



การบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์ กับการบริหารองค์การด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

The Integration of Public Administration with
Organizational Management through Positive Psychology



ดร. ชุณิกา เป็ดโลกนิมิต

ชื่อหนังสือ : การบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารองค์กรด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

(The Integration of Public Administration with Organizational Management through Positive Psychology)

จัดพิมพ์โดย : ชูณิกา เป็ดโลกนิมิต

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

ชูณิกา เป็ดโลกนิมิต.

การบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารองค์กรด้วยจิตวิทยาเชิงบวก = The Integration of Public Administration with Organizational Management through Positive Psychology. – กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น, 2568.

321 หน้า.

1. รัฐประศาสนศาสตร์. 2. การบริหาร-แง่จิตวิทยา. I. ชื่อเรื่อง.

351

ISBN 978-616-623-796-2

สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ 2537

ห้ามคัดลอก จัดพิมพ์ หรือทำซ้ำรวมทั้งดัดแปลงเป็นสื่ออื่นๆ ก่อนได้รับอนุญาต

พิมพ์ครั้งที่ 1: ปี 2568

จำนวนพิมพ์: 100 เล่ม

สำนักพิมพ์ : PROTEXTS.COM

บริษัท แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น จำกัด

103/11 ซอยกำแพงเพชร 6 ซ.5 แขวงตลาดบางเขน

เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์ 02-575-1791

Website: www.Protexts.com E-mail: Protexts@hotmail.com



การบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารองค์การด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

The Integration of Public Administration with Organizational
Management through Positive Psychology

โดย

ดร. ชุณิกา เป็ดโลกนิมิต

คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

คำนำ

รัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสองศาสตร์ที่มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างแนบแน่น โดยแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์เป็นรากฐานสำคัญในการบริหารองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในขณะเดียวกันจิตวิทยาเชิงบวกก็เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การสร้างสุขภาวะในองค์กร และการดึงศักยภาพที่ดีที่สุดของบุคลากรออกมา การประสานองค์ความรู้ของทั้งสองศาสตร์นี้จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน

หนังสือเล่มนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประยุกต์ใช้รัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกันในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้เป็นองค์ความรู้ที่ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าและประมวลจากทั้งแนวคิดทฤษฎีและประสบการณ์ตรงในการทำงานที่ผ่านมา นับเป็นมุมมอง แนวคิด และข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร

ผู้เขียนใคร่ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ชณภา ปุณณันท์ เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้กำลังใจและคำแนะนำมาโดยตลอดในการทำงานและการเขียนหนังสือเล่มนี้ ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านในสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และขอขอบคุณสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้องค์ความรู้ด้านจิตวิทยาอันมีค่ายิ่ง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาอ่านและให้ข้อเสนอแนะแก่งานเขียนเล่มนี้ ขอขอบคุณครอบครัว พ่อแม่ ญาติพี่น้อง ที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุนเสมอมา หนังสือเล่มนี้จะสำเร็จไม่ได้เลยหากขาดบุคคลเหล่านี้

ชุณิกา เป็ดโลกนิมิต

มีนาคม 2568

สารบัญ

รายการ	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
ความนำ	ซ
บทที่ 1 บทนำสู่การบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวก	
1.1 พัฒนาการของรัฐประศาสนศาสตร์ในบริบทการบริหารภาครัฐสมัยใหม่	1
1.2 ความสำคัญและความท้าทายของรัฐประศาสนศาสตร์ต่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐ	4
1.3 จิตวิทยาเชิงบวก: กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	5
1.4 การบูรณาการทฤษฎีองค์การทางรัฐประศาสนศาสตร์กับจิตวิทยาเชิงบวก	7
1.5 ความจำเป็นในการบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารองค์กรด้วยจิตวิทยาเชิงบวก	9
1.6 สรุปท้ายบท	11
1.7 คำถามชวนคิด	12
รายการอ้างอิง	12
บทที่ 2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรภาครัฐ	
2.1 ประวัติและพัฒนากาของจิตวิทยาเชิงบวก	14
2.2 ความแตกต่างระหว่างจิตวิทยาแบบดั้งเดิม กับจิตวิทยาเชิงบวก	17
2.3 แนวคิดหลักของจิตวิทยาเชิงบวก: ความสุข ความหมายในชีวิต และความเจริญงอกงามของบุคลากรภาครัฐ	20
2.4 ผลกระทบของจิตวิทยาเชิงบวกต่อ ผลลัพธ์ขององค์กรภาครัฐ	23
2.5 กรณีศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้วยการใช้ จิตวิทยาเชิงบวก	25
2.6 สรุปท้ายบท	29
2.7 คำถามชวนคิด	29
รายการอ้างอิง	30

บทที่ 3 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับองค์กรภาครัฐ	
3.1 PERMA Model	37
3.2 ทฤษฎีการสั่นไหว	39
3.3 ทฤษฎีทุนทางจิตวิทยา	44
3.4 แนวคิดเรื่องคุณลักษณะจุดแข็งและคุณธรรม	49
3.5 ทฤษฎีการเติบโตหลังความทุกข์กับการจัดการวิกฤติใน องค์กรภาครัฐ	55
3.6 สรุปท้ายบท	58
3.7 คำถามชวนคิด	59
รายการอ้างอิง	60
บทที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงบวกและวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ	
4.1 ภาวะผู้นำเชิงบวก	67
4.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐเชิงบวก	74
4.3 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในบุคลากรภาครัฐ	77
4.4 การบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐด้วยวิธีการเชิงบวก	88
4.5 กลยุทธ์การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงบวก	93
4.6 สรุปท้ายบท	95
4.7 คำถามชวนคิด	95
รายการอ้างอิง	96
บทที่ 5 การสร้างความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเชิงบวก	
5.1 ที่มาและพัฒนาการของความผูกพันของการบริหารภาครัฐ	104
5.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเชิงบวก	113
5.3 การใช้จุดแข็งของบุคลากรภาครัฐเพื่อเพิ่มความผูกพัน	115
5.4 การวัดและประเมินความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ	121
5.5 สรุปท้ายบท	124
5.6 คำถามชวนคิด	125
รายการอ้างอิง	126
บทที่ 6 การบริหารผลการปฏิบัติงานภาครัฐด้วยจิตวิทยาเชิงบวก	
6.1 กรอบแนวคิดการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กร	132
6.2 การกำหนดเป้าหมายแบบ SMART เพื่อเสริมสร้างจุดแข็งในหน่วยงานภาครัฐ	141
6.3 การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก: แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการบริหารงานภาครัฐ	157
6.4 เทคนิคการพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้วยการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเชิงบวก	162

6.5 การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานภาครัฐที่เน้นการเติบโตและพัฒนา	167
6.6 สรุปท้ายบท	170
6.7 คำถามชวนคิด	171
รายการอ้างอิง	172
บทที่ 7 สุขภาวะในองค์กรภาครัฐและการจัดการความเครียดของบุคลากร	
7.1 องค์ประกอบของสุขภาวะในองค์กรภาครัฐ	180
7.2 การส่งเสริมสุขภาพกายและใจของบุคลากรภาครัฐ	187
7.3 การนำแนวทางสติมาใช้ในการทำงานภาครัฐ	192
7.4 การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะในภาครัฐ	195
7.5 สรุปท้ายบท	197
7.6 คำถามชวนคิด	197
รายการอ้างอิง	198
บทที่ 8 นวัตกรรมในองค์กรภาครัฐผ่านจิตวิทยาเชิงบวก	
8.1 การพัฒนานวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ	205
8.2 เทคนิคการระดมความคิดเชิงบวกเพื่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐ	213
8.3 กรณีศึกษา: นวัตกรรมในภาครัฐที่ขับเคลื่อนด้วยจิตวิทยาเชิงบวก	217
8.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำภาครัฐให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก	218
8.5 สรุปท้ายบท	220
8.6 คำถามชวนคิด	220
รายการอ้างอิง	221
บทที่ 9 การบริหารองค์กรภาครัฐด้วยหลักการกุญแจดอก	
9.1 หลักการกุญแจดอก: แนวคิดและกรอบการปฏิบัติ	225
9.2 การพัฒนาองค์กรภาครัฐด้วยหลักการกุญแจดอก	231
9.3 กรณีศึกษา: องค์กรที่นำหลักการกุญแจดอกไปประยุกต์ใช้	233
9.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักการกุญแจดอก	240
9.5 การนำหลักการกุญแจดอกสู่การพัฒนาองค์กรภาครัฐยั่งยืน	244
9.6 การวัดและประเมินผลการประยุกต์ใช้หลักการกุญแจดอกในองค์กรภาครัฐ	245
9.7 สรุปท้ายบท	252
9.8 คำถามชวนคิด	253
รายการอ้างอิง	254
บทที่ 10 แนวโน้มและทิศทางรัฐประศาสนศาสตร์การบริหารองค์กรด้วยศาสตร์จิตวิทยาเชิงบวก	
10.1 การผสมผสานมุมมองรัฐประศาสนศาสตร์กับจิตวิทยาเชิงบวก	259
10.2 รัฐประศาสนศาสตร์ยุคใหม่: การบริหารภาครัฐแบบพลวัต	261

10.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและทิศทางอนาคต	266
10.4 สรุปท้ายบท	269
10.5 คำถามชวนคิด	270
รายการอ้างอิง	271
บรรณานุกรม	273
ดัชนีค้นคำ (Index)	316
ประวัติผู้เขียน	318

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 1 แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์	81
ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์เปรียบเทียบงานวิจัย	109

สารบัญภาพ

รูปภาพ	หน้า
ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก	76
ภาพที่ 2 แนวทางการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการเชิงบวก	91
ภาพที่ 3 สมการการพัฒนาทีมงานเชิงบวก	113
ภาพที่ 4 ผลกระทบของการพัฒนาจุดแข็ง	118
ภาพที่ 5 สมการความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ	120
ภาพที่ 6 โมเดลสามมิติของความผูกพัน	123
ภาพที่ 7 โมเดลการจัดการผลการดำเนินงานแบบบูรณาการ	161
ภาพที่ 8 โมเดลบูรณาการสุขภาวะเพื่อความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	185
ภาพที่ 9 แผนภาพการส่งเสริมสุขภาพกายและใจของบุคลากรภาครัฐที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย	191
ภาพที่ 10 ระดับศักยภาพและแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม	207
ภาพที่ 11 ความสอดคล้องกลมกลืนของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผ่านหลักการกุญแจดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	212
ภาพที่ 12 โมเดลการระดมความคิดเห็นเชิงบวก 4D สำหรับการสร้างนวัตกรรม	213
ภาพที่ 13 ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำภาครัฐให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก	219
ภาพที่ 14 แผนผังมโนทัศน์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการกุญแจดอกกับแนวคิดทฤษฎีต้นแบบ	230
ภาพที่ 15 การบริหารองค์กรในยุคแห่งความหลากหลายกรณีศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการกุญแจดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลด้วย ATC Model	237

