกวัตถุนิยมทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น จนขาดการใส่ใจกับสุขภาพของตัวเอง ขาดการเอื้อเฟื้อต่อสังคมรอบข้าง จนนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะฉะนั้น happy workplace จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้การดูแลเอาใจใส่และจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้ออำนวย แล้วเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงการจัดระบบสวัสดิการที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังการทำประโยชน์ให้สังคม อาจกล่าวได้ว่า happy workplace เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการองค์กรเพื่อความยั่งยืนอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่การสร้างความสุขในที่ทำงาน แต่หมายถึงความสุขรอบด้านทั้งในที่ทำงาน และความสุขจากการใช้ชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น

นอกจากนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน อาจส่งผลให้คนเราไม่มีความสุข รวมถึงองค์กรไม่ว่าใหญ่หรือเล็ก หากมาเจอการเปลี่ยนแปลงย่อมได้รับผลกระทบทั้งสิ้น เพราะความจริงทุกวันนี้ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ต้องปล่อยให้มันเป็นไปตามวิถีทางของมันเกิดขึ้นแล้ว จะทำอะไรให้อยู่กับความเปลี่ยนแปลงนั้นได้ คนที่อยู่อย่างมีความสุขได้ คือคนที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและอยู่กับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ โดยเห็นได้อย่างชัดเจนที่ทุกวันนี้มนุษย์ไม่สูญเสียพื้นที่ เพราะมนุษย์มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกัน หากองค์กรจะอยู่รอดได้ องค์กรต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับสภาพให้อยู่กับการเปลี่ยนแปลงนั้นเช่นกัน

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องการมากที่สุด คือ องค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ได้อย่างชัดเจนว่าคนจะมีอนาคตหรือไม่ โดยมีการเปรียบองค์กรในยุคใหม่ว่า ต้องทำตัวให้เหมือน “หมี” ที่พร้อมจะก้าวกระโดดอยู่ตลอดเวลา คนในองค์กรก็เช่นกัน ต้องพร้อมกระโดดจากรูปแบบเก่าไปสู่รูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่อย่าลืมว่าองค์กรทุกวันนี้แข่งขันกันที่ทักษะ (skill) ไม่ใช่การใช้แรง (labor) เหมือนอย่างในอดีต ซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรจะวัดได้จากคนทำงานที่มีความสุข หรือทำอะไรให้คนรักองค์กร และองค์กรรักคน ถึงจะเป็นองค์กรแห่งความสุข

ดังนั้นองค์กรที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) เพราะหากองค์กรนั้นๆ มีคนทำงานด้วยความสุข (happy people) ก็จะส่งผลให้คนในองค์กรมีความสุข เป็นมืออาชีพในงานของตน มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความเอื้อเพื่อต่อสังคมรอบข้าง มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี จนมีความมั่นคงในชีวิต สิ่งแรกที่ตามมาคือ คนมีความสุขในการทำงาน คนในองค์กรมีที่ทำงานน่าอยู่ (happy home) จะส่งผลให้ที่ทำงานเหมือนบ้านหลังที่สองของพวกเขา สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี มีความสะอาดตาสะอาดใจในที่ทำงาน ปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานลดลง สิ่งที่สองที่ตามมาคือ คนรักองค์กรเหมือนกับรักบ้านของตัวเอง และสุดท้าย หากองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (happy teamwork) จะส่งผลให้คนในองค์กรมีความสามัคคี เกิดความร่วมมือเอื้ออาทรต่อกัน สิ่งสามที่ตามมาคือ การทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุนี้ นายแพทย์ชาญวิทย์จึงมองว่า ความสุขในองค์กรจะเกิดขึ้นมาได้จะต้องเริ่มจากการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับคนก่อน โดยใช้แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ ได้แก่

1) มีสุขภาพดี (Happy Body) สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข แต่ก็มีความท้าทายที่ทำให้เราต้องขบคิดก็คือ “เราจะมีความสุขที่ดีแบบนี้ไปอีกนานแค่ไหน?” ไซ้แต่ก่อนการมีสุขภาพดีอาจจะเป็นเรื่องที่ยากหรือควบคุมไม่ได้ แต่ตอนนี้เราสามารถตัดสินใจ คือ เราสามารถวางแผนและจัดการชีวิตได้เลยว่า เราอยากมีสุขภาพที่ดีเยี่ยม