ความนำ

ด้วยภูมิหลังการศึกษาและประสบการณ์ของผู้เขียนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกทั้งสองสาขาวิชาคือรัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาประยุกต์ จึงทำให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาอย่างลึกซึ้งรอบด้าน โดยในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เขียนมีความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎีหลักของการบริหารภาครัฐ ตั้งแต่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนในด้านจิตวิทยาประยุกต์ ผู้เขียนมีความถนัดทั้งในมิติทางทฤษฎีและการประยุกต์ใช้หลักการทางจิตวิทยาในการแก้ไขปัญหาต่างๆในชีวิตจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมุมมองของจิตวิทยาเชิงบวกที่ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนการพัฒนาโปรแกรมและคอร์สอบรมด้านจิตวิทยาให้กับหน่วยงานต่างๆอย่างกว้างขวาง ด้วยประสบการณ์การศึกษาที่หลากหลาย บวกกับความชำนาญในทั้งสองสาขาวิชา ทำให้ผู้เขียนสามารถเชื่อมโยงความรู้และแนวคิดจากสองศาสตร์นี้ การผสมผสานของสองศาสตร์ที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกัน ก่อให้เกิดการมองประเด็นปัญหาด้วยสายตาที่กว้างไกลและรอบด้านยิ่งขึ้น ทำให้สามารถค้นหาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรภาครัฐในแต่ละด้านได้ อีกทั้งยังช่วยเติมเต็มช่องว่างในมิติของมนุษย์และพฤติกรรมในองค์กรอย่างลึกซึ้งได้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาศาสตร์สองสาขาที่แตกต่างกันอย่างรัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวกอาจดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกันในทีแรก แต่เมื่อพินิจพิจารณาให้ถ่องแท้ จะพบว่าองค์ความรู้และแนวคิดจากทั้งสองศาสตร์สามารถบูรณาการเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมุมมองของการสร้างปัจจัยทางบวกภายในองค์กร การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและภาวะผู้นำ ตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้น

หนังสือ “การบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารองค์กรด้วยจิตวิทยาเชิงบวก” เล่มนี้ จึงมุ่งนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้จิตวิทยาเชิงบวกในบริบทของการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยง ปฏิสัมพันธ์ และประโยชน์ที่จะได้รับ หากสามารถบูรณาการองค์ความรู้จากทั้งสองศาสตร์นี้ได้อย่างกลมกลืน งานเขียนชิ้นนี้จึงมีความมุ่งหวังเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ นักจิตวิทยา และผู้ที่สนใจศึกษาการบริหารองค์กรในมุมมองใหม่

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) คือสาขาจิตวิทยาที่มุ่งศึกษากระบวนการทางความคิด พฤติกรรม และอารมณ์ในเชิงบวกของมนุษย์ เพื่อส่งเสริมการเติบโตและพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้ถึงขีดสุด จิตวิทยาเชิงบวกมีจุดยืนที่แตกต่างไปจากจิตวิทยากระแสหลักที่มักมุ่งศึกษาความบกพร่อง ความผิดปกติ และการป่วยทางจิต แนวคิดพื้นฐานสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก คือ การมองว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและจุดแข็งภายในตัวที่สามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษาในเชิงบวกไม่ได้ปฏิเสธจุดอ่อนหรือด้านลบของบุคคล แต่ให้ความสำคัญเท่าเทียมกับการพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ด้วย

ในทางทฤษฎี จิตวิทยาเชิงบวกได้พัฒนารอบแนวคิดและโมเดลสำคัญที่เป็นประโยชน์กับการนำไปประยุกต์ใช้จริง เช่น ทฤษฎี Broaden-and-Build ของ Barbara Fredrickson (1998) ที่ชี้ให้เห็นว่าอารมณ์เชิงบวกเป็นประโยชน์ในการขยายขอบเขตการคิดและการกระทำได้มากกว่าอารมณ์ลบ ดังนั้นการสร้างอารมณ์

บวกอย่างสม่ำเสมอจะช่วยยกระดับความคิดและพฤติกรรมของบุคคลให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืนได้ นอกจากนี้โมเดล PERMA (Seligman, 2011) ได้อธิบายองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้านที่จำเป็นต่อการพัฒนาความผาสุกทางจิต (Well-being) คือ อารมณ์บวก ความผูกพัน ความสัมพันธ์เชิงบวก ความหมายของชีวิต และการบรรลุผลสำเร็จ กรอบแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวกเหล่านี้ล้วนมีประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างรอบด้าน

การนำศาสตร์จากจิตวิทยาเชิงบวกมาสู่บริบทของรัฐประศาสนศาสตร์ในการบริหารองค์กรภาครัฐ ถือเป็นหัวใจสำคัญของหนังสือเล่มนี้ ศาสตร์ทั้งสองมีความเกี่ยวพันกันทั้งในเชิงเป้าประสงค์และแนวทางการพัฒนา เนื่องจากหน่วยงานของรัฐมีพันธกิจหลักในการรับใช้ประชาชนและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นเป้าประสงค์ของการบริหารจึงต้องมุ่งไปที่การสร้างประโยชน์สุขและความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจุดแข็งของบุคคลและปัจจัยทางบวกตามทฤษฎีของจิตวิทยาเชิงบวก การบริหารภาครัฐในยุคปัจจุบันจึงต้องการแนวทางที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ บุคลากรที่มีภาวะหมดไฟ การขาดแคลนนวัตกรรมในการบริการประชาชน ซึ่งสามารถใช้องค์ความรู้และเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างอารมณ์บวก การมองโลกในแง่ดี และการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้น

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรภาครัฐสามารถทำได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่การออกแบบลักษณะงานที่สอดคล้องกับจุดแข็งและความชอบของแต่ละบุคคล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพ การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในเชิงบวก การฝึกฝนไหวพริบและสติในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศความผูกพันและความร่วมมือที่ดีในหน่วยงาน เมื่อปัจจัยเชิงบวกเหล่านี้เกิดขึ้น ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมที่เพิ่มสูงขึ้น อารมณ์ทางลบที่ลดน้อยลง การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มากขึ้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กรในที่สุด

ด้วยการนำเสนอประเด็นต่างๆ อย่างรอบด้านทั้งในส่วนของทฤษฎี งานวิจัย และข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์ หนังสือเล่มนี้ จึงเป็นผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐในยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เป็นต้นแบบที่ดีของการบูรณาการศาสตร์ที่แตกต่างอย่างกลมกลืน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปประยุกต์ใช้จริงทั้งในแวดวงวิชาการและการปฏิบัติ ผู้เขียนหวังว่าจะช่วยขยายขอบเขตการแสวงหาความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์สู่มิติใหม่ที่นำค่านิยมยิ่งขึ้นไป เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้จึงเป็นจุดตั้งการตกผลึกทางความคิดและการเรียนรู้ของผู้เขียนตลอดระยะเวลาหลายปีของการศึกษาและการทำงานจริง ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทดลองปฏิบัติจากความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อนำเสนอแนวคิดใหม่ในการบูรณาการศาสตร์สองสาขานี้ ถือเป็นอีกหนึ่งบทพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้เขียนที่มีความรู้ลึกซึ้งและกว้างขวางในทั้งสองด้าน ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อ่านได้ว่าหนังสือเล่มนี้มีเนื้อหาที่น่าเชื่อถือ น่าติดตาม และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

บทที่ 1

บทนำสู่การบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวก

การบริหารองค์การภาครัฐในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับความท้าทายอันซับซ้อนและพลวัตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดแรงกดดันอย่างมีนัยสำคัญต่อหน่วยงานภาครัฐให้ต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น การบูรณาการองค์ความรู้จากศาสตร์ต่างๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารองค์การภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บทนี้มุ่งนำเสนอการบูรณาการระหว่างองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์อันเป็นศาสตร์หลักในการบริหารภาครัฐ และองค์ความรู้ทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเป็นศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และองค์กรผ่านกระบวนการที่มุ่งเน้นจุดแข็งและความเป็นอยู่ที่ดี โดยแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทการปฏิรูประบบราชการที่ต้องการพัฒนาทั้งในเชิงโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ไปพร้อมกัน การบูรณาการศาสตร์ทั้งสองมิติจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาภาครัฐสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีความยั่งยืนในระยะยาว

บทนี้จะนำเสนอภาพรวมของพัฒนาการรัฐประศาสนศาสตร์ในบริบทการบริหารภาครัฐสมัยใหม่ แนวคิดและหลักการสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงความจำเป็นในการบูรณาการศาสตร์ทั้งสองเพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบันและอนาคต

1.1 พัฒนาการของรัฐประศาสนศาสตร์ในบริบทการบริหารภาครัฐสมัยใหม่

รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) เป็นศาสตร์ที่มีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา โดยมีจุดเริ่มต้นจากบทความสำคัญของ วูดโรว์ วิลสัน (Woodrow Wilson) เรื่อง "การศึกษาการบริหาร" ("The Study of Administration") ในปี ค.ศ. 1887 ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแยกการบริหารออกจากการเมือง (Politics-Administration Dichotomy) อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ความเป็นวิชาชีพ และปลอดจากการแทรกแซงทางการเมือง (Wilson, 1887)

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 แนวคิดการบริหารงานเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบราชการ โดยเน้นการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Taylor, 1911) ตามมาด้วยแนวคิดระบบราชการในอุดมคติ (Ideal Type Bureaucracy) ของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่เสนอหลักการบริหารองค์กรแบบราชการที่มีโครงสร้างการบริหารแบบลำดับชั้น มีกฎระเบียบที่ชัดเจน และมีความเป็นมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงาน (Weber, 1978) โดยเขาเสนอว่าองค์กรที่มีลักษณะระบบราชการควรประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ประการ ได้แก่ (1) โครงสร้างลำดับชั้นที่ชัดเจน (hierarchy) ซึ่งสะท้อนถึงสายบังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่ (2) การกำหนดความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง (responsibility) เพื่อ