ขอบคุณาคนไหน เราลองมาคิดเล่นๆ ดูว่า สาเหตุที่ทำให้พวกเราตายไว้นะ มีอะไรบ้าง มะเร็ง หัวใจ เบาหวาน และที่มากที่สุด ก็อุบัติเหตุรถยนต์ แต่เรื่องการตายจากโรคเป็นสิ่งที่น่าสนใจ มีเรื่องง่ายๆ ให้เราต้องตั้งใจและทำอย่างจริงจังแค่ สองเรื่องเท่านั้นแหละ ก็คือต้องพิถีพิถันให้ความสำคัญกับเรื่องการกิน ไม่มีใครบังคับให้เรากินโน้นกินนี่ เอาอะไรต่อมิอะไรเข้าปากเราซะใหม่ ทุกอย่างอยู่ที่การตัดสินใจกินของเราเอง เรากินในสิ่งที่มีประโยชน์หรือไม่ เหมือนฝรั่งว่า You are what you eat คุณกินอะไร คุณก็จะเป็นอย่างนั้น ลองคิดดูว่า วันๆ เรากินอะไรเข้าไปบ้าง มีประโยชน์กับร่างกายหรือเปล่า ลองหาหนังสือหรือถามผู้รู้ดูว่า วันหนึ่งๆ เราควรกินโปรตีนเท่าไร กินคาร์โบไฮเดรต กินวิตามินอะไรบ้างในปริมาณเท่าไร คือ กินสารอาหารให้ครบห้าหมู่ วันละประมาณสองพันแคลอรีก็พอ ถ้าอ้วนไปก็จะมีโรคร้ายตามมามากมาย ตอนเช้าให้กินแบบมหาเศรษฐี ตอนกลางวันกินแบบคนทำงาน และตอนเย็นให้กินแบบยากจน จำไว้รับรองไม่มีวันอ้วน แต่กินอย่างเดียวไม่พอหรือต้องออกกำลังกายด้วยทำให้เป็นนิสัย วิธีุงใจในการออกกำลังกายก็ไม่ยาก ลองคิดดูเองว่าตัวเองมีอุปนิสัยอย่างไร ถ้าชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ หรือคนเยอะๆ ก็เล่นกีฬาที่เล่นกันเป็นทีม เช่น ฟุตบอล เทนนิส ปิงปอง แต่ถ้าชอบความสงบ ปลีกวิเวก ขอแนะนำ การเดิน วิ่ง ว่ายน้ำ แค่นี้ก็ทำให้สุขภาพ สมบูรณ์แข็งแรง

2) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม วันไหนที่เรามีน้ำใจงาม ถือว่าวันนั้นเป็นวันที่สดใส และมีความรู้สึกดีๆ กับผู้คนที่อยู่รอบตัว มองไปทางไหนก็มีแต่ความรักใคร่กลมเกลียวช่วยเหลือร่วมมือทำงานกันอย่าง สนุกสนาน กระปรี้กระเปร่า เต็มไปด้วยความสุขและเสียงหัวเราะ เพราะเราทำงานด้วยความรู้สึกที่แตกต่างไปจากวันเดิมนั้นๆ ความคิด เปลี่ยนแปลงไป การรับรู้สิ่งต่างๆ แปรเปลี่ยนไป เราจะให้เห็นว่า “ความสุขคือการหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง และความสุขจะมีเพิ่มมากขึ้น หากเราสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น” แล้วเราจะพบว่ายิ่งเราให้ผู้อื่นมากเท่าใดเราก็จะได้รับมากขึ้นเท่านั้น

3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม เช่น เคล็ดคลับการเอาชนะความโกรธที่ทำให้เราขุ่นข้องหมองใจ คือ การให้อภัย โดยการตระหนักและพูดคำว่า “ไม่เป็นไร” เป็นนิสัย และการรู้จักปล่อยวาง เมื่อเรารู้จักปล่อยวางก็เหมือนกับเราได้ยกภูเขาไปพ้นเราร้อนออกจากอก นอกจากนี้ลองคิดว่า “เราอาจจะตายจากกันวันนี้ วันพรุ่งนี้แล้วเราจะโกรธกันไปทำไม รักกันไว้ดีกว่า” เท่านั้นเราก็จะรู้สึกโล่งได้เยอะเลยทีเดียวนะ ซึ่งเราไม่ควรจมอยู่กับปัญหา ไม่แบกปัญหาให้หนักอก แต่จะวาง