ป้องกันความซ้ำซ้อนและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน (3) การใช้เหตุผลและหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผลในการตัดสินใจ (rationality) (4) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และผลงานขององค์กร (achievement orientation) (5) การแบ่งงานอย่างเป็นระบบโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialization) (6) การรักษาระเบียบวินัยในกระบวนการทำงาน (discipline) และ (7) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพในบทบาทหน้าที่ (professionalization) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีมาตรฐานในการดำเนินงาน มีการวางกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถป้องกันการใช้อำนาจโดยพลการ และสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่กระบวนการบริหาร การทำงานที่ยึดตามระเบียบแบบแผนยังเอื้อให้เกิดความยุติธรรม ลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงาน อีกทั้งช่วยให้สามารถตรวจสอบและติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Weber, 1947)

ในปี 1930-1940 เป็นยุคทองของรัฐประศาสนศาสตร์คลาสสิก ที่มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องโดยนักวิชาการคนสำคัญอย่าง ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และ ลินดอลล์ เออร์วิก (Lyndall Urwick) ที่เสนอหลักการบริหารที่รู้จักกันในชื่อ POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting) หรือ "การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ" ซึ่งกลายเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการบริหารองค์กรภาครัฐมาจนถึงปัจจุบัน (Gulick & Urwick, 1937)

ในช่วงทศวรรษ 1950-1960 เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์แบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างและกฎระเบียบมากเกินไป นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดทฤษฎีองค์การที่ให้ความสำคัญกับมิติด้านมนุษย์และพฤติกรรมองค์การมากขึ้น อาทิ ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) ของ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) (Mayo, 1945) และทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ของ ลุดวิก ฟอน เบร์ตาลานฟี (Ludwig von Bertalanffy) ที่มององค์กรเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก (Bertalanffy, 1968)

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของรัฐประศาสนศาสตร์เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980-1990 ที่มีการปฏิรูประบบราชการในหลายประเทศตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่นำเอาหลักการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ในภาครัฐ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ การแข่งขัน การกระจายอำนาจ และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในฐานะลูกค้า (Osborne & Gaebler, 1992)

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 รัฐประศาสนศาสตร์ได้พัฒนาไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ที่หลากหลาย อาทิ การบริหารปกครองแนวใหม่ (New Public Governance) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในสังคม (Osborne, 2006) การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service) ที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าประชาธิปไตยและประโยชน์สาธารณะ (Denhardt & Denhardt, 2000) และการบริหารภาครัฐดิจิทัล (Digital Governance) ที่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการให้บริการและการบริหารงานภาครัฐ

ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) รัฐประศาสนศาสตร์ได้ก้าวเข้าสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและโอกาสจากการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างก้าวกระโดด โดยมีแนวโน้มการพัฒนาที่สำคัญดังนี้

1. การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Public Administration): เป็นแนวคิดที่เน้นการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics) มาใช้ในการวางแผน ตัดสินใจ และการให้บริการสาธารณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความแม่นยำ และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

2. การบริหารภาครัฐแบบคาดการณ์ (Anticipatory Governance): เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคาดการณ์แนวโน้มและปัญหาในอนาคต และวางแผนเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนานโยบายสาธารณะ

3. การบริหารภาครัฐแบบอัตโนมัติ (Automated Public Administration): เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติมาใช้ในการดำเนินงานภาครัฐ ทั้งในด้านการให้บริการ การตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากร เพื่อลดต้นทุน เพิ่มความรวดเร็ว และลดความผิดพลาดจากการทำงานของมนุษย์

4. ธรรมาภิบาลปัญญาประดิษฐ์ (AI Governance): เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในภาครัฐให้มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงหลักจริยธรรมและสิทธิมนุษยชน

5. การบริหารภาครัฐที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลางในยุคปัญญาประดิษฐ์ (Human-Centered Public Administration in the AI Era): เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการคำนึงถึงมิติด้านมนุษย์ในการบริหารภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมคุณค่าและศักยภาพของมนุษย์ มากกว่าการทดแทนมนุษย์ด้วยเทคโนโลยี

การพัฒนาของรัฐประศาสนศาสตร์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ยังคงเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีความท้าทายสำคัญเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการบริการสาธารณะ กับการคำนึงถึงมิติด้านมนุษยจริยธรรม ความเป็นส่วนตัว และความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการภาครัฐ

1.2 ความสำคัญและความท้าทายของรัฐประศาสนศาสตร์ต่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐ

รัฐประศาสนศาสตร์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐในหลายมิติ ประการแรก รัฐประศาสนศาสตร์ช่วยสร้างองค์ความรู้และหลักการที่เป็นระบบสำหรับการบริหารงานภาครัฐ ทำให้การบริหารงานมีความเป็นวิทยาศาสตร์และวิชาชีพมากขึ้น ไม่ได้อาศัยเพียงประสบการณ์หรือดุลยพินิจส่วนบุคคลเท่านั้น

ประการที่สอง รัฐประศาสนศาสตร์ช่วยพัฒนาเครื่องมือและเทคนิคการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทภาครัฐ ซึ่งมีความแตกต่างจากภาคเอกชนในด้านเป้าหมาย คุณค่า และข้อจำกัดต่างๆ ทำให้การบริหารงานภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ประการที่สาม รัฐประศาสนศาสตร์ช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ ผ่านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทั้งองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

ประการที่สี่ รัฐประศาสนศาสตร์ช่วยในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยอาศัยองค์ความรู้และกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมและเป็นระบบ

ประการที่ห้า รัฐประศาสนศาสตร์ช่วยในการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง แม้ว่ารัฐประศาสนศาสตร์จะมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐ แต่ในศตวรรษที่ 21 ยังคงมีความท้าทายสำคัญหลายประการที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

ประการแรก ความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ซึ่งต้องการทักษะและสมรรถนะใหม่ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐดั้งเดิมมักมีความเคร่งครัดและขาดความยืดหยุ่น ทำให้ยากต่อการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง

ประการที่สอง ความท้าทายด้านความซับซ้อนของปัญหาสาธารณะที่เพิ่มขึ้น หรือที่เรียกว่า "ปัญหาที่ซับซ้อนและซุกซอน" (Wicked Problems) อันเกิดจากความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ และโลก ทำให้การแก้ไขปัญหาต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนและหลายระดับ ซึ่งระบบราชการแบบแยกส่วนตามหน้าที่หรือตามพื้นที่ยังไม่สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สาม ความท้าทายด้านความคาดหวังของประชาชนที่สูงขึ้น โดยในยุคข้อมูลข่าวสารประชาชนมีความรู้และความตระหนักในสิทธิของตนเองมากขึ้น รวมถึงมีการเปรียบเทียบคุณภาพการบริการระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ทำให้มีความคาดหวังต่อการบริการของภาครัฐที่สูงขึ้นทั้งในด้านความสะดวกรวดเร็ว และคุณภาพ

ประการที่สี่ ความท้าทายด้านข้อจำกัดทางงบประมาณและทรัพยากร ซึ่งเป็นผลมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ ภาระทางการคลังที่เพิ่มขึ้น และการแข่งขันในการจัดสรรงบประมาณระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทำให้องค์กรภาครัฐต้องพัฒนาประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและความสามารถในการสร้างคุณค่าสาธารณะภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่

ประการที่ห้า ความท้าทายด้านการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากประชาชน ซึ่งในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การใช้อำนาจโดยมิชอบ และความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาสำคัญของประเทศ

จากความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนากระบวนการทัศน์และแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารภาครัฐ และหนึ่งในแนวคิดที่มีศักยภาพในการตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้คือการบูรณาการแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับรัฐประศาสนศาสตร์

1.3 จิตวิทยาเชิงบวก: กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ได้ก่อกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 โดยมีจุดเปลี่ยนสำคัญในปี ค.ศ. 1998 เมื่อศาสตราจารย์มาร์ติน เซลิเกแมน (Martin Seligman) นักจิตวิทยาผู้ทรงอิทธิพลซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่งประธานสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association: APA) ได้นำเสนอวิสัยทัศน์ในการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษาทางจิตวิทยา โดยเรียกร้องให้วงการจิตวิทยาหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษาจุดแข็ง คุณค่า และศักยภาพของมนุษย์มากขึ้น แทนที่จะมุ่งความสนใจไปที่พยาธิสภาพทางจิต การบำบัดความผิดปกติ และการแก้ไขปัญหาทางจิตใจและพฤติกรรมเพียงด้านเดียว

ในบทความสำคัญที่ตีพิมพ์ในวารสาร American Psychologist เซลิเกแมนและซิคเซนตมิฮาย (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) ได้ให้คำนิยามจิตวิทยาเชิงบวกไว้ว่าเป็นการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับประสบการณ์เชิงบวก คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก และสถาบันที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายที่จะเข้าใจและพัฒนาปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคล ชุมชน และสังคมเจริญงอกงามและมีความเป็นอยู่ที่ดี การศึกษาวิจัยในสาขานี้จึงมุ่งค้นหาคำตอบว่าอะไรคือองค์ประกอบที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความหมาย และเต็มไปด้วยความสุขที่ยั่งยืน มากกว่าการมุ่งแก้ไขสิ่งที่ผิดปกติหรือบกพร่องเพียงอย่างเดียว

การพัฒนาของจิตวิทยาเชิงบวกได้รับอิทธิพลจากรากฐานทางความคิดและทฤษฎีในอดีตหลายแนวคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ซึ่งนำโดยอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และคาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และการบรรลุความต้องการสูงสุด หรือที่มาสโลว์เรียกว่า "การบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน" (Self-actualization) นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของเอ็ด ดิเนอร์ (Ed Diener) และทฤษฎีภาวะจิตที่เหมาะสม (Flow Theory) ของมิฮาย ซิคเซนตมิฮาย (Mihaly Csikszentmihalyi) ซึ่งศึกษาสภาวะที่บุคคลมีความสุขและเพลิดเพลินอย่างเต็มที่กับกิจกรรมที่กำลังทำอยู่ ได้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทฤษฎีและแนวคิดในจิตวิทยาเชิงบวก

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา จิตวิทยาเชิงบวกได้มีการพัฒนาทั้งในด้านทฤษฎีและการวิจัยอย่างกว้างขวาง มีการตีพิมพ์หนังสือและบทความวิชาการเป็นจำนวนมาก มีการจัดตั้งสมาคมจิตวิทยาเชิงบวกนานาชาติ (International Positive Psychology Association) และเครือข่ายนักวิจัยทั่วโลก รวมถึงมีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรมด้านจิตวิทยาเชิงบวกในสถาบันการศึกษาชั้นนำหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย (University of Pennsylvania) ซึ่งมีการเปิดสอนโปรแกรมปริญญาโทด้านจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแห่งแรกของโลก

นอกจากนี้ จิตวิทยาเชิงบวกยังได้ขยายขอบเขตไปสู่การประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ มากขึ้น ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข การพัฒนาชุมชน และที่สำคัญคือในบริบทองค์กรและการทำงานภาครัฐ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดเรื่ององค์กรเชิงบวก (Positive Organizations) และพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิรูปและพัฒนาองค์กรภาครัฐในปัจจุบัน

ในบริบทองค์กร จิตวิทยาเชิงบวกได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งบุคลากรและองค์กรโดยรวม โดยมีหลักการสำคัญหลายประการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการแรก การมุ่งเน้นจุดแข็งและศักยภาพมากกว่าจุดอ่อนและปัญหา หลักการพื้นฐานของจิตวิทยาเชิงบวกเสนอว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการค้นหาและพัฒนาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคน แทนที่จะมุ่งเน้นเพียงการแก้ไขจุดอ่อนหรือปัญหาเท่านั้น การวิจัยพบว่าการทำงานที่สอดคล้องกับจุดแข็งและความถนัดของบุคคลจะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันกับงาน มีความสุขในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เซลิเกแมน (Seligman, 2011) ได้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ได้ใช้จุดแข็งของตนเองในการทำงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า มีความเครียดน้อยกว่า และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้จุดแข็งของตนเอง

ประการที่สอง การส่งเสริมอารมณ์เชิงบวกและความเป็นอยู่ที่ดี การวิจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกพบว่าอารมณ์เชิงบวก เช่น ความสุข ความภาคภูมิใจ ความหวัง และความกตัญญู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นทางปัญญา และการเรียนรู้ ฟรีดริคสัน (Fredrickson) ได้เสนอทฤษฎีการขยายและสร้างอารมณ์เชิงบวก (Broaden-and-Build Theory) ซึ่งอธิบายว่าอารมณ์เชิงบวกช่วยขยายขอบเขตความคิดและความสนใจ ส่งเสริมการมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างความคิดและข้อมูลต่างๆ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากขึ้น องค์กรจึงควรสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมอารมณ์เชิงบวกและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

ประการที่สาม การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาโดย ลูธานส์ โยเซฟ และโอลิโอ ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความหวัง (Hope) ซึ่งหมายถึงความมุ่งมั่นและวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมาย การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ซึ่งเป็นการมีมุมมองเชิงบวกต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ซึ่งคือความสามารถในการฟื้นตัวจากอุปสรรคและความ

ยากลำบาก และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จในการกิจที่ได้รับมอบหมาย การวิจัยพบว่าทุนทางจิตวิทยาเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Luthans et al., 2007)

ประการที่สี่ การสร้างความหมายและเป้าหมายในการทำงาน จิตวิทยาเชิงบวกให้ความสำคัญกับการเห็นคุณค่าและความหมายในงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน องค์กรจึงควรสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มีความหมาย และช่วยให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานของตนเองกับเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าและคุณค่าที่มีต่อสังคม การมองเห็นว่างานที่ทำมีคุณค่าและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผู้อื่นจะเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทภาครัฐซึ่งมีพันธกิจในการให้บริการสาธารณะและการสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ประการที่ห้า การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพการทำงาน จิตวิทยาเชิงบวกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางสังคม การสื่อสารเชิงบวก และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในงาน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประการที่หก การส่งเสริมความผูกพันในงาน (Work Engagement) เชาเฟลี ซาลาโนวา กอนซาเลซ-โรมา และบัคเกอร์ ได้นิยามความผูกพันในงานว่าเป็นสถานะทางจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วยความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และการซึมซับ (Absorption) ในงานที่ทำ บุคคลที่มีความผูกพันในงานสูงจะมีพลังงานและความยืดหยุ่นทางจิตใจสูง มีความกระตือรือร้นที่จะลงทุนความพยายามในงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในงาน และมีสมาธิจดจ่อกับงานจนบางครั้งรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว การวิจัยพบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และผลประกอบการขององค์กร องค์กรจึงควรสร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน (Schaufeli et al., 2002)

1.4 การบูรณาการทฤษฎีองค์การทางรัฐประศาสนศาสตร์กับจิตวิทยาเชิงบวก

ทฤษฎีองค์การเป็นกระบวนการที่มีศักยภาพอย่างยิ่งในการยกระดับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากการผสมผสานองค์ความรู้ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรเข้ากับความเข้าใจในด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมมนุษย์ แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่มุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง ศักยภาพ และความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เมื่อนำมาบูรณาการกับทฤษฎีองค์การที่มีพัฒนาการมาอย่างยาวนาน จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นองค์รวม

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่พัฒนาโดย เอลตัน มาโย (Elton Mayo) จากการศึกษาที่โรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ในช่วงปี ค.ศ. 1927-1932 ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทฤษฎีนี้ต่อยอดมาจากทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor's Scientific Management) ที่มุ่งเน้นเฉพาะประสิทธิภาพเชิงเทคนิคและกระบวนการทำงาน

การบูรณาการจิตวิทยาเชิงบวกกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐสามารถทำได้ผ่านแนวทางต่อไปนี้

1. การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กรภาครัฐ (Positive Workplace Relationships): จิตวิทยาเชิงบวกให้ความสำคัญกับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่เน้นความสำคัญของกลุ่มทางสังคมในที่ทำงาน การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐ

2. การสร้างการมีส่วนร่วมและการเสริมพลังในภาครัฐ (Participation and Empowerment): ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความรู้สึกมีคุณค่าของบุคลากร ในขณะที่จิตวิทยาเชิงบวกมุ่งเน้นการเสริมพลังและการพัฒนาศักยภาพ การบูรณาการแนวคิดทั้งสองจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจ และการให้อิสระในการทำงาน แก่บุคลากรภาครัฐ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน

3. การคำนึงถึงความต้องการทางสังคมและจิตวิทยา (Social and Psychological Needs): ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความต้องการทางสังคมของมนุษย์ เช่น การยอมรับ การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยกย่อง ขณะที่จิตวิทยาเชิงบวกมุ่งเน้นการเสริมสร้างอารมณ์เชิงบวกและความเป็นอยู่ที่ดี การบูรณาการแนวคิดนี้ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมและจิตวิทยา การสร้างระบบการยกย่องชมเชยที่มีความหมาย และการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ที่เสริมสร้างความผูกพันและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร

ต่อมาคือการบูรณาการจิตวิทยาเชิงบวกกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในปี ค.ศ. 1960 ซึ่งอธิบายถึงสมมติฐานสองแบบที่ผู้บริหารมีต่อพนักงาน ทฤษฎี X มองว่าพนักงานโดยธรรมชาติไม่ชอบทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการการควบคุมและบังคับ ในขณะที่ทฤษฎี Y มองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถกำกับตนเองได้ หากได้รับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

จิตวิทยาเชิงบวกมีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับทฤษฎี Y ที่มองมนุษย์ในแง่บวกและเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ การบูรณาการแนวคิดทั้งสองในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐสามารถทำได้ดังนี้

1. การส่งเสริมภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี Y ที่ผสมผสานกับจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Theory Y Leadership): การพัฒนาผู้บริหารภาครัฐให้มีภาวะผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี Y และจิตวิทยาเชิงบวก จะช่วยส่งเสริมการบริหารงานที่เน้นการไว้วางใจ การเสริมพลัง และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร แทนที่จะ

เน้นการควบคุมและการบังคับ ผู้นำตามแนวคิดนี้จะเชื่อในความสามารถและศักยภาพของบุคลากร มองเห็นจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนามากกว่าจุดอ่อนและข้อบกพร่อง และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและการสร้างสรรค์

2. การออกแบบงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความพึงพอใจในงาน (Self-Development and Job Satisfaction): ทฤษฎี Y เชื่อว่าพนักงานจะทุ่มเทให้กับงานหากงานนั้นมีความหมายและให้ความพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่เน้นการสร้าง ความหมายและความสุขในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงานที่ท้าทาย มีความหมาย และสอดคล้องกับจุดแข็งและความสนใจของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญใหม่ๆ และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่หลากหลายและยืดหยุ่น

3. การพัฒนาระบบการจูงใจที่เน้นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation): ทฤษฎี Y เสนอว่าพนักงานสามารถจูงใจตนเองได้ผ่านความพึงพอใจในงานและความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่เน้นแรงจูงใจภายในและการเห็นคุณค่าในตนเอง การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจึงควรมุ่งเน้นการสร้างระบบการจูงใจที่ไม่ได้อาศัยเพียงรางวัลหรือการลงโทษภายนอก แต่ส่งเสริมความพึงพอใจจากงานที่มีความหมาย ความสำเร็จในการใช้ศักยภาพ และการได้รับการยอมรับในคุณค่าของผลงาน ตัวอย่างเช่น การพัฒนาระบบการยกย่องชมเชยที่เน้นการรับรู้คุณค่าและความสำเร็จ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในโครงการที่มีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง

4. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจและความร่วมมือ (Trust and Collaboration Culture): ทฤษฎี Y เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้อิสระและความไว้วางใจแก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจึงควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิดกว้าง การทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยลดความจำเป็นในการควบคุมและตรวจสอบ และเพิ่มประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.5 ความจำเป็นในการบูรณาการรัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารองค์กรด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

ช่องว่างในการบริหารองค์กรภาครัฐแบบดั้งเดิมมีลักษณะสำคัญหลายประการที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและการตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดช่องว่างที่สำคัญดังนี้

ประการแรก ช่องว่างด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐแบบดั้งเดิมมักเน้นการควบคุมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบมากกว่าการพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ระบบการคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร มักใช้มาตรฐานและกระบวนการเดียวกันสำหรับทุกคน โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างด้านจุดแข็ง ความสนใจ และศักยภาพของแต่ละบุคคล

ประการที่สอง ช่องว่างด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรภาครัฐแบบดั้งเดิมมักมีลักษณะที่เน้นการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การปฏิบัติตามคำสั่ง และการรักษาสถานภาพเดิม ทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์

นวัตกรรม และความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังมักมีการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากร ทำให้ขาดการบูรณาการและการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร

ประการที่สาม ช่องว่างด้านระบบการจูงใจ ระบบการจูงใจในองค์กรภาครัฐแบบดั้งเดิมมักอยู่บนพื้นฐานของการให้รางวัลตอบแทนทางวัตถุและการหลีกเลี่ยงการลงโทษ มากกว่าการสร้างแรงจูงใจภายในผ่านการเห็นคุณค่าและความหมายของงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญ และความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้บุคลากรขาดความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงาน

ประการที่สี่ ช่องว่างด้านภาวะผู้นำ ผู้นำในองค์กรภาครัฐแบบดั้งเดิมมักมีพฤติกรรมที่เน้นการสั่งการและควบคุม มากกว่าการเสริมพลังและการสร้างแรงบันดาลใจ มีการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจ และขาดการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ไม่สามารถดึงศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มที่

ประการที่ห้า ช่องว่างด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง องค์กรภาครัฐแบบดั้งเดิมมักมีความล่าช้าและความยากลำบากในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และความต้องการของประชาชน เนื่องจากมีโครงสร้างและกระบวนการที่ซับซ้อนและเคร่งครัด รวมถึงมีทัศนคติที่ยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง

การบูรณาการแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวกสามารถสร้างโอกาสในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐหลายประการ ดังนี้

1. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นจุดแข็งและศักยภาพ การบูรณาการจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของจุดแข็ง ศักยภาพ และคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก เช่น ทักษะทางจิตวิทยา นอกเหนือจากความรู้และทักษะตามที่ตำแหน่งงานต้องการ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม การบูรณาการแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยสร้างค่านิยม บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความร่วมมือ การเรียนรู้ การยอมรับความเสี่ยงที่เหมาะสม และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่ซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

3. การพัฒนาระบบการจูงใจที่เน้นแรงจูงใจภายในและความหมายของงาน การบูรณาการแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับการออกแบบระบบการจูงใจ จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถสร้างแรงจูงใจที่ลึกซึ้งและยั่งยืนมากขึ้น ผ่านการสร้างความหมายและคุณค่าในงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญ และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน นอกเหนือจากการให้รางวัลตอบแทนทางวัตถุ

4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกที่เสริมพลังและสร้างแรงบันดาลใจ การบูรณาการแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับการพัฒนาภาวะผู้นำ จะช่วยสร้างผู้นำที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเห็นคุณค่าและจุดแข็งของผู้อื่น การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก การเสริมพลัง และการสร้างแรงบันดาลใจ

5. การเสริมสร้างความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร การบูรณาการแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเข้ากับการพัฒนาองค์กร จะช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวขององค์กรภาครัฐ ผ่านการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และการออกแบบระบบและกระบวนการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้

การบูรณาการแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวกในการบริหารองค์กรภาครัฐสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์หลายประการเช่น

ประการแรก การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานภาครัฐ การบูรณาการศาสตร์ทั้งสองจะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถบรรลุเป้าหมายในการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการพัฒนาระบบ กระบวนการ และศักยภาพของบุคลากรไปพร้อมกัน

ประการที่สอง การยกระดับความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรภาครัฐ การนำแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันในงาน มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรแล้ว ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการ

ประการที่สาม การเสริมสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ การพัฒนาองค์กรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่มีความผูกพันและมุ่งมั่นในการให้บริการ และมีวัฒนธรรมที่เน้นคุณค่าสาธารณะและความโปร่งใส จะช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐในระยะยาว

ประการที่สี่ การสร้างนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน การพัฒนาองค์กรภาครัฐที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก มีภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ และมีบุคลากรที่มีความผูกพันและทุนทางจิตวิทยาสูง จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประการที่ห้า การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรภาครัฐและสังคม การบูรณาการแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวกในการบริหารองค์กรภาครัฐ จะช่วยสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับองค์กรและสังคม

1.6 สรุปท้ายบท

การบูรณาการแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์และจิตวิทยาเชิงบวกในการบริหารองค์กรภาครัฐมีความจำเป็นและมีศักยภาพอย่างยิ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรภาครัฐในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเต็มไปด้วยความท้าทายที่ซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การพัฒนาองค์กรภาครัฐที่มีระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และการสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถบรรลุเป้าหมายในการสร้างคุณค่าสาธารณะและการพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมได้

1.7 คำถามชวนคิด

1. ในยุคของการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารภาครัฐดิจิทัล และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ องค์กรภาครัฐควรสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพจากเทคโนโลยีกับคุณค่าด้านมนุษยธรรมอย่างไร
2. การบูรณาการจิตวิทยาเชิงบวกกับทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์จะช่วยลดข้อจำกัดของระบบราชการแบบดั้งเดิมได้อย่างไร และจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในมิติใดขององค์กรภาครัฐ
3. เมื่อประชาชนในสังคมปัจจุบันมีความคาดหวังสูงขึ้นต่อภาครัฐในด้านความรวดเร็ว โปร่งใส และคุณภาพบริการ ภาครัฐควรปรับกลยุทธ์อย่างไรภายใต้ข้อจำกัดของระบบราชการ
4. แนวคิดภาวะผู้นำตามทฤษฎี Y และจิตวิทยาเชิงบวกสามารถนำมาใช้กับผู้นำองค์กรภาครัฐได้จริงหรือไม่ ในบริบทของโครงสร้างองค์กรที่มีลำดับชั้นและข้อบังคับที่เคร่งครัด
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบเชิงบวกในภาครัฐจำเป็นต้องเผชิญกับอุปสรรคใดบ้าง และแนวทางใดที่ควรใช้เพื่อเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

รายการอ้างอิง

- Bertalanffy, L. V. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2000). The new public service: Serving rather than steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549–559.
- Gil-Garcia, J. R., Dawes, S. S., & Pardo, T. A. (2017). Digital government and public management research: Finding the crossroads. *Public Management Review*, 20(5), 633–646.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Papers on the science of administration*. Institute of Public Administration.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Addison-Wesley.
- Osborne, S. P. (2006). The new public governance? *Public Management Review*, 8(3), 377–387.

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper and Brothers.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Wilson, W. (1887). The study of administration. *Political Science Quarterly*, 2(2), 197–222.

บทที่ 2

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรภาครัฐ

2.1 ประวัติและการพัฒนาการของจิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ถือเป็นกระบวนทัศน์ที่สำคัญในศาสตร์ทางจิตวิทยาร่วมสมัย ซึ่งเกิดขึ้นจากการตระหนักถึงข้อจำกัดของกระบวนทัศน์ทางจิตวิทยาแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการศึกษาพยาธิสภาพและความผิดปกติเป็นหลัก การเกิดขึ้นของจิตวิทยาเชิงบวกได้เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ทางจิตวิทยาและส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อวิธีการที่นักจิตวิทยาและนักวิชาการศึกษาความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ จิตวิทยาเชิงบวกมีเป้าหมายในการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และศักยภาพของมนุษย์ แทนที่จะมุ่งเน้นเพียงการแก้ไขความผิดปกติทางจิตหรือภาวะทางลบของมนุษย์ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) แม้ว่าจิตวิทยาเชิงบวกในรูปแบบที่เป็นทางการจะเพิ่งได้รับการยอมรับในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 แต่รากฐานทางความคิดของจิตวิทยาเชิงบวกมีจุดเริ่มต้นจากปรัชญากรีกโบราณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานของอริสโตเติล (Aristotle) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่อง “eudaimonia” หรือความสุขอันสมบูรณ์ที่เกิดจากการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Ryff & Singer, 2008) แนวคิดนี้แตกต่างจากความสุขในแง่ของความพึงพอใจหรือความเพลิดเพลินชั่วคราว และเน้นความสำคัญของการมีชีวิตที่ดีและมีความหมาย ปรัชญาของอริสโตเติลได้วางรากฐานสำคัญให้แก่การศึกษาสุขภาวะและความเจริญงอกงามของมนุษย์ซึ่งเป็นแก่นสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวกในปัจจุบัน ในการพิจารณาพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของจิตวิทยาเชิงบวก บทวิจารณ์ของกอร์ดอน ออลพอร์ต (Gordon Allport, 1954) ที่ว่า “สิ่งหนึ่งที่แน่นอนคือแนวคิดของเพลโตและอริสโตเติลปรากฏอยู่ในทุกทฤษฎีตะวันตกทั้งในอดีตและปัจจุบัน” มิได้เป็นเพียงการสะท้อนอิทธิพลของปรัชญากรีกโบราณที่มีต่อกระบวนทัศน์ทางจิตวิทยาเท่านั้น หากแต่ยังเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงรากฐานทางปรัชญาของจิตวิทยาเชิงบวกที่จะปรากฏขึ้นในเวลาต่อมาอีกเกือบห้าทศวรรษ แนวคิดอริสโตเติลเลียน (Aristotelian) ได้หล่อหลอมพื้นฐานทางทฤษฎีของจิตวิทยาเชิงบวกอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และการแสวงหาชีวิตที่ดีงาม

อย่างไรก็ตาม การยอมรับอิทธิพลของปรัชญากรีกโบราณต่อจิตวิทยาเชิงบวกจำเป็นต้องตระหนักถึงข้อจำกัดทางประวัติศาสตร์และบริบททางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บริบททางสังคมวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่แนวคิดเหล่านี้ถูกพัฒนาขึ้นแตกต่างจากโลกปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยร่วมสมัยที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 อาทิ วิกฤตสิ่งแวดล้อม ปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางวัฒนธรรมในทุกระดับ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Arnett, 2002) ด้วยเหตุนี้ การนำกรอบแนวคิดจากปรัชญากรีกโบราณมาประยุกต์ใช้ในบริบทของจิตวิทยาร่วมสมัยจึงจำเป็นต้องผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนและบูรณาการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขทางสังคมและความท้าทายในปัจจุบัน จิตวิทยาเชิงบวกได้ดำเนินการในส่วนนี้อย่างมีพลวัต ผ่านการพัฒนาทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ตอบสนองต่อบริบทร่วมสมัย (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2002) แม้จะมีความจำเป็นในการกำหนดทิศทางการวิจัยและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน การทำความเข้าใจรากฐานทาง