ปัญหาหลงด้วยสติ ตัดอารมณ์ออกแล้วถอยห่างออกมา ใช้วิจยารณญาณพิจารณาปัญหานั้น ปัญหาใหญ่ ก็จะกลายเป็นปัญหาเล็ก ปัญหาเล็กก็จะกลายเป็นเพียงฝุ่นผง เรื่องยากก็จะกลายเป็นเรื่องง่าย เรื่องหนัก หนาสาหัสก็จะกลับเป็นดั่งปุยนุ่น บางเบา และวิธีการผ่อนคลายร่างกายเวลาเครียด เป็นวิธีทางลัดที่ได้ผลเยี่ยมยอดเสมอ ทำได้ง่ายๆ คือ เกร็งกล้ามเนื้อบริเวณขาให้เกร็งที่สุด นับ 1 ถึง 10 แล้วค่อยๆ ผ่อนกล้ามเนื้อให้คลายมากที่สุด กำมือให้แน่นที่สุด นับ 1 ถึง 10 แล้วค่อยๆ แบนมือให้คลายมากที่สุด เกร็งแขนให้มากที่สุด นับ 1 ถึง 10 จึงค่อยๆ คลายกล้ามเนื้อให้มากที่สุด เกร็งไหล่ให้มากที่สุด นับ 1 ถึง 10 จึงค่อยๆ คลายกล้ามเนื้อให้มากที่สุด ขมวดคิ้วให้แน่นที่สุดนับ 1 ถึง 10 แล้วค่อยๆ คลายคิ้วออกให้มากที่สุด หลับตาบีบให้มากที่สุดนับ 1 ถึง 10 แล้วค่อยๆ ลืมตา ถ้าทำแบบนี้เวลาทำงานหนัก หรือทำทุกคืนก่อนนอนก็จะรู้สึกสบายมาก นอกจากนั้นพวกเราควรรู้จักแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และการ พักผ่อน รู้จักหลบลมร้อนไปปรับลมทะเล นั่งมองเกลียวคลื่นและพระอาทิตย์ตกดิน รู้จักชื่น เชาชมนกชมไม้ เทียวป่าอันสดชื่นเย็นฉ่ำ และเดินเล่นในสวนดอกไม้ที่มีกลิ่นหอมชื่นใจ และเราควรมีวิธีการพักผ่อน หย่อนใจตามที่ตัวเองชื่นชอบ เช่น อ่านหนังสือดีๆ ในมุมสงบ จิบกาแฟรสอร่อยหอมกรุ่น ฟังเพลงเพราะๆ ดูหนังโปรด ไปนวดในสปา หรือเล่นกีฬาอย่างสนุกสนาน การได้ทำในสิ่งที่เรารัก ชอบ หรือสนใจ จะทำให้ใจเราจดจ่ออยู่กับปัจจุบันขณะ ไม่กังวลกับอนาคตที่ยังมาไม่ถึง ไม่โหยหาหรือคร่ำครวญถึงอดีตที่ผ่านไปแล้ว จิตจึงเป็นสมาธิไปตามครรลองและผ่อนคลาย ในที่สุด

4) การหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ การใฝ่รู้เป็นเหมือนเด็กที่เพิ่งลืมตาดู โลกไม่นาน ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกใบนี้จึงแปลกใหม่และน่าค้นหา ท่านจึงไม่อยู่นิ่ง กระตือรือร้น สนใจสิ่งต่างๆ รอบตัวชอบมองดูและสังเกตอาคารบ้านเรือน ถนนหนทาง ป้ายโฆษณาและผู้คน ชอบหยิบจับ สืบสวนตรวจสอบ รื้อค้น พินิจพิจารณา แยกแยะและประกอบสิ่งของต่างๆ มีความสุข ในการสืบค้นและแสวงหาความรู้ตลอดเวลา โดยสิ่งที่น่ากลัวที่สุดในการใช้ชีวิต คือ การที่พวกเรา อยู่ไปวันๆ โดยไม่รู้ว่าเราสามารถที่จะทำประโยชน์หรือทำอะไรได้บ้าง โดยปกติเวลาที่พวกเรา ทำงานหรือทำสิ่งต่างๆ เราจะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเราแค่ 10% แต่ข่าวดีก็คือ เราสามารถพัฒนา ศักยภาพนั้นได้เต็มที่ หากเรารู้วิธีการสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตของเรา คือ “เราสามารถที่จะเป็นในสิ่งที่เรา ควรจะเป็นได้ แต่ที่เราไม่สามารถเป็นคนแบบที่เราอยากเป็นหรือเราฝันไว้ เนื่องจากความกลัว การ ขาดความเชื่อมั่นในตัวเองเป็นตัวสกัดกั้น เป็นสิ่งที่ทำลายพรสวรรค์ จำกัดความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถศักยภาพที่ควรจะเป็น หยุดความกล้าหาญและความเข้มแข็ง ทำให้เราไม่สามารถ เจริญเติบโตก้าวหน้าในชีวิตตามความเป็นจริง ดังนั้นเราต้องเห็นมุมมองใหม่ในชีวิต คือ เราจะ

สามารถเป็นอะไรก็ได้ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้เดิมและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เรามีศักยภาพมากขึ้น เริ่มจากจุดเริ่มต้นเล็กๆ จะนำไปสู่อีกสิ่งหนึ่ง เช่น ลองเริ่มต้นเรียนในสิ่งที่เราไม่มีความรู้เลย เรียนคอมพิวเตอร์ เรียนวาดสีน้ำ เรียนภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น เกาหลี หรือเรียนอะไรก็ได้ที่เราชอบ จะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองและพร้อมที่จะเปิดรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มีความกระตือรือร้นในการค้นหาสิ่งใหม่ๆ ทั้งจากการอ่านหนังสือ การใช้คอมพิวเตอร์ การฟังบรรยายอภิปราย การพูดคุยสนทนาซักถามโต้ตอบกับผู้อื่นในด้านต่างๆ ทำตัวให้เหมือนถ้วยชาที่เติมเต็มได้อยู่ตลอดเวลา ไม่เคยล้นถ้วย อย่าเปิดโอกาสหาทางเลือกให้ตัวเองมาก จะทำให้เราคิดวุ่น คิดนาน ทำให้เราเฉื่อย ไม่อยากทำอะไรเลย ลูกขึ้นมาเรียนอะไรสักอย่าง สองอย่างทันที อย่าคิดมากกว่าเราอยากจะทำไหม หรือมีกำลังใจที่จะทำหรือไม่ และมันจะเหมาะกับเราหรือเปล่า ลงมือทำเลย การเรียนรู้ไม่ทำให้เราเสียอะไร หรือชีวิตตกต่ำลง มีแต่ด้านบวกที่จะได้ การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ จะทำให้เรามีโลกทัศน์กว้างไกล และตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้เรายังค้นพบตัวเองและรู้ว่าเราชอบทำงานอะไรอย่างแท้จริง เมื่อค้นพบตัวเองจะทำให้เรามีจุดยืนเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้เราเห็นคุณค่าในตัวเอง การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขที่แท้จริง