ประวัติศาสตร์และแนวคิดต้นแบบยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกอย่างลึกซึ้งและมีความหมาย ดังที่ออลพอร์ตได้สังเกตไว้ว่า จิตวิทยาในฐานะที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์นั้น “มีอดีตที่ยาวนาน แต่มีประวัติศาสตร์ที่สั้น” (Allport, 1954; Farr, 1996) คำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการวิเคราะห์รากฐานทางปรัชญาของจิตวิทยาเชิงบวกในกรอบแนวคิดแบบอริสโตเติล โดยควบคู่ไปกับการพิจารณาบทบาทของจิตวิทยาเชิงบวกในฐานะกลไกเสริมและแก้ไขข้อจำกัดของจิตวิทยากระแสหลัก การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างรากฐานทางปรัชญากับพัฒนาการของจิตวิทยาเชิงบวกจึงมิใช่เพียงการย้อนรอยประวัติศาสตร์ทางความคิด หากแต่เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับกรอบความคิดและหลักการพื้นฐานที่จิตวิทยาเชิงบวกใช้ในการศึกษาและส่งเสริมความเจริญงอกงามของมนุษย์ในบริบทร่วมสมัย กระบวนการนี้จำเป็นต้องอาศัยทั้งการยอมรับในคุณค่าของแนวคิดดั้งเดิมและการตระหนักถึงความท้าทายในการประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านั้นให้สอดคล้องกับความซับซ้อนของประสบการณ์มนุษย์ในโลกปัจจุบัน

มิเชล ฟูโกต์ (Michel Foucault, 1972, 1980) นักปรัชญาผู้ทรงอิทธิพลในกระแสโพสต์โมเดิร์นได้นำเสนอกรอบการวิเคราะห์ว่าองค์ความรู้ในแต่ละยุคสมัยเป็นผลผลิตของ “ระบอบแห่งความจริง” (regimes of truth) ซึ่งกำหนดวิธีคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ กรอบความคิดดังกล่าวมิได้ดำรงอยู่อย่างอิสระจากโครงสร้างทางสังคมและความสัมพันธ์เชิงอำนาจของยุคสมัย โดยในงานเขียนเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของการแพทย์สมัยใหม่ ฟูโกต์ (Foucault, 1973) ได้แสดงให้เห็นว่าวาทกรรมทางการแพทย์ได้กลายเป็นกลไกหลักในการกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวกับสุขภาพ ความเจ็บป่วย และความเป็นปกติของมนุษย์ในสังคมสมัยใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว เซลิกแมนและซิกเซนตมิฮาลี (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) ได้วิเคราะห์ว่าจิตวิทยากระแสหลักในปัจจุบันให้ความสำคัญเกินควรกับกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นพยาธิวิทยา ความบกพร่อง และความผิดปกติทางจิต กล่าวคือ จิตวิทยาได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากแนวคิดทางการแพทย์ที่เน้นการวินิจฉัยและการบำบัดความผิดปกติเป็นหลัก ในขณะที่สมมติฐานทางเลือกซึ่งไม่จำกัดอยู่เพียงความบกพร่อง ภาวะขาดแคลน หรือวิกฤตการณ์ กลับได้รับการให้ความสำคัญในระดับรองในการกำหนดทิศทางการวิจัยและการปฏิบัติทางจิตวิทยาคลินิก ด้วยเหตุนี้ “อุดมการณ์ว่าด้วยความเจ็บป่วย” (ideology of illness) จึงได้รับการส่งเสริมให้เป็นกระบวนทัศน์หลักในจิตวิทยาสมัยใหม่ (Maddux, 2002) เซลิกแมน (2002) ได้อ้างถึงถ้อยคำของโทมัส ซาซ (Thomas Szasz) นักจิตเวชผู้มีความคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งกล่าวว่า “จิตวิทยาคือระบบที่เลียนแบบระบบของจิตเวช” (Psychology is the racket that imitates the racket called psychiatry) จากมุมมองดังกล่าว จิตวิทยาเชิงบวกจึงเสนอตัวในฐานะกลไกปรับแก้ (corrective mechanism) ที่มีความสำคัญ โดยเรียกร้องให้จิตวิทยากระแสหลักยุติแนวโน้มในการละเลยหรือกีดกันมิติเชิงบวกของธรรมชาติมนุษย์ และหันกลับมาให้ความสำคัญอีกครั้งกับประสบการณ์อัตวิสัยเชิงบวก คุณลักษณะเชิงบวกของปัจเจกบุคคล และคุณธรรมทางสังคม (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

จิตวิทยาเชิงบวกเสนอให้ปรับเปลี่ยนจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจธรรมชาติมนุษย์ โดยแทนที่จะใช้กรอบแนวคิดทางการแพทย์เป็นพื้นฐาน เซลิกแมนและซิกเซนตมิฮาลีเสนอว่ามนุษย์ควรได้รับการพิจารณาในฐานะสิ่งมีชีวิตที่มีศักยภาพโดยกำเนิดในการพัฒนาคุณลักษณะเชิงบวกและคุณธรรม แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีแนวโน้มแห่งการพัฒนาดน (actualizing tendency) ที่เสนอโดยโรเจอร์ส (Rogers,

1959) และแนวความคิดบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (self-actualization) ที่นำเสนอโดยมาสโลว์ (Maslow, 1968) ภายใต้กรอบคิดของจิตวิทยาเชิงบวกแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดี (good character) จึงได้รับการยกระดับให้เป็นมโนทัศน์แกนกลาง โดยเซลิกแมนได้หยิบยืมทฤษฎีศิลปะอันโด่งดังจากสุนทรพจน์เข้ารับตำแหน่งประธานาธิบดีของอับราฮัม ลินคอล์นที่กล่าวถึงเทวดาผู้ประเสริฐ ที่คอยชี้นำเราไปสู่ความดี (the better angels of our nature) มาใช้ในการกำหนดสมมติฐานพื้นฐานของจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย หลักการสำคัญสามประการ ได้แก่ (1) การยอมรับว่ามนุษย์มีธรรมชาติเฉพาะ (2) การเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะนิสัย และ (3) การยอมรับว่าลักษณะนิสัยมีทั้งด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดี ซึ่งต่างก็เป็นรากฐานที่เท่าเทียมกัน ในบริบทของจิตวิทยาเชิงบวก สำนวนนี้สะท้อนถึงแนวคิดที่ว่ามนุษย์มีศักยภาพโดยกำเนิดในการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณธรรม ความดีงาม และลักษณะนิสัยเชิงบวกเช่น ความเมตตา ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ และความกตัญญู (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) อย่างไรก็ตาม เซลิกแมนได้นำเสนอมุมมองที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ โดยกล่าวว่า “วิวัฒนาการได้คัดสรรลักษณะนิสัยทั้งสองประเภท และมีพื้นที่ทางสังคมจำนวนมากที่สนับสนุนศีลธรรม ความร่วมมือ ความเมตตา และความดีงาม เช่นเดียวกับที่มีพื้นที่ทางสังคมอีกจำนวนมากที่เอื้อให้เกิดการฆาตกรรม การขโมย การเห็นแก่ตัว และความชั่วร้าย” แนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการยอมรับศักยภาพในการพัฒนาทั้งด้านบวกและด้านลบของมนุษย์ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางวิวัฒนาการและบริบททางสังคม

เซลิกแมน (Seligman, 2002) ยังได้เน้นย้ำความสำคัญของการฟื้นฟูสมมติฐานพื้นฐานเหล่านี้ โดยระบุว่า “เนื่องจากสมมติฐานทั้งหมดเหล่านี้แทบจะเลือนหายไปจากจิตวิทยาในศตวรรษที่ 20 เรื่องราวของการเกิดขึ้นและการเสื่อมถอยจึงเป็นฉากหลังของความพยายามในการฟื้นฟูแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีให้กลับมาเป็นสมมติฐานหลักของจิตวิทยาเชิงบวก” นอกจากนี้ เขายังได้เน้นย้ำความจำเป็นของการนำแนวคิดเรื่องคุณลักษณะนิสัยกลับมาเป็นพื้นฐานของการศึกษาทางจิตวิทยา โดยกล่าวว่า “ศาสตร์ใดก็ตามที่ไม่นำแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะนิสัยมาเป็นรากฐานสำคัญ หรืออย่างน้อยที่สุด ไม่สามารถอธิบายลักษณะนิสัยของมนุษย์ได้อย่างชัดเจน ย่อมเป็นศาสตร์ที่ไม่สมบูรณ์ในการทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์” (Seligman, 2002) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงจุดยืนของเขาว่าจิตวิทยาจะต้องให้ความสำคัญกับแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะนิสัยและศักยภาพในการพัฒนาเชิงบวกของมนุษย์ และจิตวิทยาไม่สามารถละเลยบทบาทของลักษณะนิสัย (character) ในการทำความเข้าใจมนุษย์ได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งเซลิกแมนมองว่าการศึกษเกี่ยวกับมนุษย์ จะไม่สมบูรณ์หากไม่คำนึงถึงลักษณะนิสัยและศักยภาพภายในของมนุษย์ในการพัฒนาไปสู่ความดีงาม ซึ่งเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงหัวใจของจิตวิทยาเชิงบวกที่เน้นการส่งเสริมอุปนิสัยที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา และความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience) เพื่อให้มนุษย์สามารถมีชีวิตที่เต็มเต็มและมีความสุขอย่างแท้จริง

2.2 ความแตกต่างระหว่างจิตวิทยาแบบดั้งเดิมกับจิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาแบบดั้งเดิมและจิตวิทยาเชิงบวกสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนทัศน์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการทำความเข้าใจธรรมชาติมนุษย์ ในขณะที่จิตวิทยากระแสหลักในปัจจุบันมักให้ความสำคัญกับพยาธิสภาพและความผิดปกติทางจิตในมิติต่างๆ จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) มุ่งเน้นการศึกษาประสบการณ์เชิงบวก คุณลักษณะที่ดีงาม และศักยภาพในการเจริญงอกงามของมนุษย์ ฐานคติเชิงญาณวิทยาเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ของจิตวิทยาแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะในกระแสจิตวิเคราะห์และพฤติกรรมนิยม มีแนวโน้มที่จะดำเนินตามแบบแผนของ “แบบจำลองทางการแพทย์” (medical model) ซึ่งวางอยู่บนฐานคติสำคัญว่ามนุษย์เป็นตัวแทนของกลุ่มอาการทางพยาธิวิทยาที่ต้องได้รับการวินิจฉัยและบำบัดรักษา กรอบแนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการจำแนกประเภทความผิดปกติทางจิต (psychopathology) การวิเคราะห์ข้อบกพร่อง (deficits) และการรักษาความผิดปกติทางจิต (psychological disorders) โดยใช้เกณฑ์วินิจฉัยที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน ในทางตรงกันข้าม จิตวิทยาเชิงบวกตั้งอยู่บนฐานคติที่มีความสอดคล้องกับกรอบความคิดอริสโตเติล (Aristotelian framework) ซึ่งมองว่ามนุษย์มีศักยภาพโดยธรรมชาติในการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีงามและเจริญงอกงามสู่ความสมบูรณ์แห่งชีวิต Alasdair MacIntyre (อลาสแตร์ แมคอินไทร์) นักปรัชญาชาวสก็อตที่มีชื่อเสียงในด้านจริยศาสตร์และปรัชญาการเมือง โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับ อริสโตเติลและคุณธรรมจริยศาสตร์ (Virtue Ethics) ได้อธิบายแนวคิดอริสโตเติลว่ามีการแยกแยะอย่างชัดเจนระหว่าง มนุษย์ในสภาพที่เป็นอยู่ (man as he happens to be) และมนุษย์ในสภาพที่ควรเป็นหากสามารถตระหนักถึงธรรมชาติที่แท้จริงของตน (man as he could be if he realized his essential nature) แนวคิดนี้สะท้อนถึงความเชื่อในศักยภาพเชิงพัฒนาการของมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก (MacIntyre, 1984)