5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) อันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมีหิริโอตตปละในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปละ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีหลักการเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจที่กล่าวว่า ในบรรดาสິงดีๆ ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในโลกนี้จะมีผู้ครอบครอง หรือเป็นเจ้าของเพียง 20% เท่านั้น เช่นเดียวกับผู้ที่มีความสุขความสงบที่แท้จริงก็มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันนี้ และปัญหาที่ตามมาก็คือ ทำอย่างไรพวกเขาจึงจะจัดอยู่ในกลุ่มคนที่มีความสุข? สิ่งที่รบกวนความสงบในจิตใจหรือสร้างความทุกข์ให้คนส่วนใหญ่ มักจะเกิดจากการแข่งขันเทียบเคียงตนเองกับผู้อื่น ซึ่งเมื่อมีการเปรียบเทียบเราย่อมมีส่วนที่ดีกว่า หรือดีกว่าผู้อื่นเสมอ และส่วนที่ดีกว่านี้เองที่ทำให้เราเกิดทุกข์ ที่สำคัญก็คือ ไม่มีใครในโลกที่มีความสุขตลอดเวลา เนื่องจากทุกคนย่อมมีข้อด้อย จุดบอดหรือช่องโหว่อยู่ในตัวเองทั้งสิ้น และคนทั่วไปมักจะพยายามที่จะเติมจุดบอดเหล่านั้นแต่มันไม่เคยเต็มสมบูรณ์ เพราะเมื่อเราเติมจุดหนึ่งแล้ว ก็จะมีจุดอื่นๆ ตามมาเรื่อยๆ หากเราพยายามที่จะเติมช่องว่างเหล่านั้นด้วยความร่ำรวย ทรัพย์สินเงินทอง หรือความมีหน้ามีตาในสังคม และแทนที่จะทำให้มันเต็ม กลับดูเหมือนจะยิ่งขยายช่องโหว่ให้กว้างขึ้นไปอีก เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ย่อมมีคนที่ดีกว่า หรืออยู่เหนือเราไปอีกชั้นหนึ่งเสมอ พอเราไปเปรียบเทียบก็เลยทำให้เราเกิดความรู้สึกโกรธแค้น อิจฉา อยากเด่น อยากดัง อยากร่ำรวยขึ้นไปอีกโดยไม่มีที่สิ้นสุด ความสงบในจิตใจเกิดขึ้นได้ด้วย วิธีการปิด

ช่องโหว่ต่างๆ แต่ก็มีคนไม่กี่คนในโลกนี้ที่จะได้พบกับสภาวะดังกล่าว และดูเหมือนเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้เลยที่เราจะละความ โลกเหล่านี้ แต่อย่าเพิ่งท้อใจค่อยๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองทีละเล็กละน้อย ละตัวตน ลดความต้องการ ไม่แก่งแย่งแข่งขันเป็นหนทางไปสู่ความสุขสงบที่ยั่งยืน ดังนั้นการไปถึงความสงบในจิตใจเราต้องเปลี่ยนมุมมองในการอยากเป็น อยากได้ในสิ่งที่เกินจำเป็นหรือความต้องการขั้นพื้นฐาน หากเรารู้เช่นนี้แล้ว ก็เป็นเรื่องไม่หนักหนา ถ้าเราจะเปลี่ยนแปลงความคิดของเรา และค่อยๆ ฝึกยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นในแต่ละวันที่ผ่านไป นอกจากนั้นการหาความสุขที่ได้ผลอีกอย่างหนึ่ง คือ การค้นพบงานที่ตนเองรักอย่างแท้จริง เราจะทุ่มเทกับงานเหล่านั้น ทำให้จิตใจไม่หมกมุ่นอยู่กับความ โกรธ หลง หรือความต้องการของกิเลสต่างๆ ที่เข้ามาครอบงำ ยิงอยู่ในขั้นตอนการสร้างสรรค้งาน ความคิดของเราจะจดจ่ออยู่กับงาน ส่งผลให้เกิดสมาธิโดยอัตโนมัติ และจะเกิดความสงบสุขในจิตใจตามมา และเคล็ดลับหรือทางลัดที่ทำให้เรามีความสุขสงบคงจะหนีไม่พ้น การนั่งสมาธิ ลองหาวิธีการทำสมาธิที่เหมาะสมกับนิสัย ความชอบของตนเอง และหาเวลาว่างทำสมาธิตอนใดก็ได้ แต่ควรปฏิบัติทุกวัน รับรองว่าชีวิตต้องมีความสุขเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน

6) รู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy Money) สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ มนุษย์เป็นชีวิตที่ลำบากไม่ได้เตรียมพร้อมหรือใจดีจนกระทั่งให้พวกเขาเจอแต่ทางสบาย กว่าจะไปถึงสุดทางชีวิตต้องพบกับความลำบากมากมายหรือแทบจะตลอดการเดินทาง เพราะฉะนั้นจึงรู้จักมองไปข้างหน้า รู้จักวางแผนชีวิตวางแผนด้านการเงินให้ดีๆ เราควรมีรายได้มั่นคงพอเลี้ยงตัวและครอบครัว ควรยึดหลักการทำงานแบบเศรษฐกิจพอเพียง คือ พอประมาณรู้จักเดินทางสายกลาง ไม่โลภ เช่น ไม่กู้หนี้ยืมสินมาลงทุนจนเกินตัว เพราะหวังจะได้กำไรมากๆ เมื่อเศรษฐกิจสะดุด ธุรกิจก็ล้มระเนระนาด รายได้ก็ร่อยหรอลงไปเหลือแต่หนี้ นอกจากนั้นยังมีเหตุผลในการทำงาน รู้ว่าสาเหตุที่ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นคืออะไรและผลที่ตามมาคืออะไร และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ รู้จักยับยั้งชั่งใจ มีสติในการทำงาน มีความรู้ คือ รอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังในการทำงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม 5 ประการ คือ การแบ่งปัน ความซื่อสัตย์ ความสุจริต ความขยัน และความอดทน