นอกจากนี้พบว่า จิตวิทยาแบบดั้งเดิมโดยเฉพาะจิตวิทยาคลินิก มีเป้าหมายหลักในการบำบัดรักษาความผิดปกติทางจิต บรรเทาอาการทางจิตเวช และฟื้นฟูการทำงานทางจิตให้กลับสู่ภาวะปกติ วิธีวิทยาที่ใช้จึงมุ่งเน้นไปที่การวินิจฉัย (diagnosis) การจัดประเภท (classification) และการบำบัดรักษา (treatment) ที่อิงตามหลักฐานเชิงประจักษ์ กระบวนการวิจัยส่วนใหญ่มักศึกษากลุ่มประชากรที่มีปัญหาทางจิตวิทยา และมุ่งเน้นการลดทอนสิ่งที่ปัญหา (problem reduction) เป็นหลัก ในทางกลับกัน จิตวิทยาเชิงบวกมุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของมนุษย์ (human flourishing) ผ่านการเสริมสร้างคุณลักษณะเชิงบวกและคุณธรรม เป้าหมายไม่ได้อยู่ที่การกำจัดความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่รวมถึงการส่งเสริมให้บุคคลมีชีวิตที่มีความหมาย มีความผูกพัน และมีความสุขที่ยั่งยืน เชลดอนและคิง (Sheldon & King, 2001) ได้อธิบายว่าจิตวิทยาเชิงบวก กลับมาให้ความสนใจกับบุคคลทั่วไปอีกครั้ง โดยมุ่งเน้นการศึกษาว่าอะไรคือสิ่งที่ใช้ได้ผล อะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง และอะไรคือสิ่งที่กำลังพัฒนาให้ดีขึ้น (Positive psychology revisits the average person with an interest in finding out what works, what is right, and what is improving).

การให้ความสำคัญกับแนวคิดเรื่องลักษณะนิสัย (character) ถือเป็นจุดแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งระหว่างจิตวิทยาแบบดั้งเดิมกับจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิทยาแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะในกระแสพฤติกรรมนิยมและปัญญานิยม มักให้ความสำคัญกับกระบวนการทางจิตวิทยา (psychological processes) และกลไกซึ่ง

สามารถสังเกตและวัดผลได้ในเชิงประจักษ์ แนวคิดเรื่องลักษณะนิสัยและคุณธรรมมักถูกมองว่ามีความคลุมเครือเกินกว่าจะศึกษาตามวิธีวิทยาทางวิทยาศาสตร์ และถูกละเลยในการศึกษาทางจิตวิทยากระแสหลัก จิตวิทยาเชิงบวก โดยเฉพาะในแนวทางที่เสนอโดยเซลิกแมน (Seligman, 2002) ได้ยกระดับแนวคิดเรื่องลักษณะนิสัยให้กลับมาเป็นแกนกลางของการศึกษา ต่อมา ปีเตอร์สัน และเซลิกแมน (Peterson and Seligman, 2004) ได้พัฒนาการจำแนกประเภทของจุดแข็งและคุณธรรมของมนุษย์ (Classification of Character Strengths and Virtues) ซึ่งถือเป็นความพยายามในการสร้างฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับลักษณะนิสัยที่ดีและคุณธรรม

แม้ว่าจะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาแบบดั้งเดิมและจิตวิทยาเชิงบวกไม่ควรถูกมองว่าเป็นการแยกขาดจากกันอย่างสิ้นเชิง แต่ควรพิจารณาในลักษณะของการเติมเต็มซึ่งกันและกัน Seligman and Csikszentmihalyi (2000) ได้เน้นย้ำว่าจิตวิทยาเชิงบวกไม่ได้มีเจตนาที่จะแทนที่จิตวิทยาแบบดั้งเดิม แต่ต้องการเสริมและขยายขอบเขตของการศึกษาทางจิตวิทยาให้ครอบคลุมทั้งด้านลบและด้านบวกของประสบการณ์มนุษย์ ในทางปฏิบัติ การบูรณาการระหว่างสองกระบวนทัศน์นี้อาจนำไปสู่แนวทางที่ครอบคลุมมากขึ้นในการเข้าใจและส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ตัวอย่างเช่น การบำบัดความคิดและพฤติกรรมเชิงบวก (Positive Cognitive-Behavioral Therapy) ซึ่งผสมผสานเทคนิคของการบำบัดความคิดและพฤติกรรมแบบดั้งเดิมกับการแทรกแซงเชิงบวก (positive interventions) เพื่อทั้งลดอาการทางจิตและส่งเสริมความเจริญงอกงาม

การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ไปสู่ภาวะการทำงานที่เหมาะสม (optimal functioning) ถือเป็นประเด็นสำคัญในจิตวิทยาสมัยใหม่ที่ได้รับ ความสนใจอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากพัฒนาการของแนวคิดดังกล่าวจากรากฐานในจิตวิทยาเกสตัลต์ (Gestalt psychology) และการศึกษาทางจิตวิทยาพัฒนาการ (developmental psychology) สุ่มมองร่วมสมัยในจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างหลักการออโทเจเนติก (orthogenetic principle) กับแนวคิดการเจริญงอกงามของมนุษย์ จิตวิทยาเกสตัลต์ได้วางรากฐานสำคัญสำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาของมนุษย์ โดยนำเสนอหลักการพื้นฐานว่ามนุษย์มีแนวโน้มธรรมชาติในการจัดระเบียบ ปรับปรุง และขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามที่ ฮาร์วีย์ (Harvey, 1997) ได้สรุปไว้ แนวคิดหลักของ จิตวิทยาเกสตัลต์ (Gestalt Psychology) ซึ่งโคห์เลอร์ (Köhler, 1929) นิยามว่า “หน่วยองค์รวมที่สามารถแยกออกจากบริบทได้” (any segregated whole) เน้นให้เห็นว่า มนุษย์รับรู้โลกในรูปแบบขององค์รวม มากกว่าการมองสิ่งต่างๆ เป็นส่วนย่อยที่แยกออกจากกัน กระบวนการรับรู้ไม่ได้เป็นเพียงการรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันแบบเชิงกลไก แต่เกิดขึ้นผ่านกลไกที่ช่วยปรับแต่งและทำให้การรับรู้ของมนุษย์มีความแม่นยำและสอดคล้องกับระบบองค์รวมมากขึ้น Wulf ได้อธิบายว่า การรับรู้ในระบบความจำมีการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการสองประการ ได้แก่ "การทำให้แม่นยำขึ้น" (making precise) และ "การปรับระดับ" (leveling) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การรับรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น "การทำให้แม่นยำขึ้น" หมายถึงกระบวนการที่ข้อมูลในระบบการรับรู้ได้รับการขัดเกลาให้มีความคมชัดและเป็นระบบมากขึ้น ขณะที่ "การปรับระดับ" เป็น

กระบวนการที่ช่วยให้ข้อมูลมีความสมดุลและเหมาะสมกับโครงสร้างขององค์รวม (Gestalt) (Petermann, 1932)

ไฮนซ์ เวอร์เนอร์ (Heinz Werner, 1957) นักจิตวิทยาพัฒนาการคนสำคัญ ได้นำเสนอกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ โดยเสนอว่ามนุษย์ในฐานะสิ่งมีชีวิตที่มีระบบการรับรู้ อารมณ์ และสังคม ล้วนผ่านกระบวนการพัฒนาไปสู่ภาวะที่ดียิ่งขึ้น มีความชัดเจนมากขึ้น มีความแม่นยำมากขึ้น และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น Werner (1957) ได้กำหนดหลักการสำคัญของกระบวนการพัฒนานี้ว่า “ไม่ว่าการพัฒนาจะเกิดขึ้นที่ใด มันจะดำเนินไปจากสภาวะที่ยังไม่ชัดเจนและไม่มี ความแตกต่าง ไปสู่สภาวะที่มีความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น มีการจัดระบบ และบูรณาการเป็นลำดับขั้นมากขึ้น” แนวคิดของ Werner ได้รับการพัฒนาต่อยอดเป็นหลักการออโทเจเนติก (orthogenetic principle) ซึ่งระบุว่า การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจะต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เคลื่อนจากสภาวะที่คลุมเครือไปสู่สภาวะที่มีความแตกต่างกันมากขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น และมีการบูรณาการเป็นลำดับขั้นมากขึ้น หลักการนี้ถือเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบที่สุดในการอธิบาย ภาวะการทำงานที่เหมาะสม (optimal functioning) ในบริบทของจิตวิทยาสมัยใหม่ (Poirier et al., 2023) Werner (1957) มองว่ากระบวนการนี้เกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่อง ได้แก่

- 1) จากระบบการกระทำที่คลุมเครือไปสู่ระบบที่มีโครงสร้างชัดเจนขึ้น
- 2) จากระบบที่ไร้รูปแบบไปสู่ระบบที่มีการจัดองค์ประกอบอย่างเป็นระเบียบมากขึ้น
- 3) จากระบบที่มีความตรงสูงไปสู่ระบบที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น
- 4) จากระบบที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงง่ายไปสู่ระบบที่มั่นคงและมีความต่อเนื่องมากขึ้น