7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ เราจะเป็นคนอย่างไรมีพื้นฐานมาจากครอบครัว เป็นคนมีความสุข มองโลกในแง่ดี เป็นที่รักของคนทุกคน ชอบช่วยเหลือผู้คน หรือเป็นคนเห็นแก่ตัว วันๆ ผ่านไปด้วยความทุกข์ใจและร้อนรน ไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตัวเองมีสักที ช่างคิดช่างแค้น ไม่ให้อภัย ไม่มีความสุขในการใช้

ชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว โดยหลักๆ แล้วล้วนขึ้นอยู่กับกรอบมโนทัศน์ของครอบครัวทั้งสิ้น ในสมัยที่เราเป็นเด็กเล็กๆ นั้น เราพึ่งพาตนเองไม่ได้ พ่อแม่เป็น โลกทั้งใบของเรา เราจะเชื่อฟัง ทำตาม คุณท่านเป็นแบบอย่าง เราจะซึมซับและจดจำทุกอย่างเข้ามาหลอมรวมเป็นตัวเรา และหล่อหลอมเป็นความคิด ทักษะคติ การกระทำ อุปนิสัย ยากที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต พอมองย้อนดูตัวเราและเข้าใจเช่นนี้แล้ว เราต้องหันไปมองลูกของเราว่า พวกเขาที่ต้องเติบโตโดยยึดเราเช่นกัน เพราะฉะนั้นทำอย่างไรเราจึงจะสอนให้ลูกๆ ของเราเป็นคนดี เก่งและมีความสุข มีแต่สิ่งดีๆ อยู่ในตัว ให้อยู่ในโลกด้วยความรู้เท่าทัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้ชีวิต หรือการเรียนการทำงาน คำตอบก็คือ เรานั้นแหละเป็นแบบอย่างที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นการให้ความเข้าใจ ความใส่ใจด้วยความรักอย่างแท้จริงก็เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้เวลา กันและกันเป็นเรื่องที่ไม่ต้องลงทุนแต่ได้ผล ตอบแทนที่คุ้มค่าที่สุด เป็นกฎเรียบง่ายและเป็นธรรมชาติที่เวลาเรารักอะไรเราจะให้เวลากับสิ่งนั้น มากที่สุด ถ้าเรารักเงิน เราจะทุ่มเวลาไปกับการทำงาน การหาเงิน ถ้าเรารักตัวเองเราจะใช้เวลาเพื่อเสพความสุขเข้าตัวเอง แต่ถ้าเรารักลูกและคนในครอบครัวเราจะให้เวลากับเขาเหล่านั้นและทำสิ่งดีๆ ให้พวกเขาด้วยความรักที่มาจากใจอย่างแท้จริง ลองหันมาถามตัวเราว่า ในครอบครัวของเรามีสิ่งสูงค่าในหัวใจหรือไม่ เราต้องรักกันและกัน โดยให้ใจกันอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่มีข้อเรียกร้องใดๆ และกล้าแสดงความรักนั้นออกมา มนุษย์ทุกคนสามารถสัมผัสได้ว่าใครรักเราด้วยหัวใจจริงๆ และจะตอบกลับด้วยหัวใจเช่นกัน หากเราให้ความรักแก่ลูกหลานของเราอย่างแท้จริง เด็กๆ ที่น่ารักของเราจะไม่โคตรเรียน ไม่อยากเสพยา ไม่เล่นเกมส์ เป็นบ้าเป็นหลัง ไม่ซิ่งมอเตอร์ไซค์อย่างเอาเป็นเอาตาย หรือแม้แต่คิดนอกกลุ่มนอกทางที่จะทำให้พ่อแม่ผิดหวัง ยังไม่กล้าคิดเลย ลองทำดูจะรับรู้ และสัมผัสได้ว่าชีวิตของทุกคนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นๆ ในทุกๆ วัน อย่างเห็นได้อย่างเด่นชัด ซึ่งเป็นความลับสวรรค์ที่ใช้ได้ผลจริงๆ ในโลกมนุษย์

8) สังคมดี (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่

ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา สังคมดีมีความเข้าใจจิตใจของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง รู้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจึงจะเอาชีวิตรอด นอกจากนั้นสังคมยังประกอบไปด้วยคนที่มีความคิด พฤติกรรมที่แตกต่างกัน 60 ล้านคนก็ 60 ล้านความคิด แต่หน้าที่ของการขัดเกลาทางสังคมต้องอบรมสั่งสอนคนทั้ง 60 ล้านคนมีลักษณะนิสัย พัฒนาความคิด พฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ดี หรือเอื้อประโยชน์สุขโดยรวม ไม่ใช่เห็นแต่ประโยชน์สุขของตนเอง การทำให้สังคมดีน่าอยู่นั้น ขึ้นอยู่กับความคิดที่เฉียบแหลมและชาญฉลาดของผู้คนในสังคม เป็นความคิดที่ถูกที่ควร สามารถวิเคราะห์แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น ไม่ใช่อารมณ์ หรือความชอบส่วนตัวตัดสินสิ่งถูกผิดผิดชั่ว ปราศจากอคติ แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเหตุผล

สามารถคิด สืบค้นที่มาของต้นตอของสาเหตุต่างๆ ที่เป็นปัญหาของสังคม และร่วมกันแก้ไขไปในทางที่เหมาะสม มีการสังเกตเห็นจุดอ่อนจุดแข็งสิ่งที่เป็นคุณค่า หรือไร้คุณค่า คิดแบบองค์รวม รู้ว่าทุกอย่างล้วนเชื่อมโยงสอดคล้องกัน อย่าพยายามคิดวิเคราะห์แยกส่วน เพราะจะเกิดความผิดพลาดได้ง่าย และที่สำคัญให้ความคิดตั้งอยู่บนคุณธรรม จริยธรรม ไม่กอบโกย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากนัก หากลองคิดวิเคราะห์คำว่า “คุณค่า” และ “คุณประโยชน์” มีความแตกต่างกันอย่างไรได้แล้ว ก็อาจจะเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ว่าสังคมเราจะดีได้อย่างไร บางครั้งเราอาจจะต้องเป็นผู้สร้างคุณค่า ซึ่งอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ เลยจากกิจการงานที่เราทำ และบางคราวเราอาจจะเป็นผู้ได้รับคุณประโยชน์ ทั้งๆ ที่เราไม่ได้สร้างคุณค่าอะไรขึ้นมาเลย

2.3 กรอบแนวความคิด

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ภายใต้ชื่องานศึกษาเรื่องเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท ภัทาลำพูน จำกัด โดยอาศัยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากทรงสนะความเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการรวบรวมคำตอบ และนำมาประมวลผลด้วยเครื่องมือทางสถิติ โดยอาศัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติในการอธิบายระดับความรู้สึกลึกซึ้งผ่านการกำหนดปัจจัยต่างๆ ที่ได้มีการทบทวนผ่านวรรณกรรมปริทัศน์ ดังนั้นกรอบแนวความคิดที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้ประยุกต์จากแผนภูมิที่แสดงโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของมนุษย์ของ Richard Layard (2005) ผนวกเข้ากับบริบทการทำงานของกลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท ภัทาลำพูน จำกัด โดยทำการศึกษาใน 3 ด้าน ดังนี้

- 1) เรื่องราวทั่วไปในชีวิตครอบครัว และผู้ครอบครัว
- 2) การทำงาน และการเงิน
- 3) บริบทชุมชน ความเชื่อ ทัศนคติ และความเห็นต่อสังคมไทย

แผนภูมิที่ 2.1 กรอบแนวคิดของการศึกษาเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษา
กลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท ภัทลาลำพูน จำกัด