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ได้สืบทอดและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่เหมาะสมที่สุดต่อจากรากฐานทางทฤษฎีข้างต้น โดยยึดมั่นในหลักการพื้นฐานว่า “ระบบที่มีชีวิตเป็นระบบที่สามารถจัดระเบียบตนเองและมุ่งไปสู่การเพิ่มความแตกต่างและความซับซ้อน” แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ เดซี และไรอัน (Deci & Ryan, 2000) ซึ่งกล่าวว่า “เราขอเสนอมันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะดำเนินการไปในทิศทางของการเพิ่มระดับความแตกต่างและการบูรณาการทางจิตวิทยา ทั้งในแง่ของศักยภาพ ความสามารถในการให้คุณค่า และความสัมพันธ์ทางสังคมของพวกเขา” ในมุมมองที่สอดคล้องกัน มาสซิมินิ และแอนโทเนลลา เดลเล ฟาเว (Massimini & Delle Fave, 2000) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะการทำงานที่เหมาะสมที่สุด (optimal functioning) ไว้ว่า มนุษย์จะมองหาความท้าทายที่มีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ (increasingly complex challenges) ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และจะพัฒนาทักษะของตนให้สอดคล้องกับความท้าทายที่เพิ่มขึ้น กระบวนการนี้ถูกกำหนดว่าเป็น “การหล่อเลี้ยง” (cultivation) ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเติบโตของความซับซ้อนในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะลื่นไหล (flow) เท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลโดยรวมอีกด้วย แนวคิดเรื่องภาวะลื่นไหล (flow) ของ ซิกเซนตมิฮาลี (Csikszentmihalyi) มีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับหลักการออโทเจเนติกของ Werner เนื่องจากเน้นความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างความท้าทายกับทักษะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่พัฒนาการเชิงคุณภาพในระบบจิตวิทยาของบุคคล

กล่าวคือ การพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดของ Werner กับจิตวิทยาเชิงบวกร่วมสมัยเผยให้เห็นถึงความต่อเนื่องทางทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ทั้งสองกรอบแนวคิดล้วนมีหลักการพื้นฐานร่วมกันว่ามนุษย์มีแนวโน้มธรรมชาติในการพัฒนาไปสู่ภาวะที่มีความซับซ้อน การบูรณาการ และความสมบูรณ์ที่เพิ่มขึ้น แนวคิดเรื่องจุดแข็งและคุณธรรมของมนุษย์ (character strengths and virtues) ที่เสนอโดย Peterson and Seligman (2004) สะท้อนถึงการบูรณาการหลักการอโทเจเนติกเข้ากับการศึกษาลักษณะนิสัยเชิงบวก โดยมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาที่ส่งเสริมการจำแนกแยกแยะและการบูรณาการคุณลักษณะเชิงบวกในระดับที่สูงขึ้น ในทำนองเดียวกัน ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination Theory) ของ Deci and Ryan (2000) ได้ขยายความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาโดยเน้นความสำคัญของการตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competence) และความสัมพันธ์ (relatedness) ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาไปสู่การทำงานที่เหมาะสมที่สุด การบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่เหมาะสมที่สุดจากรากฐานทางทฤษฎีดั้งเดิมกับจิตวิทยาเชิงบวกร่วมสมัยไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เท่านั้น แต่ยังช่วยกำหนดทิศทางสำหรับการวิจัยและการประยุกต์ใช้ในอนาคตเพื่อส่งเสริมการเจริญงอกงามของมนุษย์ในบริบทที่หลากหลาย

2.3 แนวคิดหลักของจิตวิทยาเชิงบวก: ความสุข ความหมายในชีวิต และความเจริญงอกงามของบุคคลากรภาครัฐ

จิตวิทยาเชิงบวกได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับชีวิตที่ดีโดยอาศัยรากฐานทางปรัชญาจากแนวคิดอริสโตเติล โดยเฉพาะแนวทางเชิงสุขนิยม (eudaimonic approach) ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างเต็มที่ ซึ่งสะท้อนพัฒนาการจากสิ่งที่เรียบง่ายไปสู่สิ่งที่ซับซ้อนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แนวคิดเรื่องชีวิตที่ดี (The Good Life) ในมุมมองของเฮลิกแมนั้นเริ่มจากระดับแรกที่เรียกว่า: (Seligman, 2002)

1) ชีวิตที่มีความสุขจากอารมณ์เชิงบวก (Pleasant Life) ซึ่งหมายถึงสภาวะที่บุคคลดำเนินชีวิตโดยแสวงหาและมีประสบการณ์กับอารมณ์เชิงบวกในปัจจุบัน อดีต และอนาคตอย่างราบรื่นสำเร็จ โดยที่ชีวิตดังกล่าวมีอารมณ์เชิงบวกเป็นองค์ประกอบหลัก แนวคิดนี้ใกล้เคียงแต่ไม่เหมือนกับแนวคิดแบบเฮโดนิค (Hedonic Approach) และแตกต่างจากทฤษฎีความเป็นอยู่ที่ดีเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being) ของเอ็ด ดิเนอร์ (Diener, 2000) เนื่องจากเฮลิกแมนเน้นเฉพาะอารมณ์เชิงบวกเท่านั้นในระดับนี้

2) ชีวิตที่ดีตามคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง (Good Life) อันเป็นชีวิตที่บุคคลใช้คุณลักษณะพิเศษเฉพาะตน (Signature Strengths) ในบริบทสำคัญของชีวิตเพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่ลึกซึ้งและยั่งยืน ซึ่งแตกต่างจากระดับพื้นฐานซึ่งเน้นเพียงประสบการณ์ชั่วครู่ แนวคิดเรื่องความแท้จริง (Authenticity) จึงมีบทบาทสำคัญในระดับนี้ เพราะชีวิตที่แท้จริง (Authentic Life) ในที่นี้หมายถึงการใช้ศักยภาพเฉพาะของตนอย่างสอดคล้องกับลักษณะนิสัยและคุณธรรมพื้นฐาน

3) ระดับที่มีความลึกซึ้งยิ่งขึ้นจากชีวิตที่มีความสุขและชีวิตที่ดีคือ ชีวิตที่มีความหมาย (Meaningful Life) ซึ่งเป็นชีวิตที่ใช้จุดแข็งและคุณธรรมของตนในการรับใช้สิ่งที่เหนือกว่าหรือยิ่งใหญ่กว่าตัวเอง กล่าวคือ

ชีวิตดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถประยุกต์ใช้ศักยภาพของตนเพื่อเชื่อมโยงกับคุณค่าทางสังคมหรือจิตวิญญาณที่เหนือกว่าตน อย่างไรก็ตาม เซลิกแมนไม่ได้ระบุชัดเจนว่าสิ่งที่ยิ่งใหญ่หรือมีความหมายสูงกว่านั้นควรเป็นอะไร แต่เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลเป็นผู้กำหนดเองตามความเหมาะสม

4) ในท้ายที่สุด รูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุดของชีวิตตามทัศนะของเซลิกแมนคือ ชีวิตที่สมบูรณ์ (Full Life) ซึ่งเป็นการบูรณาการองค์ประกอบของชีวิตที่มีความสุข ชีวิตที่ดี และชีวิตที่มีความหมายเข้าด้วยกัน โดยเซลิกแมนให้คำจำกัดความไว้ว่า “ชีวิตที่สมบูรณ์ประกอบด้วยการมีอารมณ์เชิงบวกเกี่ยวกับอดีตและอนาคต การตีความกับประสบการณ์เชิงบวก การได้รับความพึงพอใจจากการใช้จุดแข็งเฉพาะของตน และการใช้จุดแข็งเหล่านั้นเพื่อรับใช้สิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวเองเพื่อให้เกิดความหมายในชีวิต” (Seligman, 2002) ชีวิตที่สมบูรณ์จึงเป็นภาวะที่มนุษย์สามารถใช้ศักยภาพของตนได้เต็มที่ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีและเชื่อมโยงกับเป้าหมายสูงส่ง อันเป็นรูปแบบของการทำงานที่เหมาะสมที่สุด (Optimal Functioning) ในทัศนะของจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบคิดของอริสโตเติลที่เน้นการพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะภายในให้สมบูรณ์ที่สุดตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล

แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงแนวทางเชิงสุขนิยมเกี่ยวกับชีวิตที่ดี ยังชี้ให้เห็นว่าชีวิตที่มีคุณภาพไม่ใช่สถานะที่หยุดนิ่ง แต่เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุความเป็นอยู่ที่ดีในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้ศักยภาพภายในของมนุษย์เป็นจุดศูนย์กลาง แนวคิดดังกล่าวอาจเป็นแนวทางสำคัญที่จิตวิทยาและสังคมศาสตร์กำลังต้องการในโลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความท้าทาย เนื่องจากแนวคิดทางจิตวิทยาเดิมที่มองธรรมชาติของมนุษย์ในฐานะ “อัตนิยมทางสังคมที่ขาดปฏิสัมพันธ์” (Asocial Egoist) ซึ่งหมายถึงการให้ความสำคัญกับตนเองเป็นศูนย์กลาง และขาดปฏิสัมพันธ์ สะท้อนถึงการไม่คำนึงถึงหรือไม่ค่อยมีความเชื่อมโยงกับผู้อื่นในสังคม อัตนิยมทางสังคมที่ขาดปฏิสัมพันธ์ อาจไม่เพียงพอสำหรับการแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อนหรือการต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมและคุณภาพชีวิตที่ย่ำแย่อีกต่อไป เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมองข้ามศักยภาพภายในของมนุษย์ในการพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีกว่า อันเป็นจุดแข็งสำคัญตามแนวทางจิตวิทยาเชิงบวก (Nafstad, 2003; Thurow, 1996)

ต่อมาคือ การเจริญงอกงาม (Flourishing) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่ได้รับการพัฒนาภายใต้กรอบของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) แม้ว่าแนวคิดนี้ยังอยู่ในระยะของการพัฒนาและยังไม่ได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลายเท่าที่ควร (Willen, 2022) แต่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในแนวคิดที่มีความสำคัญในการอธิบายภาวะความเป็นอยู่ที่ดีระดับสูงสุดของบุคคล แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากทั้งทฤษฎีความเป็นอยู่ที่ดีแบบเฮโดนิค (hedonic) และยูโดโมนิก (eudaimonic) ซึ่งนำเสนอมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ (Huppert & So, 2013; Keyes, 2002) การเจริญงอกงามถือเป็นแนวคิดด้านสวัสดิภาพ (welfare concept) ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกรอบของจิตวิทยาเชิงบวก เนื่องจากการบูรณาการแนวคิดเฮโดนิคและยูโดโมนิกเข้าด้วยกัน (Huppert & So, 2013) ตามแนวคิดนี้ บุคคลจะถือว่าเจริญงอกงามเมื่อมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีในระดับสูง ซึ่งวัดจากตัวชี้วัดทั้งในกรอบแนวคิดเฮโดนิคและยูโดโมนิก (Schotanus-Dijkstra et al., 2016) ในทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์แนวคิดด้านสวัสดิภาพ หมายถึง ภาวะที่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง