



ผลการสำรวจ ความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2560 (ไตรมาส 1)

โครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน
โดยการดำเนินงานในรูปแบบ

"ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย"

(Healthy Workplace for All : Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



ผลการสำรวจ
ความสุขคนทำงาน
(ในองค์กร) ปี 2560
(ไตรมาส 1)

โครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน
โดยการดำเนินงานในรูปแบบ
"ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย"

(Healthy Workplace for All : Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการสำรวจความสุคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2560 (ไตรมาส1)

มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.

ผลการสำรวจความสุคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2560.-- นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561.

120 หน้า. -- (ไม่มี).

1. การสำรวจทัศนคติ. 2. การสำรวจสถิติ. 3. ความพอใจในการทำงาน. I. ชื่อเรื่อง.
158.7

ISBN 978-616-443-151-5

พิมพ์ครั้งแรก

พฤษภาคม 2561

จำนวนพิมพ์

1,000 เล่ม

สนับสนุนโดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ดำเนินการโดย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการ “การพัฒนาสร้างเสริมความสุคนทำงาน

เพื่อความยั่งยืน” โดยการดำเนินงานในรูปแบบ

“ศูนย์วิจัยความสุคนทำงานแห่งประเทศไทย”

ฉัตรทิพย์ โล่ห์จรัสศิริ

ปก/รูปเล่ม

บริษัท อัททฤษฎี ครีเอทีฟ จำกัด

พิมพ์ที่

48/84 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย ตำบลบางกร่าง

อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 02-964-8484, 085-845-8468

โทรสาร 02-964-8384

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์ 02-343-1500 เว็บไซต์ Thaihealth.or.th

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์ 02-441-0201-4 โทรสาร 02-441-5221 เว็บไซต์ www.ipsr.mahidol.ac.th

คำนำ

ภายใต้แนวคิดที่ว่า “ความสุขคนทำงาน” และ “องค์กรแห่งความสุข” เป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) หรือ HAPPINOMETER เพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานที่เป็นบริบทของสังคมไทย สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตของคนทำงานในองค์กรทุกประเภทและทุกระดับ

ในนามโครงการ “การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืนโดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย” (Healthy Workplace for All : Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS)” ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันฯ ได้ดำเนินการสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) ทั่วประเทศ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานสถิติแห่งชาติในการสุ่มตัวอย่างองค์กรจากทุกประเภทอุตสาหกรรม เพื่อเป็นองค์กรในการเข้าสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ที่สามารถใช้เป็นข้อมูลตัวแทนระดับประเทศ (national representative) ได้ การสำรวจดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ 1 ของปี พ.ศ. 2560 โดยมีองค์กรที่เป็นตัวอย่างทั้งสิ้น 346 องค์กร คนทำงานจำนวนรวม 29,383 คน ใน 17 ประเภทอุตสาหกรรม

ผลการสำรวจพบว่า คะแนนความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.0 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน)” โดยมีดีความสุขที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ “มิติจิตวิญญาณดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.5 คะแนน และมีดีที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ “มิติผ่อนคลายดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.0 จัดอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 25.00-49.99 คะแนน)”

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขภาพรวมสูงสุด คือ “การศึกษา” ในลำดับถัดมาได้แก่ “กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์” และ “การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขภาพรวมต่ำที่สุด ได้แก่ “การผลิต” และ “การก่อสร้าง” ตามลำดับ

คณะวิจัย คาดหวังว่าผลสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2560 (ไตรมาส 1) ครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนนโยบายและแผนระดับชาติ เพื่อสร้างเสริมความสุขคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานและองค์กรแห่งความสุขในประเทศต่อไป รวมถึงเป็นข้อมูลเทียบเคียงความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศให้กับทุกองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในองค์กรได้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง

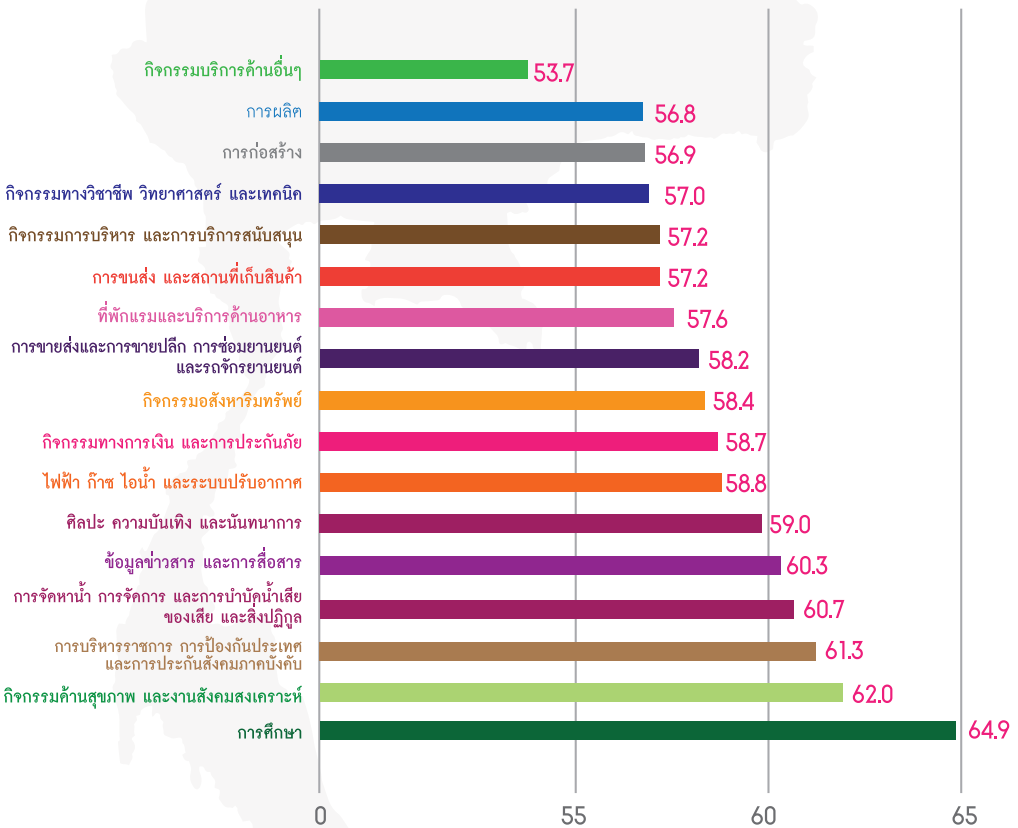
คณะวิจัยขอขอบพระคุณ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาพขององค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการ ขอขอบพระคุณ คุณอานนท์ จันทวิช ผู้อำนวยการสำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงคุณธิดา ชัยเดช้อครกุล คุณวิสนีย์ พูลทรัพย์ และคุณบรรพต ตีเมืองสอง นักวิชาการสถิติชำนาญการ สำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และคำปรึกษาในการสุ่มตัวอย่างองค์กรและขั้นตอนการสำรวจต่างๆ เป็นอย่างดี และสุดท้าย ขอขอบพระคุณคนทำงาน (ในองค์กร) ทุกท่าน และองค์กรตัวอย่างทุกแห่งที่ให้ความร่วมมือในการสำรวจครั้งนี้

คณะวิจัย

โครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงาน
เพื่อความยั่งยืนโดยการดำเนินงานในรูปแบบ
“ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย”
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ระดับความสุคนทำงาน

ใน 17 ประเภท อุตสาหกรรม



ที่มา: ฐานข้อมูลการสำรวจความสุคนทำงานในองค์กร ศูนย์วิจัยความสุคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ติดต่อ: ศูนย์วิจัยความสุคนทำงานแห่งประเทศไทย (TCHS) โทร. 02 441 0201 - 4 ต่อ 520 , 540 หรือ 065 079 8997 ■ www.happinometer.com ■ tchs.mu@gmail.com

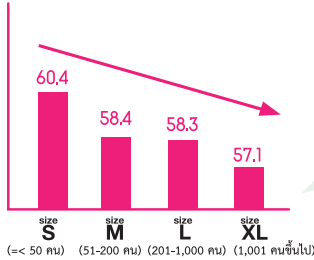
ผลการสำรวจ
ความสุคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ
พ.ศ. 2560 (ไตรมาส 1)

ระดับความสุขคนทำงาน

จำแนกตามลักษณะองค์กร

ขนาดองค์กร

ค่าคะแนนความสุขเฉลี่ย
วัดด้วย HAPPINOMETER
ของคนทำงานใน
**17 ประเภท
อุตสาหกรรม**



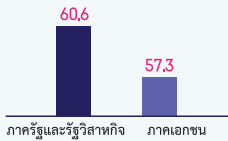
แต่สำหรับภาคการผลิต

(ซึ่งเป็นภาคที่มีสัดส่วนคนทำงาน (ในองค์กร)
มากที่สุดจาก 17 ประเภทอุตสาหกรรม)

องค์กรขนาด S กลับมีความสุขต่ำ
พอๆ กับองค์กรขนาด XL



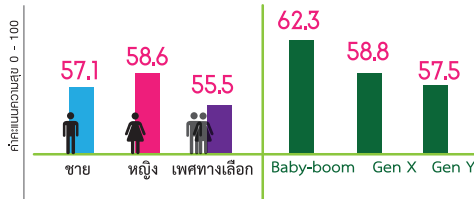
องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน



ระดับความสุขคนทำงาน

จำแนกตามลักษณะของคนทำงาน

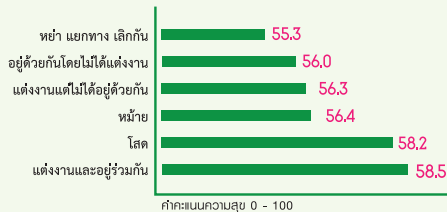
เพศและ เจเนอเรชัน



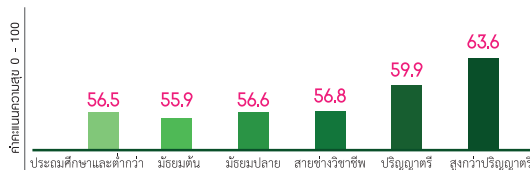
แม้ในภาพรวม
คนทำงานหญิง
จะ "สุขกว่า"
คนทำงานชาย

แต่ในมิติ
Happy Society,
Happy Brain และ
Happy Work-life
คนทำงานหญิง
มีระดับความสุข
"ต่ำกว่า"
คนทำงานชาย

สถานภาพ สมรส



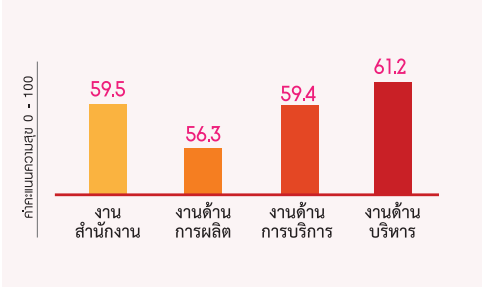
ระดับ การศึกษา



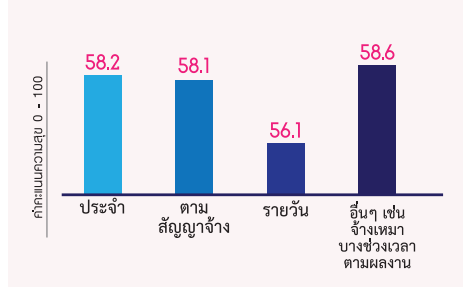
ระดับความสุขคนทำงาน

จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน

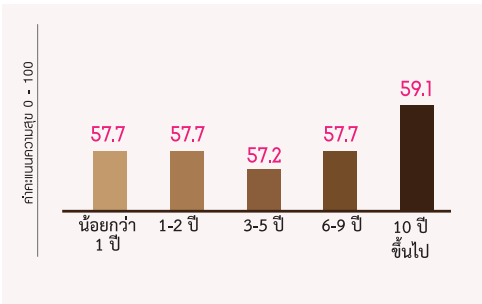
ลักษณะงาน



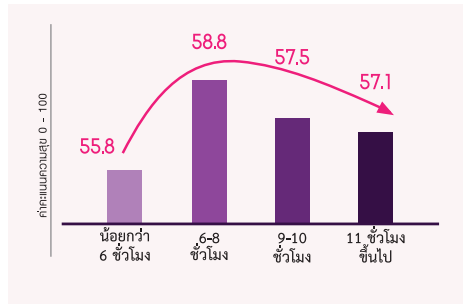
ประเภทการจ้างงาน



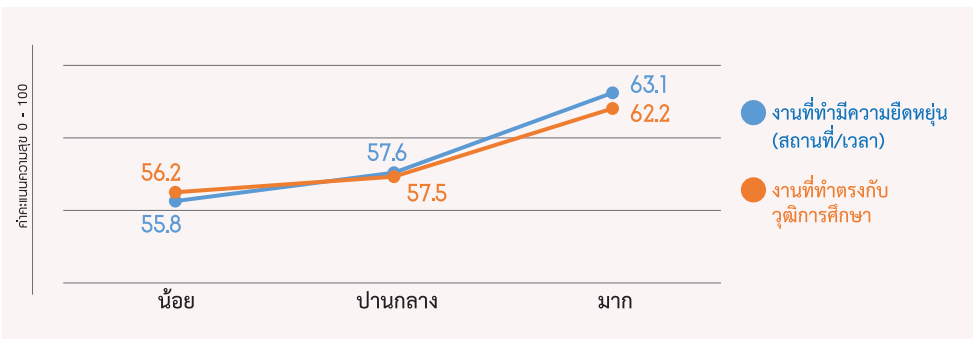
อายุงาน



จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน



ความยืดหยุ่นของงาน กับ การทำงานที่ตรงวุฒิการศึกษา



สารบัญ

| | |
|---|-----|
| 1. ที่มาและความสำคัญ | 14 |
| 2. วัตถุประสงค์การสำรวจ | 16 |
| 3. ระเบียบวิธีการสำรวจ | 17 |
| 3.1 กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ และการสุ่มตัวอย่าง | 17 |
| 3.2 เครื่องมือวัดความสุข "HAPPINOMETER" | 23 |
| 3.3 กระบวนการสำรวจ | 30 |
| 4. ผลการสำรวจ | 32 |
| 4.1 ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 32 |
| 4.2 ความสุขคนทำงาน | 40 |
| 4.2.1 คะแนนความสุขภาพรวม | 40 |
| 4.2.2 สุขภาพกายดี (Happy Body) | 50 |
| 4.2.3 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) | 56 |
| 4.2.4 น้ำใจดี (Happy Heart) | 62 |
| 4.2.5 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) | 68 |
| 4.2.6 ครอบครัวดี (Happy Family) | 74 |
| 4.2.7 สังคมดี (Happy Society) | 80 |
| 4.2.8 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) | 86 |
| 4.2.9 สุขภาพเงินดี (Happy Money) | 92 |
| 4.2.10 การงานดี (Happy Work Life) | 98 |
| 4.3 ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน | 109 |
| รายชื่อคณะทำงานและเก็บข้อมูล | 119 |

สารบัญตาราง

| | |
|--|-----|
| 1. คนทำงานในองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคการทำงาน และเพศ | 33 |
| 2. คนทำงานในองค์กรจำแนกตามลักษณะทั่วไป | 38 |
| 3. ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 47 |
| 4. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 53 |
| 5. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติอ่อนคลายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 59 |
| 6. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 65 |
| 7. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 71 |
| 8. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 77 |
| 9. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสังคมดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 83 |
| 10. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติใฝ่รู้ดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 89 |
| 11. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพเงินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 95 |
| 12. ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 101 |
| 13. ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | 115 |

สารบัญแผนภาพ

| | |
|---|-----|
| 1. แผนการสุ่มตัวอย่างภาพรวมของการสำรวจ | 21 |
| 2. คนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรม | 36 |
| 3. ค่าคะแนนความสุข ภาพรวมและในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ | 41 |
| 4. ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรม | 43 |
| 5. ค่าคะแนนความพึงพอใจ จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรม | 108 |
| 6. ค่าคะแนนความผูกพันองค์กร ภาพรวมและใน 3 องค์ประกอบ | 113 |
| 7. ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรม | 114 |



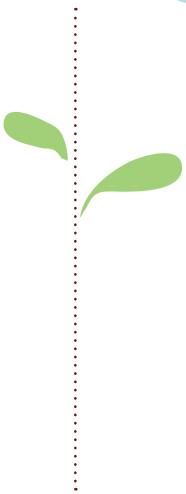
1. ที่มาและความสำคัญ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนจาก สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เครื่องมือประเมินความสุขของคนทำงานหรือ HAPPINOMETER ได้ถูกพัฒนาต่อยอดมาจากงานศึกษาของสถาบันฯ ในระหว่างปี พ.ศ. 2554-2557 ในการสร้างตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ และคนทำงานกลุ่มข้าราชการพลเรือน ภายใต้ “โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย”



HAPPINOMETER



HAPPINOMETER ถูกใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประเมินและติดตามสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งทำการสำรวจและรายงานผลในรูปแบบคะแนนความสุขในภาพรวมของคนทำงาน และในแต่ละมิติความสุขตามแนวคิด HAPPY 8 อย่างต่อเนื่องเป็นรายครึ่งปี ในแต่ละช่วงการสำรวจ การเปลี่ยนแปลงขึ้นลงของค่าคะแนนความสุขเมื่อเทียบกับช่วงการสำรวจก่อนหน้า เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ความสุขของคนทำงานได้เป็นอย่างดี และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในองค์กร โดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารขององค์กรซึ่งจะสามารถใช้เป็นข้อมูลช่วยการตัดสินใจในการคิดหากกลยุทธ์ หรือโครงการที่เหมาะสมและตรงประเด็น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจุบัน ได้มีการใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER กระจายไปยังหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐทั่วประเทศ โดยได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและบุคลากรระดับบริหารหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการที่มีทั้งขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จากหลากหลายประเภทและสาขา ได้มีการนำ HAPPINOMETER ไปวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานของตน รวมทั้งเมื่อวัดผลแล้ว ก็ได้มีการนำ**หลักสูตรการบริหารจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน (Routine to Happiness : R2H)** ไปใช้ในการสร้างเสริมศักยภาพพนักงานสร้างสุขในการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตลอดจน ใช้ HAPPINOMETER ในการวัดติดตามประเมินผลถึงความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม การสำรวจในระดับองค์กรที่ผ่านมามีข้อจำกัดในการอ้างอิงหรือเทียบเคียงระดับความสุขขององค์กร (benchmarking) กับระดับความสุขที่เป็นค่ากลางของประเทศ หรือค่ากลางของแต่ละภาคอุตสาหกรรม ที่จะช่วยสะท้อนได้ว่า **ความสุขของคนทำงานในองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า สูงกว่า หรือใกล้เคียงกับความสุขโดยเฉลี่ยของคนทำงานทั่วไปในประเทศ** ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถใช้เป็นตัวแทน (representative) ระดับความสุขของคนทำงานในภาพรวมของประเทศ และเป็นระดับความสุขอ้างอิง (benchmark) ในภาพย่อยรายภาคอุตสาหกรรมได้ **สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล** จึงได้ดำเนินการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย โดยได้รับความร่วมมือจาก**สำนักงานสถิติแห่งชาติ**เป็นที่ปรึกษาและดำเนินการสุ่มตัวอย่างองค์กรให้

2. วัตถุประสงค์การสำรวจ



3. ระเบียบวิธีการสำรวจ

3.1 กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ และการสุ่มตัวอย่าง

ในการสำรวจครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คนทำงาน (ลูกจ้าง หรือ พนักงาน) ในองค์กรหรือสถานประกอบการในประเทศไทย (ไม่รวม คนทำงาน ภาคเกษตรกรรมและป่าไม้ การทำเหมืองหรือกิจกรรมการจ้างงาน ในครัวเรือนที่ไม่เป็นลักษณะองค์กรหรือสถานประกอบการ ผู้ประกอบ อาชีพอิสระ และเจ้าของกิจการ) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาสามารถใช้เป็นตัวแทน (representative) ข้อมูลความสุขของคนทำงานในระดับประเทศ และระดับประเภทอุตสาหกรรม การสำรวจความสุขคนทำงาน โดย HAPPINOMETER จึงออกแบบให้ครอบคลุมคนทำงาน (ในองค์กร) ในทุกประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามมาตรฐาน อุตสาหกรรมประเทศไทย (Thailand Standard Industrial Classification-TSIC) ซึ่งกำหนดไว้ทั้งสิ้น 21 หมวดใหญ่ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบริบท การทำงานในอุตสาหกรรมจำนวน 4 ประเภทมีลักษณะที่ไม่เข้าข่าย **“องค์กร หรือ สถานประกอบการ”** ได้แก่ ประเภทเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ประเภทการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ประเภทกิจกรรม การจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลประเภทกิจกรรมขององค์การระหว่าง ประเทศและภาคีสมาชิก การสำรวจฯ นี้ จึงครอบคลุม 17 ประเภท อุตสาหกรรม ประกอบด้วย

ประเภท C :
การผลิต



ประเภท D :
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ
และระบบปรับอากาศ



ประเภท E :
การจัดการน้ำ การจัดการ
และการบำบัดน้ำเสีย
ของเสีย และสิ่งปฏิกูล



ประเภท F :
การก่อสร้าง



ประเภท G :
การขนส่ง
และการขายปลีก
การช้อปปิ้งออนไลน์
และรถจักรยานยนต์



ประเภท H :
การขนส่ง และ
สถานที่เก็บสินค้า



ประเภท I :
ที่พักแรมและบริการ
ด้านอาหาร



ประเภท J :
ข้อมูลข่าวสาร
และการสื่อสาร



ประเภท K :
กิจกรรมทางการเงิน
และการประกันภัย



ประเภท L :
กิจกรรม
อสังหาริมทรัพย์



ประเภท M :
กิจกรรมทางวิชาชีพ
วิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี



ประเภท N :
กิจกรรมการบริหาร
และการบริการ
สนับสนุน

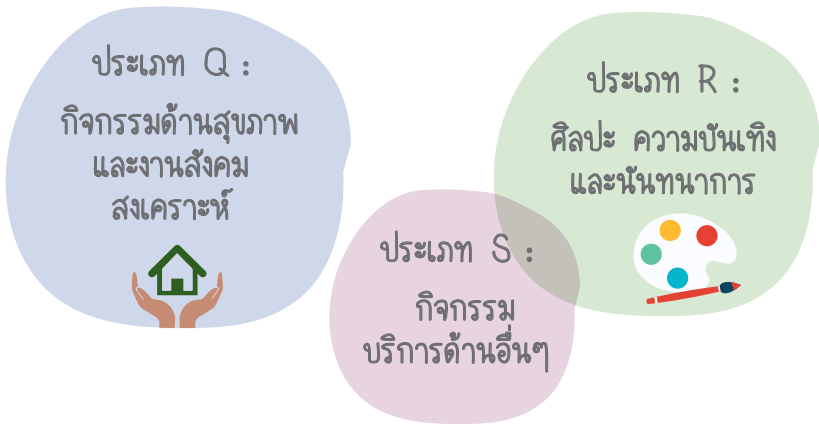


ประเภท O :
การบริหารราชการ
การป้องกันประเทศ
และการประกันสังคม
ภาคบังคับ



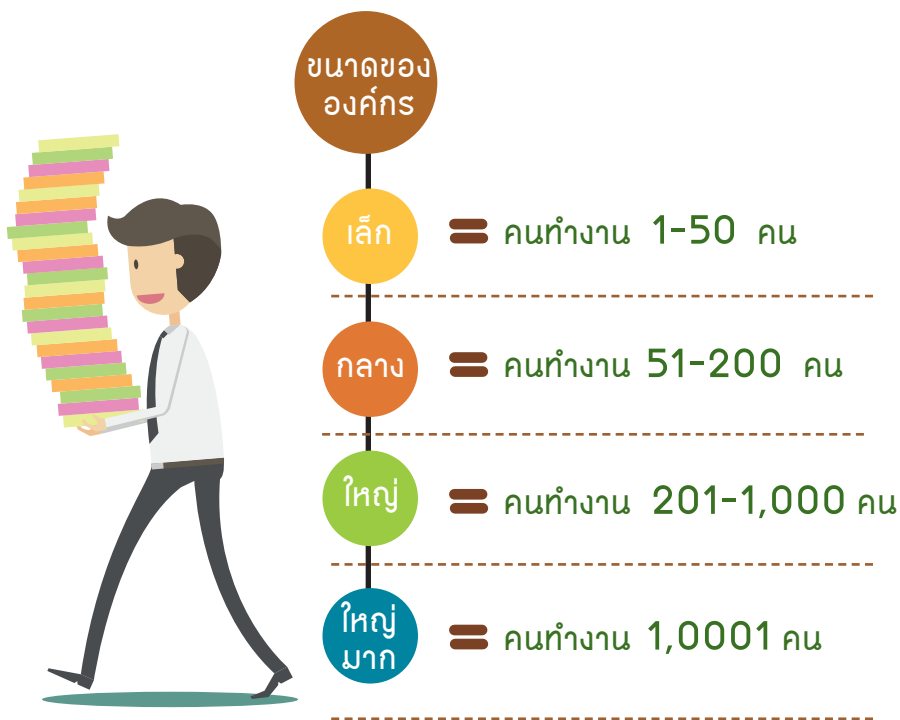
ประเภท P :
การศึกษา





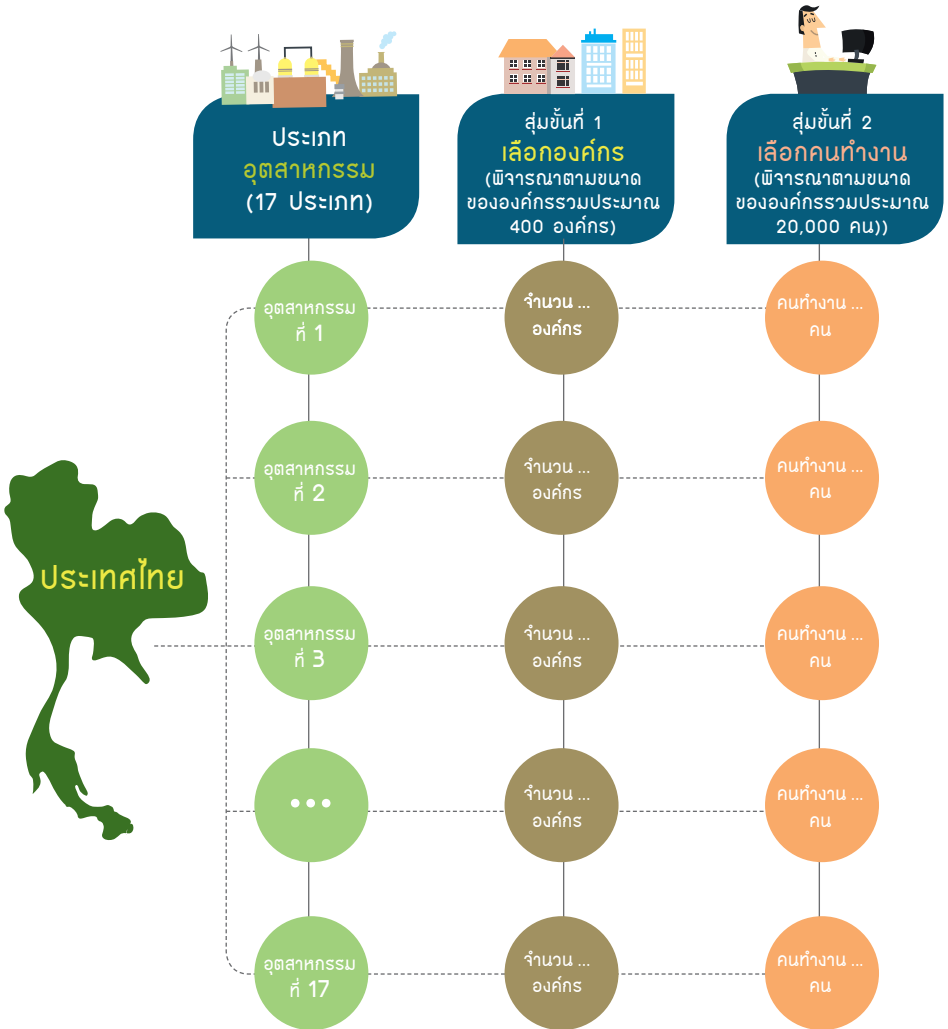
การสุ่มตัวอย่างและกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมเพื่อเข้าร่วมในการสำรวจครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์ในการดำเนินการและให้คำปรึกษาโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ซึ่งหน่วยการสุ่ม (sampling unit) ในขั้นที่ 1 เป็นใน "ระดับองค์กร" โดยใช้กรอบการสุ่มหรือ sampling frame จากฐานข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม กรอบการสุ่มองค์กรครอบคลุมองค์กรในทุกประเภทอุตสาหกรรมย่อย แต่ครอบคลุมเฉพาะองค์กร สถานประกอบการ หรือหน่วยงาน ที่มีสถานะหรือรูปแบบการจัดตั้งเป็น บริษัทจำกัด (มหาชน) หรือหน่วยงานส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สหกรณ์ โดยไม่รวมองค์กรที่ระบุลักษณะการจัดตั้งเป็นสถานประกอบการส่วนบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล และสถานประกอบการที่ไม่ระบุรูปแบบการจัดตั้งที่ชัดเจน ในขั้นนี้ จำนวนองค์กรตัวอย่างรวมที่ต้องการ ถูกกำหนดไว้ที่ประมาณ 400 องค์กร โดยกระจายในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงประมาณ 20-25 องค์กรต่อประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งการสุ่มองค์กรตัวอย่างในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม จะจัดสรรให้กระจายตามขนาดขององค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่



สำหรับการสุ่มในขั้นที่ 2 เป็นใน "ระดับบุคคลหรือคนทำงาน" ขนาดหรือจำนวนตัวอย่างของคนทำงานที่ต้องการกำหนดไว้ที่ประมาณ 20,000 คน โดยกระจายใน 17 ประเภทอุตสาหกรรมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันประมาณ 1,000 – 1,500 คนต่อประเภทอุตสาหกรรม โดยขนาดของตัวอย่างคนทำงานที่ต้องการในแต่ละองค์กรถูกกำหนดโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งพิจารณาตามขนาดขององค์กร โดยองค์กรขนาดเล็ก ต้องการจำนวนตัวอย่างคนทำงาน 15-30 คนต่อองค์กร องค์กรขนาดกลาง จำนวนตัวอย่างคนทำงาน 60 คนต่อองค์กร องค์กรขนาดใหญ่ จำนวนตัวอย่างคนทำงาน 100 คนต่อองค์กร และ องค์กรขนาดใหญ่มาก จำนวนตัวอย่างคนทำงาน 120 คนต่อองค์กร การสุ่มเลือกตัวอย่างคนทำงานในแต่ละองค์กรจะดำเนินการโดยฝ่าย

ทรัพยากรบุคคลขององค์กร ภายใต้คำแนะนำและแนวทางที่กำหนดโดย คณะผู้วิจัยฯ ที่ให้มีการกระจายอย่างเหมาะสมในคนทำงานกลุ่มต่างๆ ขององค์กร แผนการสู่ภาพรวมของการสำรวจ สรุปได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แผนการสู่ตัวอย่างภาพรวมของการสำรวจ

สำหรับการคิดค่าถ่วงน้ำหนัก (weighting) เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอผลการสำรวจฯ เพื่อให้สอดคล้องตามแผนการสุ่มตัวอย่าง มีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอน คือ

หนึ่ง การถ่วงน้ำหนักด้วย base weight สำหรับคนทำงานแต่ละคนโดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม (i) และ ขนาดขององค์กร (j) ที่คนทำงานนั้นสังกัด โดยค่า base weight ของคนทำงานแต่ละคนเท่ากับ N_{ij}/n_{ij} โดย N_{ij} คือ จำนวนคนทำงาน ในภาคอุตสาหกรรม i ขนาดองค์กร j และ n_{ij} คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม i ขนาดองค์กร j ที่สุ่มได้

สอง การถ่วงน้ำหนักด้วย adjusted weight สำหรับคนทำงานแต่ละคนโดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม (i) ที่คนทำงานนั้นสังกัด โดยค่า adjusted weight ของคนทำงานแต่ละคนเท่ากับ n_i/n^i โดย n_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม i ที่สุ่มได้ และ n^i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม i ที่เก็บข้อมูลได้จริงจากงานสนาม

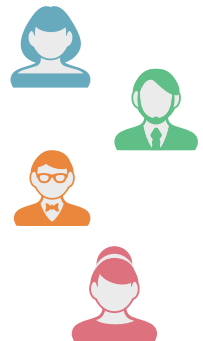
3.2 เครื่องมือวัดความสุข "HAPPINOMETER"

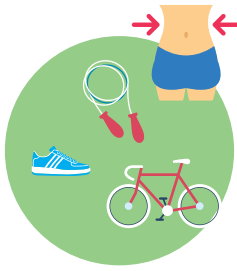
เครื่องมือ HAPPINOMETER ประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ตอน ตอนที่ 1 และ 2 เป็นข้อมูลทั่วไปขององค์กร และ ของคนทำงานมี 4 และ 14 ข้อคำถามตามลำดับ ตอนที่ 3-11 เป็นข้อคำถามประเมินความสุขคนทำงาน 9 มิติ รวมทั้งหมด 54 คำถาม ตอนที่ 12 และ 13 เป็นข้อคำถามประเมินความผูกพันและสมตลชีวิตกับการทำงานของคนทำงาน ซึ่งมี 9 และ 5 ข้อคำถามตามลำดับ โดยในแต่ละตอนของเครื่องมือวัด HAPPINOMETER มีรายละเอียด ดังนี้

>> **ตอนที่ 1** เป็นข้อคำถามข้อมูลทั่วไปขององค์กร มี 4 ข้อคำถาม ได้แก่ ชื่อและสถานที่ตั้งองค์กร ประเภทของหน่วยงาน/องค์กร ขนาดขององค์กร และลักษณะของหน่วยงาน (สำนักงานใหญ่ สำนักงานสาขา กรม/กอง ไซตงานหรือลักษณะอื่นๆ)



>> **ตอนที่ 2** เป็นข้อคำถามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน มี 14 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่อาศัยในปัจจุบันและภูมิลำเนา ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการตั้งครรรภ์ สภาพการจ้างงาน ลักษณะงานและการทำงานระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุงานในองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน ประวัติการเปลี่ยนงาน และรายได้รวมต่อเดือนโดยประมาณ





Happy Body

>> **ตอนที่ 3 มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body)** การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรม การบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจภาวะสุขภาพกาย ของตนเอง ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามตัวชี้วัดเกี่ยวกับ ค่า BMI และเส้นรอบเอว การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มี แอลกอฮอล์ ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย



Happy Relax

>> **ตอนที่ 4 มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อ การพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการ ปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับความพึงพอใจที่ได้รับ ในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อน หย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิตโดยรวม



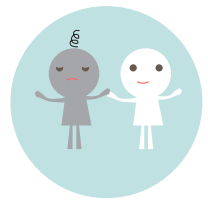
Happy Heart

>> **ตอนที่ 5 มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)** หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้าง ประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับความรู้สึก

เอื้ออาทรห่วงใยคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจและยินดี การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ด้วยตนเอง

>> ตอนที่ 6 มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ



Happy Soul

>> ตอนที่ 7 มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ประกอบด้วย 3 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับการมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว



Happy Family



Happy Society

>> **ตอนที่ 8 มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)** หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามตัวชี้วัดเกี่ยวกับเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเรา การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข



Happy Brain

>> **ตอนที่ 9 มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)** หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ ประกอบด้วย 3 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน



Happy Money

>> **ตอนที่ 10 มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)** หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่ายและออมเงินในแต่ละเดือน ประกอบด้วย 4 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บ

ออมในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

>> ตอนที่ 11 มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life)

หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในการทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอนาคตที่พอได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ประกอบด้วย 17 ข้อคำถามตัวชี้วัดเกี่ยวกับการทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความชัดเจนของโอกาสการเติบโตในตำแหน่ง การมีอาชีพที่มั่นคง ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่างๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่างับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่น้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และการทำงานอย่างมีความสุข



Happy
Work-life



Say



Stay



Strive

>> **ตอนที่ 12** ความผูกพันองค์กร ประเมินจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ **Say** หรือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร **Stay** หรือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร และ **Strive** หรือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างสรรค์ โดยมีทั้งหมด 9 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับการแนะนำญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักมาทำงานในองค์กร การกล่าวปกป้ององค์กรและความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาสในการศึกษาต่อ การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และการรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร การคิดใหม่ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

>> **ตอนที่ 13** สมดุลชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับความรู้สึกต่อจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงทำงานและจำนวนชั่วโมงพักผ่อนในแต่ละวัน ความยืดหยุ่นในการทำงานขององค์กร และการทำงานกับความตรงตามวุฒิการศึกษา

ในการประเมินระดับความสุขของคนทำงานทั้ง 9 มิติ รวมถึง ความสุขภาพรวมจากข้อคำถามตอนที่ 3-11 โดยเครื่องมือ HAPPINOMETER นั้น คะแนนความสุขจะมีค่าอยู่ในช่วง 0-100 คะแนน โดยสามารถตีความและให้ความหมาย ได้ดังต่อไปนี้



Very Unhappy = คะแนน 0.00 - 24.99

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **ต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด** เป็นสัญญาณ ระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนاسبสุนันทันที



Unhappy = คะแนน 25.00 - 49.99

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **ต่ำกว่าเป้าหมาย** เป็นสัญญาณระบุให้ ผู้บริหารต้องให้การพัฒนاسبสุนนอย่างจริงจัง



Happy = คะแนน 50.00 - 74.99

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **ตามเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหาร ควรให้การพัฒนاسبสุนนต่อไป



Very Happy = คะแนน 75.00 - 100

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **เกินเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควร ให้การพัฒนاسبสุนนต่อไปและยกย่องเป็นแบบอย่าง

3.3 กระบวนการสำรวจ

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสุ่มตัวอย่างรายชื่อองค์กรให้ทั้งสิ้นจำนวน 400 องค์กร (พร้อมรายชื่อองค์กรที่เป็นองค์กรสำรองเต็มจำนวน) กระจายไปในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม และตามขนาดของสถานประกอบการ (โดยประเมินจากจำนวนคนทำงาน) ทั้งนี้ จำนวนตัวอย่างคนทำงานที่ต้องการในแต่ละองค์กรถูกกำหนดขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้เป็นผู้กำหนดให้และส่งมาให้โครงการพร้อมกับรายชื่อ จากรายชื่อองค์กรที่เป็นตัวอย่าง ในขั้นต้น พนักงานเก็บข้อมูลของโครงการ ดำเนินการติดต่อองค์กรและสถานประกอบการเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้คนทำงานให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจความสุขคนทำงาน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีกระบวนการดังนี้

1) จัดอบรมพนักงานเก็บข้อมูล จำนวน 15 ท่าน เพื่อสร้างความเข้าใจโครงการฯ วัตถุประสงค์ในการสำรวจความสุขคนทำงาน ทำความเข้าใจกระบวนการเก็บข้อมูลและแบบสำรวจความสุข ชักซ้อมขั้นตอนและวิธีการในการติดต่อประสานงานองค์กร รวมถึงขั้นตอนการประสานงานภายในทีมพนักงานเก็บข้อมูลและคณะทำงานฯ เป็นต้น

2) พนักงานเก็บข้อมูลโทรศัพท์ติดต่อประสานงานผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสำรวจ

และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมเอกสารแนบ ได้แก่ แบบสำรวจ ความสุขคนทำงาน รายละเอียดการเก็บแบบสำรวจ ตัวอย่างผลการ วิเคราะห์ข้อมูลที่องค์กรจะได้รับ

3) องค์กรที่ให้ความอนุเคราะห์ จะแจ้งความประสงค์กลับมายัง พนักงานเก็บข้อมูล หรือพนักงานเก็บข้อมูลติดต่อเพื่อติดตามผลการให้ ความอนุเคราะห์การสำรวจความสุขคนทำงาน

4) ดำเนินการจัดส่งแบบสำรวจความสุขคนทำงานผ่านทาง ไปรษณีย์ กำหนดระยะเวลาการตอบแบบสำรวจประมาณ 2 – 4 สัปดาห์

5) พนักงานเก็บข้อมูลโทรศัพท์ติดตามผลการกรอกแบบสำรวจ ความสุขคนทำงานในองค์กรที่ได้รับแบบสำรวจความสุขคนทำงานแล้ว

6) คณะทำงานฯ จัดส่งถุงผ้าเป็นที่ระลึกให้แก่องค์กรที่ส่งคืนแบบ สำรวจความสุขคนทำงานเป็นที่เรียบร้อย

7) กรณี องค์กรแจ้งความประสงค์ให้พนักงานเก็บข้อมูลสามารถ เข้ามาเก็บรวบรวมข้อมูลได้ภายในองค์กร โครงการฯ จะทำการนัดหมาย วันที่ต้องการให้ไปแจกแบบสำรวจและให้พนักงานเก็บข้อมูลเข้าไปแจก แบบสำรวจและรอรับกลับตามวันเวลาที่นัดหมายกับองค์กร

จากการดำเนินการเก็บข้อมูลสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในช่วงไตรมาสที่ 1 ระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2560 มีองค์กร ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจ ณ สิ้นเดือนมีนาคม 2560 ทั้งสิ้น จำนวน 346 องค์กร จำนวนคนทำงานผู้ตอบแบบสำรวจ 29,383 คน

4. ผลการสำรวจ




การนำเสนอผลการสำรวจประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ หนึ่ง ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย สอง ผลการประเมินความสุขคนทำงาน ภาพรวมทุกมิติความสุข และ ผลการประเมินความสุขคนทำงานในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ โดยนำเสนอทั้งระดับความสุขคนทำงานในภาพรวม และระดับความสุขเมื่อจำแนกตามลักษณะของคนทำงาน และสาม ผลการประเมินความผูกพันองค์กรของคนทำงาน ผลการประเมินที่นำเสนอผลเป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสำรวจโดยถ่วงน้ำหนัก (weighted) ตามที่ได้ให้รายละเอียดไว้ในส่วนที่ 3 เนื่องด้วยข้อจำกัดในเรื่องความสมบูรณ์ของรอบการสุ่มตัวอย่างและข้อมูลจำนวนประชากรเป้าหมายคนทำงานในองค์กรในประเทศไทยทั้งในภาพรวมและในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม การนำเสนอผลจะมุ่งเน้นนำเสนอค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ที่เป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการกระจายตัวในลักษณะค่าร้อยละ มากกว่า ค่าความถี่และจำนวนคนทำงาน

4.1. ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน




การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2560 ไตรมาส 1 มีจำนวนคนทำงานที่ร่วมประเมินระดับความสุขทั้งสิ้น จำนวน 29,383 คน จาก 346 องค์กร ใน 17 ประเภทอุตสาหกรรม เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมถ่วงน้ำหนัก พบว่า เป็นคนทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน

ร้อยละ 85.1 และคนทำงานในหน่วยงานภาครัฐร้อยละ 14.9 จำแนกตามเพศ พบว่า มีสัดส่วนของคนทำงานเพศหญิง สูงกว่า คนทำงานเพศชาย โดยเท่ากับ ร้อยละ 58.7 และ 40.6 ตามลำดับ โดยคนทำงานอีกร้อยละ 0.7 ระบุสถานะเป็นเพศทางเลือก (ตาราง 2)




ตาราง 1 คนทำงานในองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคการทำงานและเพศ

| กลุ่มอายุ | ชาย | หญิง | เพศ ทางเลือก | รวม |
|-------------|---|---|---|-------------|
| |  |  |  | |
| 18-24 ปี | 12.2% | 13.2% | 26.3% | 12.9% |
| 25-34 ปี | 45.4% | 46.7% | 49.9% | 46.2% |
| 35-44 ปี | 28.5% | 27.6% | 22.8% | 27.9% |
| 45-54 ปี | 11.4% | 10.2% | 0.9% | 10.6% |
| 55-59 ปี | 2.1% | 1.8% | 0.0% | 1.9% |
| 60 ปีขึ้นไป | 0.5% | 0.5% | 0.0% | 0.5% |
| รวม | 100% | 100% | 100% | 100% |

ภาครัฐ

| กลุ่มอายุ | ชาย  | หญิง  | เพศ ทางเลือก  | รวม |
|-------------|--|---|--|-------|
| 18-24 ปี | 17.8% | 14.6% | 32.8% | 15.7% |
| 25-34 ปี | 39.7% | 44.2% | 47.0% | 42.9% |
| 35-44 ปี | 18.2% | 20.2% | 20.1% | 19.6% |
| 45-54 ปี | 16.5% | 14.2% | 0.0% | 14.8% |
| 55-59 ปี | 7.3% | 6.0% | 0.0% | 6.3% |
| 60 ปีขึ้นไป | 0.6% | 0.7% | 0.0% | 0.7% |
| รวม | 100% | 100% | 100% | 100% |

ภาคเอกชน

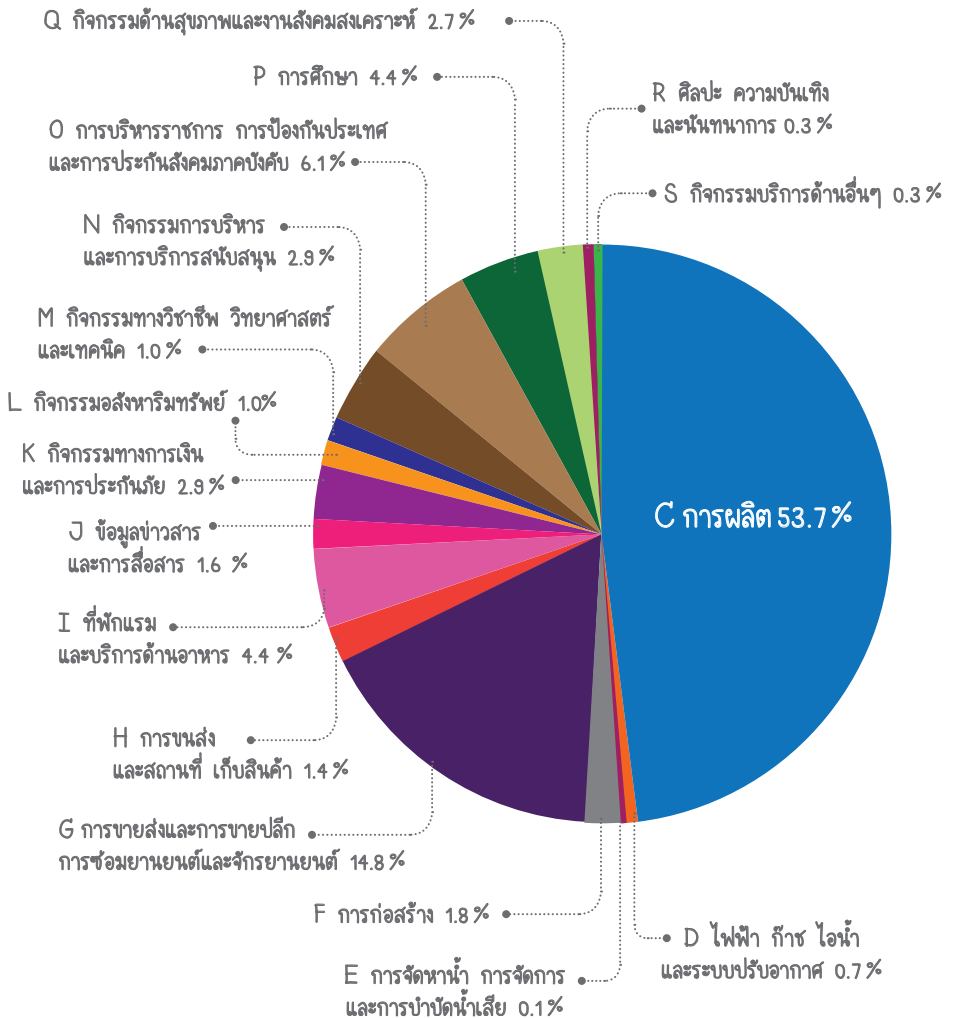
| กลุ่มอายุ | ชาย  | หญิง  | เพศ ทางเลือก  | รวม |
|-------------|---|--|---|-------|
| 18-24 ปี | 11.5% | 12.9% | 25.0% | 12.4% |
| 25-34 ปี | 46.1% | 47.2% | 50.5% | 46.7% |
| 35-44 ปี | 29.7% | 29.3% | 23.3% | 29.4% |
| 45-54 ปี | 10.8% | 9.3% | 1.1% | 9.9% |
| 55-59 ปี | 1.4% | 0.9% | 0.0% | 1.1% |
| 60 ปีขึ้นไป | 0.5% | 0.5% | 0.1% | 0.5% |
| รวม | 100% | 100% | 100% | 100% |

ดังแสดงในตาราง 1 เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ คือ 18-24 ปี 25-34 ปี 35-44 ปี 45-54 ปี 55-59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ อยู่ในวัยทำงานระยะต้น คือ ประมาณเกือบครึ่งหนึ่งของคนทำงาน ทั้งหมดอยู่ในกลุ่มอายุ 25-34 ปี (ร้อยละ 46.2)

เมื่อพิจารณาการกระจายตามรายอายุแยกตามคนทำงานในภาครัฐ และเอกชน พบว่า คนทำงานในภาคเอกชนมีอายุน้อยกว่าคนทำงาน ในภาครัฐ โดยเกือบร้อยละ 90 ของกลุ่มคนทำงานในภาคเอกชนมีอายุ ต่ำกว่า 45 ปี (ร้อยละ 88.5) ขณะที่ในภาครัฐคิดเป็นสัดส่วนต่ำกว่า หรือที่ร้อยละ 78.2 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างในภาคเอกชนที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 1.6 ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างในภาครัฐที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ที่มีสูงถึงร้อยละ 7.0

พิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมทั้ง 17 ประเภทที่ทำการสำรวจ การกระจายตัวของสัดส่วนคนทำงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเป็น ดังแสดงในแผนภาพ 2 มากกว่าครึ่งของคนทำงานในองค์กรทั้งหมด (ร้อยละ 53.7) อยู่ในประเภทอุตสาหกรรม “การผลิต” คนทำงาน ในสัดส่วนที่มาก ในลำดับถัดมาอยู่ในประเภทอุตสาหกรรม “การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์” (ร้อยละ 14.8) “การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาค บังคับ” (ร้อยละ 6.1) “ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร” (ร้อยละ 4.4) และ “การศึกษา” (ร้อยละ 4.4) ตามลำดับ

แผนภาพ 2 คนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรม






ดังแสดงในตาราง 2 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ประมาณหนึ่งในสี่ของพนักงาน (ร้อยละ 25.2) จบการศึกษาในสายช่าง หรือวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) ร้อยละ 22.1 และ 12.6 จบการศึกษาระดับมัธยมปลายและมัธยมต้น ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 5.8 เท่านั้นของพนักงานในองค์กร ที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ขณะที่ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นสัดส่วนที่ร้อยละ 29.2 และ 5.0 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานในสัดส่วนที่มากที่สุดที่ร้อยละ 43.4 มีสถานภาพสมรสเป็น “แต่งงานและอยู่ร่วมกัน” ในสัดส่วนที่มากเป็นลำดับสองได้แก่ “โสด” (ร้อยละ 38.6) ที่น่าสนใจคือ พบว่าพนักงานที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงานมีสัดส่วนถึงร้อยละ 9.4 แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 3.3 และ หย่า แยกทางหรือเลิกกัน ร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ในด้านของลักษณะงาน ประมาณครึ่งหนึ่งของพนักงานในองค์กรทั้งหมด ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด ทำงาน “ด้านการผลิต” (ร้อยละ 49.4) ประมาณ หนึ่งในสี่ทำงาน “ด้านการบริการ” (ร้อยละ 24.4) และอีก ร้อยละ 19.4 และ 4.2 ทำงาน “ด้านสำนักงาน” และ “ด้านบริหาร” ตามลำดับ เกี่ยวกับประเภทการจ้างงาน ส่วนใหญ่ของพนักงานในองค์กรถึงร้อยละ 85.5 มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบ “ประจำหรือมีสัญญาจ้าง” กลุ่มที่มีประเภทการจ้างเป็นรายวัน และประเภทอื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา หรือตามผลงาน มีจำนวนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 12.0 และ 2.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า คนทำงานถึงร้อยละ 28.2 มีอายุงานในการทำงานกับองค์กรปัจจุบันถึง 10 ปีหรือมากกว่า ในสัดส่วนที่มากเป็นลำดับถัดมาเป็นกลุ่มที่มีอายุงาน 3-5 ปี (ร้อยละ 24.8) 1-2 ปี (ร้อยละ 18.9) และ 6-9 ปี (ร้อยละ 16.6) ตามลำดับ คนทำงานที่เพิ่งเริ่มทำงานและมีอายุงานกับองค์กรปัจจุบันไม่ถึง 1 ปี มีเพียงร้อยละ 11.6 คนทำงานส่วนใหญ่ที่ร้อยละ 45.0 ทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่มาก (XL: จำนวนคนทำงานมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป ร้อยละ 29.4 และ 19.5 ของคนทำงานทั้งหมดทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L: จำนวนคนทำงาน 201-1,000 คน) และ ขนาดกลาง (M: จำนวนคนทำงาน 51-200 คนตามลำดับ) มีเพียงร้อยละ 6.1 ที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็ก (S: จำนวนคนทำงานไม่เกิน 50 คน)

ตาราง 2 คนทำงานในองค์กร จำแนกตามลักษณะทั่วไป

| ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | | ชาย  | หญิง  | เพศ ทางเลือก  | รวม |
|------------------------|------------------------|--|---|--|-------|
| เพศ | ชาย | | | | 40.6% |
| | หญิง | | | | 58.7% |
| | เพศทางเลือก | | | | 0.7% |
| ระดับการศึกษา | ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า | 5.8% | 5.9% | 5.0% | 5.8% |
| | ม.ต้น | 13.1% | 12.3% | 14.1% | 12.6% |
| | ม.ปลาย | 20.9% | 23.0% | 19.1% | 22.1% |
| | สายช่าง/วิชาชีพ | 32.9% | 19.8% | 27.1% | 25.2% |
| | ป.ตรี | 22.9% | 33.6% | 30.5% | 29.2% |
| | สูงกว่าป.ตรี | 4.3% | 5.5% | 4.2% | 5.0% |

| ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน | | ชาย ♂ | หญิง ♀ | เพศ ทางเลือก ♀♂ | รวม |
|------------------------|-----------------------------|----------|-----------|-----------------------|-------|
| สถานภาพสมรส | โสด | 36.3% | 39.8% | 76.7% | 38.6% |
| | แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 45.6% | 42.3% | 6.3% | 43.4% |
| | แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 3.8% | 3.0% | 1.0% | 3.3% |
| | อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 10.4% | 8.7% | 13.6% | 9.4% |
| | หม้าย | 0.5% | 1.5% | 0.6% | 1.1% |
| | หย่า แยกทาง เลิกกัน | 3.3% | 4.6% | 1.0% | 4.0% |
| | ไม่ทราบ/ไม่ตอบ | 0.1% | 0.1% | 0.7% | 0.1% |
| ลักษณะงาน | งานสำนักงาน | 12.9% | 24.0% | 20.0% | 19.4% |
| | งานด้านการผลิต | 53.7% | 46.4% | 46.6% | 49.4% |
| | งานด้านการบริการ | 25.7% | 23.6% | 24.1% | 24.4% |
| | งานด้านบริหาร | 4.7% | 3.8% | 6.4% | 4.2% |
| | งานด้านอื่นๆ | 2.2% | 1.5% | 2.3% | 1.8% |
| | ไม่ทราบ/ไม่ตอบ | 0.8% | 0.7% | 0.6% | 0.7% |
| ประเภท การจ้างงาน | ประจำ/สัญญาจ้าง | 85.3% | 85.6% | 82.8% | 85.5% |
| | รายวัน | 12.7% | 11.6% | 10.7% | 12.0% |
| | อื่นๆ เช่น จ้างเหมา | 2.0% | 2.8% | 6.6% | 2.5% |
| | บางช่วงเวลา ตามผลงาน | | | | |
| อายุงาน | น้อยกว่า 1 ปี | 11.1% | 11.8% | 17.9% | 11.6% |
| | 1-2 ปี | 18.0% | 19.4% | 21.9% | 18.9% |
| | 3-5 ปี | 25.0% | 24.6% | 24.5% | 24.8% |
| | 6-9 ปี | 16.8% | 16.4% | 20.4% | 16.6% |
| | 10 ปีหรือมากกว่า | 29.1% | 27.8% | 15.3% | 28.2% |

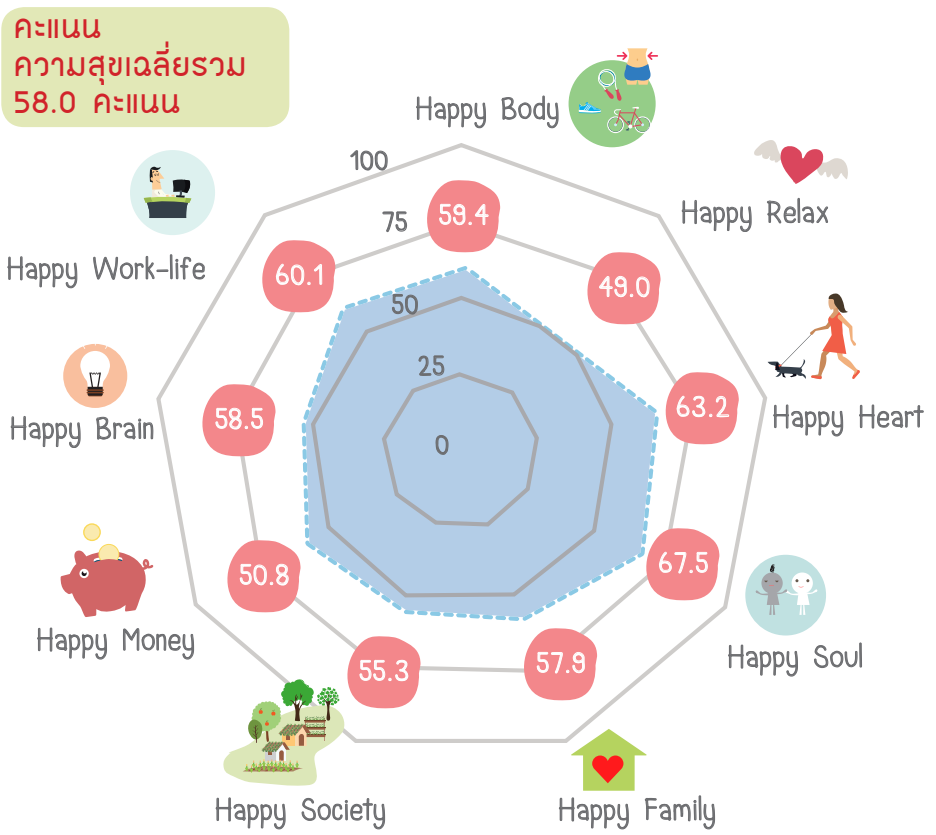
| ลักษณะทั่วไปของพนักงาน | | ชาย ♂ | หญิง ♀ | เพศ ทางเลือก ♂♀ | รวม |
|------------------------|----------------------|----------|-----------|-----------------------|-------|
| ขนาดองค์กร | S (50 and lower) | 5.7% | 6.5% | 5.9% | 6.1% |
| | M (51-200) | 18.3% | 20.3% | 17.9% | 19.5% |
| | L (201-1000) | 31.8% | 27.8% | 26.2% | 29.4% |
| | XL (1001 and over) | 44.2% | 45.5% | 50.1% | 45.0% |
| ภาค การทำงาน | ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 10.4% | 18.0% | 17.8% | 14.9% |
| | ภาคเอกชน | 89.6% | 82.0% | 82.2% | 85.1% |

4.2 ความสุขคนทำงาน

4.2.1 คะแนนความสุภาพรวม

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2560 ไตรมาส 1 ในภาพรวม พบว่า คะแนนความสุขคนทำงาน ในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.0 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน)” ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศในแต่ละมิติความสุข ทั้ง 9 มิติ ดังแสดงในแผนภาพ 3 โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ “มิติจิตวิญญาณดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.5 คะแนน และมิติที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ “มิติเพื่อนคลายดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.0 จัดอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 25.00-49.99 คะแนน)”

แผนภาพ 3 ค่าคะแนนความสุข ภาพรวมและในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ



เมื่อนำผลค่าคะแนนเฉลี่ยทุกมิติมาจัดอันดับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- | | | |
|------------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| อันดับ 1 ได้แก่ จิตวิญญาณดี | (Happy Soul) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 67.5 คะแนน |
| อันดับ 2 ได้แก่ น้ำใจดี | (Happy Heart) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 63.2 คะแนน |
| อันดับ 3 ได้แก่ การงานดี | (Happy Work-Life) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 60.1 คะแนน |
| อันดับ 4 ได้แก่ สุขภาพดี | (Happy Body) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 59.4 คะแนน |
| อันดับ 5 ได้แก่ ใฝ่รู้ดี | (Happy Brain) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 58.5 คะแนน |
| อันดับ 6 ได้แก่ ครอบครัวดี | (Happy Family) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 57.9 คะแนน |
| อันดับ 7 ได้แก่ สังคมดี | (Happy Society) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 55.3 คะแนน |
| อันดับ 8 ได้แก่ สุขภาพเงินดี | (Happy Money) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 50.8 คะแนน |
| อันดับ 9 ได้แก่ ผ่อนคลายดี | (Happy Relax) | มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 49.0 คะแนน |

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของพนักงานทั้ง 17 ประเภท (ตามแผนภาพด้านล่างที่สรุปจากตาราง 3) พบว่า

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงาน มีคะแนนความสุขรวม



ประเภท P :
การศึกษา
มีค่าคะแนนความสุข
เฉลี่ยเท่ากับ
64.9 คะแนน

คะแนน
ความสุขรวม
สูงที่สุด

ประเภท O :
การบริหารราชการ
การป้องกันประเทศ และ
การประกันสังคมภาคบังคับ
มีค่าคะแนนความสุข
เฉลี่ยเท่ากับ
61.3 คะแนน



ประเภท Q :

กิจกรรมด้านสุขภาพ
และงานสังคม
สงเคราะห์
มีค่าคะแนนความสุข
เฉลี่ยเท่ากับ
62.0 คะแนน



คะแนน
ความสุขรวม
ต่ำที่สุด

(หากไม่นับรวม
ประเภทอุตสาหกรรม
“กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”)

ประเภท C :
การผลิต
มีค่าคะแนนความสุข
เฉลี่ยเท่ากับ
56.8 คะแนน

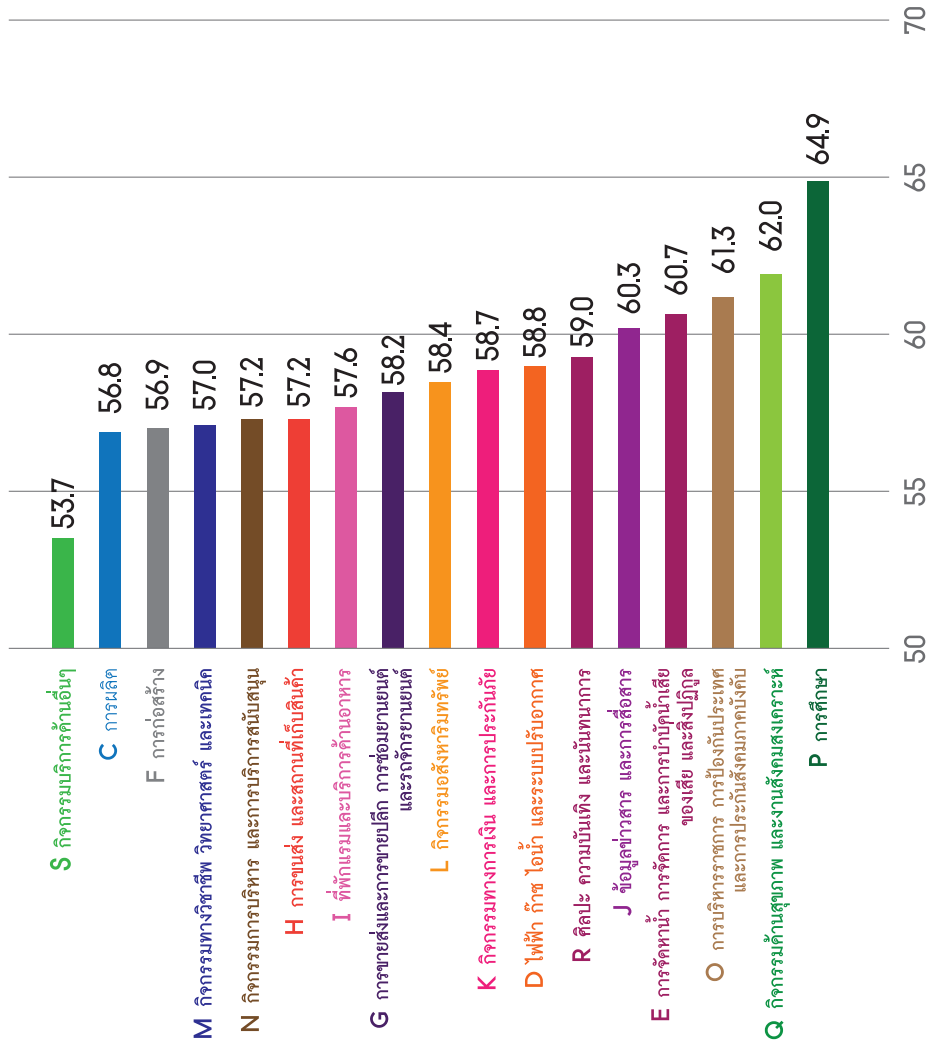


ประเภท F :
การก่อสร้าง
มีค่าคะแนนความสุข
เฉลี่ยเท่ากับ
56.9 คะแนน



เมื่อนำผลค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขรวมของคนทำงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมทุกมาเรียงอันดับ จากมากไปหาน้อย สามารถแสดงได้ดังในแผนภาพ 4

แผนภาพ 4 ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรม



เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน (ตาราง 3) เกี่ยวกับเพศของพนักงาน พบว่า พนักงานหญิงมีคะแนนความสุขสูงกว่าพนักงานชายเล็กน้อย (58.6 และ 57.1 คะแนน ตามลำดับ) โดยพนักงานเพศทางเลือกเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด ที่ 55.5 คะแนน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติความสุข แม้ภาพรวมพนักงานหญิงจะ “สุขกว่า” พนักงานชาย แต่ในมิติ Society, Brain และ Work-life กลับพบว่า พนักงานชายมีระดับความสุขที่สูงกว่าพนักงานหญิง เกี่ยวกับอายุของพนักงาน ซึ่งในการนำเสนอนี้ได้จัดกลุ่มพนักงานตามเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากร ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่า พนักงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขภาพรวมสูงกว่าพนักงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้ มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 62.3 58.8 และ 57.5 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรส พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรมีคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงสุด (58.5 คะแนน) ซึ่งใกล้เคียงกันกับคะแนนเฉลี่ยความสุขของกลุ่มพนักงานที่เป็นโสด (58.2 คะแนน) และเป็นหม้าย (58.2 คะแนน) พนักงานที่ระบุว่า มีสถานภาพหย่า แยกทางหรือเลิกกันกับคู่สมรส เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 55.3 คะแนน กลุ่มที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงานและแต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขค่อนข้างต่ำเช่นกัน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 56.0 ถึง 56.3 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับระดับการศึกษา ของคนทำงาน กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนความสุขสูงสุด ที่ 63.6 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (59.9 คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น (55.9 คะแนน) ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขไม่แตกต่างจากกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า มัธยมตอนปลาย รวมถึงกลุ่มที่จบสายช่าง/วิชาชีพมากนัก

จำแนกตาม ลักษณะงานที่ทำ คนทำงานด้านการบริหารมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมสูงที่สุด (61.2 คะแนน) คนทำงานด้านการบริการและงานสำนักงานมีค่าคะแนนความสุขที่ใกล้เคียงกัน (59.4 และ 59.5 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับลักษณะงานอื่น (56.3คะแนน)

ในด้านของประเภทการจ้างงานพบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานที่ยืดหยุ่นในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงานมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมที่สูงกว่าคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างเล็กน้อย (58.6 และ 58.2 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นรายวันมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 56.1 คะแนน

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่ามีผลต่อความแตกต่างของค่าคะแนนความสุขภาพรวมของคนทำงาน

ไม่มากนัก โดยในกลุ่มที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 10 ปีพบว่ามีความเครียด ความสุขภาพรวมเท่ากับ 57.7 คะแนน ยกเว้นในกลุ่มอายุงาน 3-5 ปีที่ ค่าคะแนนความสุขต่ำกว่าเล็กน้อยที่ 57.2 คะแนน กลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป พบว่าเป็นกลุ่มที่มีความเครียดความสุขภาพรวมสูงที่สุด โดยเท่ากับ 59.1 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากจำนวนคนทำงานทั้งหมด ในองค์กรนั้น พบว่า มีแนวโน้มสัมพันธ์กับค่าคะแนนความสุขภาพรวมของคนทำงานในทิศทางตรงข้าม กล่าวคือ พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มีความเครียดความสุขภาพรวมสูงที่สุด (60.4 คะแนน) ขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก (XL) เป็นกลุ่มที่มีความเครียดความสุขภาพรวมต่ำที่สุด (57.1 คะแนน) โดยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ (M และ L) มีความเครียดที่ใกล้เคียงกัน โดยเท่ากับ 58.4 และ 58.3 คะแนน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีความเครียดความสุขภาพรวมที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีความเครียดเท่ากับ 60.6 และ 57.3 คะแนน ตามลำดับ



ตาราง 3 ค่าคะแนนความสุภาพรวมคนทำงาน จำแนกตามลักษณะทั่วไป
ของคนทำงาน

| คะแนนความสุภาพรวม | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 56.8 | 9.3 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 58.8 | 9.8 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 60.7 | 12.0 |
| F การก่อสร้าง | 56.9 | 8.5 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 58.2 | 9.9 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 57.2 | 10.2 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 57.6 | 9.5 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 60.3 | 10.0 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 58.7 | 9.2 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 58.4 | 9.3 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 57.0 | 9.4 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 57.2 | 10.5 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ | 61.3 | 10.5 |
| P การศึกษา | 64.9 | 10.1 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 62.0 | 11.4 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 59.0 | 10.5 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 53.7 | 9.6 |
| เพศ | | |
| ชาย | 57.1 | 10.2 |
| หญิง | 58.6 | 9.5 |
| เพศทางเลือก | 55.5 | 11.5 |

| คะแนนความสุขภาพรวม | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 62.3 | 10.1 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 58.8 | 9.8 |
| เจนวาย (Gen Y) | 57.5 | 9.7 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 58.2 | 10.0 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 58.5 | 9.6 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 56.3 | 10.5 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 56.0 | 9.6 |
| หม้าย | 58.2 | 10.6 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 55.3 | 9.2 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 56.5 | 9.5 |
| ม.ต้น | 55.9 | 9.3 |
| ม.ปลาย | 56.6 | 9.5 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 56.8 | 9.8 |
| ป.ตรี | 59.9 | 9.6 |
| สูงกว่าป.ตรี | 63.6 | 9.8 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 59.5 | 9.4 |
| งานด้านการผลิต | 56.3 | 9.2 |
| งานด้านการบริการ | 59.4 | 10.6 |
| งานด้านบริหาร | 61.2 | 10.1 |
| งานด้านอื่นๆ | 59.0 | 11.6 |

| คะแนนความสุขภาพรวม | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 58.2 | 9.8 |
| รายวัน | 56.1 | 9.6 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 58.6 | 9.4 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 57.7 | 9.6 |
| 1-2 ปี | 57.7 | 10.1 |
| 3-5 ปี | 57.2 | 9.8 |
| 6-9 ปี | 57.7 | 10.0 |
| 10 ปีขึ้นไป | 59.1 | 9.6 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 60.4 | 10.8 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 58.4 | 10.2 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 58.3 | 9.9 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 57.1 | 9.4 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 60.6 | 10.9 |
| ภาคเอกชน | 57.3 | 9.5 |

4.2.2 สุขภาพกายดี (Happy Body)



ความภูมิใจที่ 1
สุขภาพกายดี
Happy Body

พิจารณาจากการมีค่าดัชนีมวลกาย หรือ Body Mass Index (BMI) ที่เหมาะสม ไม่อ้วนเกินไปหรือผอมเกินไป และการมีพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสม ทั้งในเรื่อง การรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย รวมถึง การงดเว้นการสูบบุหรี่หรือการบริโภคเหล้า สุรา ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนทำงาน ค่าคะแนนความสุขวัด จากคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกายรวม 6 คำถาม ดังนี้

(1) ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูง และเส้น รอบเอวเท่าใด



(2) ปกติท่าน กินอาหารเข้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ ละกี่วัน

(3) ปัจจุบันท่าน ออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ ละกี่วัน



(4) ปัจจุบันท่าน สูบบุหรี่ ใบบาก หรือยาเส้น หรือไหม



(5) ปัจจุบันท่านดื่ม เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ ส้าโท หรือสุราพื้นบ้าน หรือไหม



(6) โดยรวมแล้ว ท่านพึงพอใจกับ สุขภาพกายของ ท่านหรือไม่



จากผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2560 ไตรมาส 1 ภาพรวม พบว่าคนทำงานมีคะแนนความสุข ในมิติสุขภาพกายดี เท่ากับ 59.4 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน) เมื่อ พิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท (ตาราง 4) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติ สุขภาพกายดีสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ย เท่ากับ 66.7 คะแนน ในลำดับถัดมา ได้แก่ “Q กิจกรรมด้านสุขภาพ

และงานสังคมสงเคราะห์” และ “O การบริหารราชการ การป้องกัน ประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 64.9 คะแนน และ 63.1 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายที่ดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ “N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน” (53.2 คะแนน) “L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์” (54.9 คะแนน) และ “R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ” (56.0 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน เกี่ยวกับเพศของคนทำงาน พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงกว่าคนทำงานเพศทางเลือก และคนทำงานชายอย่างเห็นได้ชัด โดยมีคะแนนเท่ากับ 63.9 คะแนน ขณะที่ คนทำงานเพศทางเลือกมีค่าคะแนนสูงกว่าคนทำงานชายเล็กน้อย (54.7 และ 52.9 คะแนน ตามลำดับ) เกี่ยวกับเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากรของคนทำงาน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่า คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย ประชากรทั้งสามรุ่นนี้ มีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีเท่ากับ 66.1 61.0 และ 58.2 คะแนน ตามลำดับ

หากจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าคนทำงานที่เป็นหม้ายเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงที่สุด (63.6 คะแนน) ตามมาด้วย คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส (60.4 คะแนน) และคนทำงานที่เป็นโสด ซึ่งมีคะแนนความสุขใกล้เคียงกับคนทำงานที่หย่า แยก หรือเลิกกับคู่สมรส (58.9 และ 58.6 คะแนน ตามลำดับ)

ในด้านของระดับการศึกษา กลุ่มคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงที่สุด ที่ 64.0 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

(62.1 คะแนน) และระดับปริญญาตรี (60.3 คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาสายช่าง/วิชาชีพ (56.6 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานที่ทำ คนทำงานด้านงานสำนักงานมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงที่สุด (61.3 คะแนน) ขณะที่คนทำงานด้านการบริการและผลิตมีค่าคะแนนความสุขที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งนับว่าต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับลักษณะงานอื่น (58.5 และ 58.9 คะแนน ตามลำดับ) ในด้านของประเภทการจ้าง พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานที่ยืดหยุ่น ในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงานมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีที่สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างงานอื่นเล็กน้อย (60.5 คะแนน) โดยคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างและแบบเป็นรายวันมีคะแนนที่ใกล้เคียงกัน (59.3 และ 59.6 คะแนน ตามลำดับ) สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีทิศทางสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในมิติสุขภาพกายดี โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนสูงที่สุดโดยเท่ากับ 61.7 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าคะแนนต่ำที่สุดเท่ากับ 56.9 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากจำนวนคนทำงานทั้งหมดในองค์กรนั้น พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) และ องค์กรขนาดใหญ่มาก (XL) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงที่สุดใกล้เคียงกัน เท่ากับ 59.9 และ 59.7 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) และขนาดกลาง (M) มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีที่ต่ำกว่าเล็กน้อย โดยอยู่ในช่วง 58.9-59.0 คะแนน เมื่อพิจารณาภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 63.3 และ 58.4 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะ
ทั่วไปของคนทำงาน

| Happy Body | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน |
|--|-------------|-------------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 59.2 | 15.7 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 61.1 | 14.7 |
| E การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 61.3 | 17.8 |
| F การก่อสร้าง | 60.6 | 16.5 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 56.9 | 16.3 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 59.5 | 16.8 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 57.6 | 16.2 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 60.2 | 15.3 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 60.0 | 14.4 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 54.9 | 17.9 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 58.2 | 14.6 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 53.2 | 18.2 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ | 63.1 | 16.0 |
| P การศึกษา | 66.7 | 13.2 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 64.9 | 14.2 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 56.0 | 17.0 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 58.8 | 14.9 |
| เพศ | | |
| ชาย | 52.9 | 17.7 |
| หญิง | 63.9 | 12.9 |
| เพศทางเลือก | 54.7 | 16.2 |

| Happy Body | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 66.1 | 15.2 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 61.0 | 16.2 |
| เจนวาย (Gen Y) | 58.2 | 15.6 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 58.9 | 16.0 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 60.4 | 15.8 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 57.9 | 16.9 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 56.6 | 16.2 |
| หม้าย | 63.6 | 16.6 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 58.6 | 16.0 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 62.1 | 18.1 |
| ม.ต้น | 58.7 | 17.1 |
| ม.ปลาย | 59.4 | 15.7 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 56.6 | 16.1 |
| ป.ตรี | 60.3 | 15.0 |
| สูงกว่าป.ตรี | 64.0 | 14.6 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 61.3 | 14.6 |
| งานด้านการผลิต | 58.9 | 16.2 |
| งานด้านการบริการ | 58.5 | 16.5 |
| งานด้านบริหาร | 59.8 | 16.2 |
| งานด้านอื่นๆ | 59.5 | 17.7 |

| Happy Body | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 59.3 | 15.8 |
| รายวัน | 59.6 | 17.3 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 60.5 | 15.8 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 56.9 | 16.2 |
| 1-2 ปี | 58.5 | 16.1 |
| 3-5 ปี | 58.6 | 15.9 |
| 6-9 ปี | 59.1 | 16.3 |
| 10 ปีขึ้นไป | 61.7 | 15.5 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 59.9 | 16.4 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 59.0 | 16.9 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 58.9 | 16.4 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 59.7 | 15.2 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 63.3 | 14.5 |
| ภาคเอกชน | 58.4 | 16.1 |

4.2.3 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)



การรู้จักผ่อนคลายจากสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะในการทำงาน หรือการใช้ชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่ทำให้เกิดการผ่อนคลายมีหลายรูปแบบ ทั้งจากการพักผ่อนที่เพียงพอ การผ่อนคลายจากการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เล่นกีฬา ปลูกต้นไม้ เป็นต้น

นอกจากนี้ การรู้จักจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้ชีวิตผ่อนคลาย การจมอยู่กับปัญหาและแบกปัญหาไว้โดยไม่สามารถจัดการหรือวางลงได้อาจทำให้เกิดความเครียด และส่งผลกระทบต่อสภาวะของการผ่อนคลายตามมา ความเครียดที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนถึงสภาวะการผ่อนคลายได้เช่นกัน ตัวชี้วัดสำหรับการผ่อนคลายดี จึงเป็นเรื่องของการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมผ่อนคลายต่างๆ สภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น ความรู้สึกในชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง ตลอดจนความสามารถในการจัดการกับปัญหาในชีวิต

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2560 ไตรมาส 1 พบว่าคนทำงานในองค์กรประเทศไทยมีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดี เท่ากับ 49.0 คะแนน ซึ่งนับเป็นมิติความสุขเดียวใน 9 มิติที่ระดับความสุขของคนทำงานอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ไม่มีความสุข” (คะแนน 25.00 - 49.99 คะแนน) เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท (ตาราง 5) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีสูงที่สุดคือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 56.2 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “E การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล” และ “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” โดยมีค่าคะแนน ความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 54.9 คะแนน และ 54.7

คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความ
สุขอ่อนคลายดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก (หากไม่นับรวม “กิจกรรมบริการ
ด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “C การผลิต” (46.6 คะแนน) “N กิจกรรมการบริหาร
และการบริการสนับสนุน” (48.1 คะแนน) และ “K กิจกรรมทางการเงิน
และการประกันภัย” (48.6 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน เกี่ยวกับเพศของคนทำงาน
พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีสูงกว่าคนทำงาน
ชายเล็กน้อย (49.2 และ 48.7 คะแนน ตามลำดับ) โดยคนทำงานเพศทางเลือก
เป็นกลุ่มที่มีคะแนนต่ำที่สุด ที่ 44.3 คะแนน เกี่ยวกับเจเนอเรชันหรือรุ่น
ประชากรของคนทำงาน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่า คนทำงานเจนเบบี้บูม
มีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และ
เจนวายอย่างเห็นได้ชัด โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้ มีค่าคะแนนความสุข
ในมิติผ่อนคลายดีเท่ากับ 55.6 50.4 และ 48.2 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรส ในมิติผ่อนคลายดี คนทำงานที่เป็น
หม้ายเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงที่สุด (50.3 คะแนน) ตามมา
ด้วย คนทำงานที่เป็นโสด และคนทำงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่
สมรส ซึ่งมีคะแนนความสุขใกล้เคียงกันที่ 49.5 และ 49.2 คะแนน ตาม
ลำดับ คนทำงานที่หย่า แยกทาง หรือเลิกกับคู่สมรสเป็นกลุ่มที่มีคะแนน
ความสุขผ่อนคลายดีต่ำที่สุดเท่ากับ 46.5 คะแนน

เกี่ยวกับระดับการศึกษา กลุ่มคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุด ที่ 54.9 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษา
ระดับปริญญาตรี (51.4 คะแนน) และ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า
(49.2 คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีต่ำที่สุด
ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (46.8 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานที่ทำ คนทำงานด้านงานบริหารมีค่าคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีสูงสุด (52.4 คะแนน) ขณะที่คนทำงานด้านการบริการและงานสำนักงานมีค่าคะแนนที่สูงใกล้เคียงกัน (51.7 และ 51.0 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีค่าคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดี ต่ำที่สุด (46.4 คะแนน) ในด้านของประเภทการจ้าง จ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานที่ยืดหยุ่นในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีค่าคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีที่สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างงานแบบอื่นๆ (50.5 คะแนน) โดยคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำ หรือตามสัญญาจ้างมีคะแนนความสุขที่สูงกว่าคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบเป็นรายวัน (49.3 และ 46.7 คะแนน ตามลำดับ) สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีทิศทางสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในมิติผ่อนคลายดี โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนสูงที่สุด โดยเท่ากับ 50.2 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปี และ 1-2 ปี มีค่าคะแนนต่ำที่สุดเท่ากันที่ 48.3 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กรซึ่งพิจารณาจากจำนวนคนทำงานทั้งหมดในองค์กรนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดี โดยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีสูงที่สุด เท่ากับ 53.9 คะแนน ขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดกลาง (M) ขนาดใหญ่ (L) และ ขนาดใหญ่มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีที่ต่ำกว่าเป็นลำดับ โดยเท่ากับ 50.7 49.6 และ 47.1 คะแนน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 51.9 และ 48.3 คะแนน ตามลำดับ

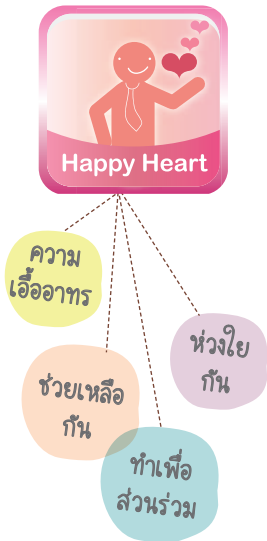
ตาราง 5 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติผ่อนคลายตี จำแนกตามลักษณะทั่วไป
ของคนทำงาน

| Happy Relax | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน |
|---|-------------|-------------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 46.6 | 14.1 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 50.9 | 13.1 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 54.9 | 16.0 |
| F การก่อสร้าง | 51.0 | 13.1 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 50.9 | 14.3 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 50.6 | 13.4 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 50.7 | 12.8 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 51.9 | 13.1 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 48.6 | 13.8 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 51.4 | 12.0 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 49.5 | 13.6 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 48.1 | 15.3 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม | 54.7 | 15.8 |
| P การศึกษา | 56.2 | 15.8 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 54.4 | 15.9 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 52.6 | 13.9 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 46.8 | 11.6 |
| IWC | | |
| ชาย | 48.7 | 14.7 |
| หญิง | 49.2 | 14.5 |
| เพศทางเลือก | 44.3 | 15.6 |

| Happy Relax | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 55.6 | 14.4 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 50.4 | 14.3 |
| เจนวาย (Gen Y) | 48.2 | 14.6 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 49.5 | 14.9 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 49.2 | 14.3 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 48.4 | 15.9 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 46.8 | 14.0 |
| หม้าย | 50.3 | 16.7 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 46.5 | 14.2 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 49.2 | 13.5 |
| ม.ต้น | 47.4 | 14.4 |
| ม.ปลาย | 46.8 | 14.5 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 47.3 | 14.6 |
| ป.ตรี | 51.4 | 14.3 |
| สูงกว่าป.ตรี | 54.9 | 14.7 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 51.0 | 14.4 |
| งานด้านการผลิต | 46.4 | 14.2 |
| งานด้านการบริการ | 51.7 | 14.6 |
| งานด้านบริหาร | 52.4 | 14.7 |
| งานด้านอื่นๆ | 50.4 | 15.0 |

| Happy Relax | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 49.3 | 14.6 |
| รายวัน | 46.7 | 14.3 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 50.5 | 15.2 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 48.3 | 14.0 |
| 1-2 ปี | 48.3 | 15.0 |
| 3-5 ปี | 48.4 | 14.6 |
| 6-9 ปี | 48.9 | 14.6 |
| 10 ปีขึ้นไป | 50.2 | 14.4 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 53.9 | 15.0 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 50.7 | 14.4 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 49.6 | 14.5 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 47.1 | 14.4 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 51.9 | 16.6 |
| ภาคเอกชน | 48.3 | 14.1 |

4.2.4 น้ำใจดี (Happy Heart)



ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นความสุขที่สมบูรณ์หากมีการแผ่ไปยังคนอื่น ความสุขที่แบ่งปันให้กับคนรอบข้างไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน คนที่รู้จักกัน หรือแม้แต่คนที่ไม่รู้จักกันนั้น นำมาความสุขที่ผู้ให้และผู้รับมีโอกาสได้รับร่วมกัน การมีน้ำใจดีจึงเป็นตัวชี้วัดความสุขที่สำคัญและมีความหมายตัวหนึ่ง การมีน้ำใจดีสามารถแสดงออกทั้งทางตรง และทางอ้อม ทางตรงก็จากความรู้สึกล้อเอื้ออาทร ห่วงใยกัน การช่วยเหลือกัน ความเต็มใจและยินดีทำเพื่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม เหล่านี้เป็นคำถามที่ใช้ในการประเมินความสุขในมิตินี้

จากผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พบว่าคนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดี เท่ากับ 63.2 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน) เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท (ตาราง 6) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 69.9 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์” และ “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 67.8 คะแนน และ 65.7 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติ

น้ำใจดีต่ำเป็นอันดับต้นๆ (หากไม่นับรวม ประเภทอุตสาหกรรม “กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “F การก่อสร้าง” (58.9 คะแนน) “M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค” และ “H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า” (คะแนนเท่ากัน 61.6 คะแนน) และ “I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร” (61.7 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของการทำงาน พบว่า คนทำงานเพศทางเลือกเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงที่สุด (63.9 คะแนน) รองลงมาได้แก่ คนทำงานหญิง ซึ่งมีค่าคะแนนสูงกว่าคนทำงานชายเล็กน้อย (63.4 และ 63.0 คะแนน ตามลำดับ) เกี่ยวกับเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากรของคนทำงาน ผลการสำรวจพบว่า คนทำงานเจนเบบี้บูมมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวายตามลำดับ โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 66.8 63.4 และ 63.3 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสของคนทำงาน พบว่า คนทำงานที่เป็นหม้ายเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติน้ำใจดีสูงที่สุด (64.6 คะแนน) รองลงมาได้แก่ คนทำงานที่เป็นโสด และคนทำงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส ซึ่งมีคะแนนใกล้เคียงกันที่ 63.5 และ 63.2 คะแนนตามลำดับ ในขณะที่คนทำงานที่หย่า แยกทางหรือเลิกกับคู่สมรสมีความสุขในมิติน้ำใจดีต่ำที่สุดเท่ากับ 62.4 คะแนน

เกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่า ความสุขในมิตินี้มีทิศทางแปรผันตามระดับการศึกษาของคนทำงาน โดยกลุ่มคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงที่สุด ที่ 67.3 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (65.2 คะแนน) ขณะที่กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีต่ำที่สุดเท่ากับ 59.1 คะแนน

หากจำแนกตามลักษณะงานที่ทำ คนทำงานด้านงานบริหารเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงสุด (66.3 คะแนน) รองลงมาคือกลุ่มคนทำงานด้านงานสำนักงาน (64.7 คะแนน) ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับลักษณะงานอื่น (61.9 คะแนน)

สำหรับประเภทของการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างมีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีที่สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างงานอื่น (63.6 คะแนน) ตามมาด้วยคนทำงานที่มีการจ้างงานที่ยืดหยุ่นในลักษณะการจ้างเหมา บางช่วงเวลาและตามผลงาน และ คนทำงานที่มีการจ้างงานแบบเป็นรายวัน ตามลำดับ (62.5 และ 61.0 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า คนทำงานในแต่ละกลุ่มอายุงานมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก อยู่ในช่วง 62.6-63.9 คะแนน โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าสูงที่สุดโดยเท่ากับ 63.9 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปีมีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดเท่ากับ 62.6 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กรซึ่งพิจารณาจากจำนวนคนทำงานทั้งหมดในองค์กรนั้น พบว่า คนทำงานในองค์กรทุกขนาดมีค่าคะแนนความสุขน้ำใจดีไม่แตกต่างกันมาก โดยอยู่ในช่วง 62.8-63.8 คะแนน โดยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนสูงที่สุด (63.8 คะแนน) ขณะที่ คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดกลาง (M) มีคะแนนต่ำที่สุด (62.8 คะแนน) เมื่อพิจารณาภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนพอสมควร โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 65.7 และ 62.7 คะแนนตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

| Happy Heart | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 62.7 | 14.2 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 63.3 | 14.3 |
| E การจัดหาหน้า้ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 64.2 | 15.7 |
| F การก่อสร้าง | 58.9 | 15.3 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 62.3 | 14.6 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 61.6 | 14.2 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 61.7 | 14.0 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 64.5 | 15.4 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 64.4 | 13.9 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 63.2 | 14.0 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 61.6 | 13.8 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 63.4 | 15.0 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม | 65.7 | 15.5 |
| P การศึกษา | 69.9 | 13.8 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 67.8 | 14.9 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 64.3 | 14.8 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 53.9 | 13.1 |
| เพศ | | |
| ชาย | 63.0 | 15.3 |
| หญิง | 63.4 | 14.0 |
| เพศทางเลือก | 63.9 | 15.9 |

| Happy Heart | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 66.8 | 14.1 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 63.4 | 14.5 |
| เจนวาย (Gen Y) | 63.2 | 14.5 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 63.5 | 14.8 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 63.3 | 14.2 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 62.8 | 15.1 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 62.0 | 14.7 |
| หม้าย | 64.6 | 15.6 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 62.4 | 14.0 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 59.1 | 13.5 |
| ม.ต้น | 60.3 | 14.4 |
| ม.ปลาย | 62.5 | 14.5 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 63.0 | 14.6 |
| ป.ตรี | 65.2 | 14.3 |
| สูงกว่าป.ตรี | 67.3 | 14.7 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 64.7 | 14.2 |
| งานด้านการผลิต | 61.9 | 14.2 |
| งานด้านการบริการ | 64.1 | 15.0 |
| งานด้านบริหาร | 66.3 | 14.6 |
| งานด้านอื่นๆ | 63.0 | 15.7 |

| Happy Heart | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 63.6 | 14.5 |
| รายวัน | 61.0 | 14.6 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 62.5 | 14.7 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 63.6 | 14.3 |
| 1-2 ปี | 63.0 | 14.9 |
| 3-5 ปี | 62.6 | 14.6 |
| 6-9 ปี | 63.1 | 14.9 |
| 10 ปีขึ้นไป | 63.9 | 14.2 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 63.8 | 16.0 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 62.8 | 14.7 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 63.4 | 14.5 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 63.2 | 14.3 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 65.7 | 15.1 |
| ภาคเอกชน | 62.7 | 14.4 |

4.2.5 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)



ความสุขมิติที่ 4 พิจารณาสุขภาวะทางจิตวิญญาณของการทำงานในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การทำจิตใจให้สงบ การรู้จักยกโทษและให้อภัยผู้อื่น การรู้จักยอมรับและขอโทษเมื่อกระทำผิด รวมถึงการรู้จักตอบแทนคุณผู้ที่มีพระคุณ หรือผู้ที่เคยให้การช่วยเหลือ คະແນນความสุขในมิติความสุขนี้ ซึ่งวัดจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณรวม 5 คำถาม เกี่ยวกับการได้มีโอกาสทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนาหรือให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ และการตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือผู้ที่เคยให้การช่วยเหลือ

จากการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พบว่า คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดี เท่ากับ 67.5 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน) หากพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท (ตาราง 7) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 72.8 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์” และ “J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 70.3 คะแนน และ 68.7 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีต่ำกว่าคนทำงานใน

ประเภทอุตสาหกรรมอื่นๆ (หากไม่นับรวม ประเภทอุตสาหกรรม “กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “F การก่อสร้าง” (64.8 คะแนน) “I ที่พักรวมและบริการด้านอาหาร” (65.0 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของการทำงาน พบว่า คนทำงานหญิง มีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงกว่าคนทำงานเพศทางเลือก และคนทำงานชาย โดยมีคะแนนเท่ากับ 68.3 คะแนน ขณะที่คนทำงานเพศทางเลือกมีค่าคะแนนสูงกว่าคนทำงานชาย (67.4 และ 66.3 คะแนน ตามลำดับ) เกี่ยวกับเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากรของคนทำงาน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่า คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขจิตวิญญาณดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 70.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวายมีค่าคะแนนความสุขจิตวิญญาณดีเท่ากันที่ 67.5 คะแนน

หากพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า คนทำงานที่เป็นหม้าย เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติจิตวิญญาณสูงที่สุด (69.8 คะแนน) ตามมาด้วย คนทำงานที่แต่งงานและอยู่รวมกันกับคู่สมรส และคนทำงานที่เป็นโสด ซึ่งมีค่าคะแนนค่อนข้างใกล้เคียงกัน (67.8 และ 67.4 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนคนทำงานที่หย่า แยกทางหรือเลิกกับคู่สมรส แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงานมีค่าคะแนนที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน คืออยู่ในช่วง 66.7-66.9 คะแนน

ในด้านของระดับการศึกษา กลุ่มคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด ที่ 69.7 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายและปริญญาตรี (68.0 และ 67.9 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มที่มีค่าคะแนนความ

สุขในมิติจิตวิญญาณดีต่ำที่สุดได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (65.4 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานที่ทำ คนทำงานด้านงานบริหารมีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด (68.3คะแนน) ขณะที่คนทำงานในลักษณะงานอื่นๆ ทั้ง ด้านงานสำนักงาน การผลิต และการบริการ มีค่าคะแนนที่ใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง 67.3-67.8 คะแนน ในด้านของประเภทการจ้างงาน พบว่า คะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีของคนทำงานมีค่าที่ใกล้เคียงกัน คืออยู่ในช่วง 67.1-67.5 คะแนน โดยคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างและแบบรายวันมีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีเท่ากันที่ 67.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานที่ยืดหยุ่น ในลักษณะการจ้างเหมา บางช่วงเวลาและตามผลงานมีค่าคะแนนที่ต่ำกว่าเล็กน้อย ที่ 67.1 คะแนน สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ไม่ค่อยมีผลต่อความแตกต่างของค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดี โดยทุกกลุ่มคนทำงานตามอายุงานมีค่าคะแนนอยู่ในช่วง 67.1-67.8 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กรซึ่งพิจารณาจากจำนวนคนทำงานทั้งหมดในองค์กรนั้น พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุดที่ 68.2 คะแนน คนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่มาก (XL) และองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) มีค่าคะแนนที่ใกล้เคียงกัน (67.7 และ 67.5 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานในองค์กรขนาดกลาง (M) มีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีที่ต่ำกว่าเล็กน้อย (66.7 คะแนน) เมื่อพิจารณาภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 69.4 และ 67.0 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณตี จำแนกตามลักษณะ
ทั่วไปของคนทำงาน

| Happy Soul | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน |
|---|-------------|-------------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 67.5 | 14.5 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 67.6 | 14.2 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 66.4 | 15.1 |
| F การก่อสร้าง | 64.8 | 13.7 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 66.5 | 14.5 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 66.7 | 14.6 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 65.0 | 14.9 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 68.7 | 15.4 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 67.3 | 13.3 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 66.5 | 14.1 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 66.2 | 13.8 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 67.0 | 15.4 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม | 68.0 | 14.8 |
| P การศึกษา | 72.8 | 13.8 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 70.3 | 14.9 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 66.4 | 14.9 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 63.3 | 16.9 |
| เพศ | | |
| ชาย | 66.3 | 15.4 |
| หญิง | 68.3 | 13.9 |
| เพศทางเลือก | 67.4 | 16.3 |

| Happy Soul | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 70.0 | 14.4 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 67.5 | 14.5 |
| เจนวาย (Gen Y) | 67.5 | 14.5 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 67.4 | 14.8 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 67.8 | 14.2 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 66.8 | 15.1 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 66.7 | 14.7 |
| หม้าย | 69.8 | 15.6 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 66.9 | 14.0 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 65.4 | 65.4 |
| ม.ต้น | 66.0 | 66.0 |
| ม.ปลาย | 68.0 | 68.0 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 67.2 | 67.2 |
| ป.ตรี | 67.9 | 67.9 |
| สูงกว่าป.ตรี | 69.7 | 69.7 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 67.3 | 14.0 |
| งานด้านการผลิต | 67.3 | 14.6 |
| งานด้านการบริการ | 67.8 | 14.8 |
| งานด้านบริหาร | 68.3 | 14.2 |
| งานด้านอื่นๆ | 67.0 | 15.7 |

| Happy Soul | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 67.5 | 14.5 |
| รายวัน | 67.5 | 14.9 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 67.1 | 14.1 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 67.4 | 14.4 |
| 1-2 ปี | 67.8 | 14.9 |
| 3-5 ปี | 67.1 | 14.6 |
| 6-9 ปี | 67.3 | 15.0 |
| 10 ปีขึ้นไป | 67.8 | 14.1 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 68.2 | 14.0 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 66.7 | 14.8 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 67.5 | 14.7 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 67.7 | 14.4 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 69.4 | 14.6 |
| ภาคเอกชน | 67.0 | 14.5 |

4.2.6 ครอบครัวดี (Happy Family)



ความซุขุมิตินี้ 5 พิจารณาความซุขจากการทำงานร่วมกันและได้ใช้เวลาร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว โดยเห็นว่าการได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว และการได้ทำสิ่งต่างๆ ให้กับคนในครอบครัว เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสุข พร้อมๆ กับการป้องกันไม่ให้ความทุกข์ ความเศร้าหมอง และความหดหู่เข้ามารบกวนจิตใจ ในการวัดความสุขของคนทำงานในมิตินี้ พิจารณาจากประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว 3 คำถาม เกี่ยวกับการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ การมีโอกาสทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว และความสุขที่มีกับครอบครัวโดยรวม

การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พบว่าคนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดี เท่ากับ 57.9 คะแนนอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน) ซึ่งหากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภทแล้ว (ตาราง 8) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด คือ "P การศึกษา" โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 67.5 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ "O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ" และ "E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล" โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 63.2 คะแนน และ 61.0 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขครอบครัวดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก (หากไม่นับรวม ประเภทอุตสาหกรรม “กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่

“M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค” (55.2 คะแนน)
“C การผลิต” (55.5 คะแนน) และ “F การก่อสร้าง” (56.8 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน ในเรื่องแรกเกี่ยวกับเพศ พบว่า พนักงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวที่สูงกว่าพนักงานชายเล็กน้อย (58.6 และ 57.1 คะแนน ตามลำดับ) โดยพนักงานเพศทางเล็กลงเป็นกลุ่มที่มีคะแนนต่ำที่สุดโดยต่ำกว่าค่าคะแนนของพนักงานหญิงและชายอยู่พอสมควร ที่ 51.0 คะแนน สำหรับเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากรของพนักงาน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่า พนักงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวที่สูงกว่าพนักงานเจนเอ็กซ์อยู่พอสมควร เช่นเดียวกันที่พนักงานเจนเอ็กซ์ก็มีความสุขในมิติสูงกว่าพนักงานเจนวายอย่างเห็นได้ชัด โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้มีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวที่เท่ากับ 65.2 61.6 และ 55.8 คะแนน ตามลำดับ

หากพิจารณาแยกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรสเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติครอบครัวที่สูงที่สุด (62.4 คะแนน) ตามมาด้วย พนักงานที่เป็นหม้าย (58.4 คะแนน) และ พนักงานที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน (56.7 คะแนน) ขณะที่พนักงานที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และพนักงานที่หย่า แยกทางหรือเลิกกับคู่สมรส เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุดใกล้เคียงกัน (50.5 และ 50.6 คะแนน ตามลำดับ)

เกี่ยวกับระดับการศึกษา กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวที่สูงที่สุด ที่ 62.9 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (60.0 คะแนน) และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (59.1 คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวต่ำที่สุดได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (55.4 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ทำ คนทำงานด้านงานบริหารมีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงสุด (61.5 คะแนน) รองลงมาคือ คนทำงานด้านการบริการ (61.0 คะแนน) ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีค่าคะแนนที่ต่ำที่สุด (55.0 คะแนน) ในส่วนของประเภทการจ้างงาน ผลการสำรวจพบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานที่ยืดหยุ่นในลักษณะการจ้างเหมา บางช่วงเวลาและตามผลงานมีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีที่สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างงานอื่น (59.4 คะแนน) ตามด้วยคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้าง ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบรายวันพอสมควร (58.3 และ 55.1 คะแนน ตามลำดับ) สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีทิศทางสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในมิติครอบครัวดี โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนสูงสุดที่สุดโดยเท่ากับ 61.4 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีค่าคะแนนต่ำที่สุดเท่ากับ 55.3 คะแนน

หากพิจารณาขนาดขององค์กรบนพื้นฐานจำนวนคนทำงานทั้งหมดที่ทำงานในองค์กรนั้น พบว่า ขนาดขององค์กรมีทิศทางสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดี โดยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงมากที่สุด (62.4 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่มาก (XL) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีต่ำที่สุด (55.5 คะแนน) โดยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดกลาง (M) มีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงกว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) (60.3 และ 58.9 คะแนน ตามลำดับ) จำแนกตามภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติภาพครอบครัวดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนพอสมควร โดย มีค่าคะแนนเท่ากับ 60.9 และ 57.1 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวที่จำแนกตามลักษณะทั่วไป
ของคนทำงาน

| Happy Family | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน |
|---|-------------|-------------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 55.5 | 19.9 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 60.2 | 20.4 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 61.0 | 21.7 |
| F การก่อสร้าง | 56.8 | 20.0 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 60.8 | 20.3 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 60.0 | 20.7 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 57.5 | 20.6 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 60.8 | 20.6 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 57.3 | 21.0 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 59.3 | 20.9 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 55.2 | 21.3 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 58.9 | 21.1 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม | 63.2 | 21.7 |
| P การศึกษา | 67.5 | 20.3 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 60.5 | 22.2 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 60.3 | 22.0 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 54.3 | 19.1 |
| เพศ | | |
| ชาย | 57.1 | 20.5 |
| หญิง | 58.6 | 20.5 |
| เพศทางเลือก | 51.0 | 23.0 |

| Happy Family | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 65.2 | 20.8 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 61.6 | 20.6 |
| เจนวาย (Gen Y) | 55.8 | 20.2 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 54.6 | 20.8 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 62.4 | 19.5 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 50.5 | 20.6 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 56.7 | 19.8 |
| หม้าย | 58.4 | 21.4 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 50.6 | 20.7 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 59.1 | 19.9 |
| ม.ต้น | 57.2 | 20.5 |
| ม.ปลาย | 55.4 | 19.8 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 56.5 | 20.6 |
| ป.ตรี | 60.0 | 20.9 |
| สูงกว่าป.ตรี | 62.9 | 20.4 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 60.3 | 21.4 |
| งานด้านการผลิต | 55.0 | 19.7 |
| งานด้านการบริการ | 61.0 | 20.9 |
| งานด้านบริหาร | 61.5 | 19.8 |
| งานด้านอื่นๆ | 58.3 | 20.3 |

| Happy Family | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 58.3 | 20.6 |
| รายวัน | 55.1 | 20.0 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 59.4 | 19.8 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 55.3 | 19.8 |
| 1-2 ปี | 55.5 | 20.5 |
| 3-5 ปี | 56.6 | 20.4 |
| 6-9 ปี | 58.2 | 20.8 |
| 10 ปีขึ้นไป | 61.4 | 20.5 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 62.4 | 21.3 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 60.3 | 21.1 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 58.9 | 20.4 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 55.5 | 19.9 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 60.9 | 21.5 |
| ภาคเอกชน | 57.1 | 20.3 |

4.2.7 สังคมดี (Happy Society)



ความสุขุมิตีที่ 6 พิจารณาสุขภาวะของคนทำงานทางสังคม ในด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนบ้าน การได้รับความช่วยเหลือจากคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ เมื่อมีปัญหา การประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความสงบสุขของสังคมในปัจจุบัน คะแนนความสุขในมิติความสุขนี้ ชี้นำจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางสังคมนรวม 6 คำถาม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนเมื่อมีปัญหา ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข และความรู้สึกในการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

จากผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2560 ไตรมาส 1 ภาพรวม พบว่าคนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสังคมดี เท่ากับ 55.3 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน) เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท (ตาราง 9) พบว่าประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุดคือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 63.3 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์” และ “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 61.1 คะแนน และ

59.4 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสังคมดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก (หากไม่นับรวม ประเภทอุตสาหกรรม “กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค” (53.0 คะแนน) “F การก่อสร้าง” (53.5 คะแนน) และ “C การผลิต” (53.7 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน เกี่ยวกับเพศของคนทำงาน พบว่า คนทำงานชายมีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงกว่าคนทำงานหญิงเล็กน้อย (55.8 และ 55.1 คะแนน ตามลำดับ) โดยคนทำงานเพศทางเลือกเป็นกลุ่มที่มีคะแนนต่ำที่สุด ที่ 51.9 จำแนกตามเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากรของคนทำงาน ผลการสำรวจค่อนข้างคล้ายคลึงกับคะแนนความสุขในมิติอื่น โดยพบว่า คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้ มีค่าคะแนนเท่ากับ 59.9 56.3 และ 54.8 คะแนนตามลำดับ หากจำแนกตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรสเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติสังคมดี สูงที่สุด (56.0 คะแนน) ตามมาด้วย คนทำงานที่เป็นโสด (55.6 คะแนน) และ คนทำงานที่เป็นหม้าย (54.8 คะแนน) คนทำงานที่หย่า แยกทาง หรือเลิกกับคู่สมรสเป็นกลุ่มที่มีความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด (52.5 คะแนน) สำหรับระดับการศึกษา กลุ่มคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุด ที่ 60.2 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (57.3 คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดีต่ำที่สุดเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย (53.5 และ 53.6 คะแนน ตามลำดับ)

หากจำแนกตามลักษณะงานที่ทำ คนทำงานด้านงานบริหารมีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุด (58.1 คะแนน) รองลงมาได้แก่

คนทำงานด้านการบริการและงานสำนักงาน (57.7 และ 56.4 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีค่าคะแนนในมิติสังคมดี ความสุขที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับลักษณะงานอื่น (53.4 คะแนน) ในส่วน ของประเภทการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานที่ ยืดหยุ่นในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงานมีค่า คะแนนความสุขในมิติสังคมดี สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างงาน อื่น (57.0 คะแนน) และคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำหรือตาม สัญญาจ้างมีคะแนนความสุขในมิติสังคมดี ที่สูงกว่าคนทำงานแบบ รายวัน (55.5 และ 53.6 คะแนน ตามลำดับ) หากจำแนกตามอายุงาน หรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า กลุ่มคนทำงานที่มีอายุ งาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุด โดยเท่ากับ 56.1 คะแนน และกลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดีต่ำที่สุดเท่ากับ 54.4 คะแนน ขณะที่ คนทำงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี และ 6-9 ปี มีค่าคะแนน ความสุขในมิติสังคมดีใกล้เคียงกันในช่วง 55.3-55.6 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า มีแนวโน้มแปรผันในทิศทางตรงข้าม กับระดับความสุขในมิติสังคมดีของคนทำงาน โดยคนทำงานในองค์กรที่มี ขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุดเท่ากับ 58.7 คะแนน ขณะที่ คนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่มาก (XL) มีค่า คะแนนความสุขในมิติสังคมดีต่ำที่สุดเท่ากับ 53.8 คะแนน โดยที่คน ทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) และขนาดกลาง (M) มีคะแนนความ สุขในมิติสังคมดีใกล้เคียงกัน ที่ 56.2 และ 56.3 คะแนน ตามลำดับ เมื่อ จำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ มีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดี ที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชน พอสมควร โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 57.9 และ 54.7 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสังคมดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

| Happy Society | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 53.7 | 13.6 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 55.3 | 13.6 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 58.3 | 12.9 |
| F การก่อสร้าง | 53.5 | 11.1 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 56.6 | 14.5 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 53.9 | 12.6 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 54.8 | 13.6 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 57.1 | 14.8 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 55.5 | 12.6 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 56.1 | 11.9 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 53.0 | 13.5 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 55.9 | 14.3 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม | 59.4 | 14.3 |
| P การศึกษา | 63.3 | 14.1 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 61.1 | 15.4 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 58.0 | 14.0 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 50.7 | 12.5 |
| เพศ | | |
| ชาย | 55.8 | 14.4 |
| หญิง | 55.1 | 13.7 |
| เพศทางเลือก | 51.9 | 17.7 |

| Happy Society | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 59.9 | 13.4 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 56.3 | 13.6 |
| เจนวาย (Gen Y) | 54.8 | 14.2 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 55.6 | 14.3 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 56.0 | 13.7 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 54.3 | 14.7 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 53.0 | 13.9 |
| หม้าย | 54.8 | 14.9 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 52.5 | 13.7 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 54.7 | 13.3 |
| ม.ต้น | 53.5 | 14.0 |
| ม.ปลาย | 53.6 | 14.0 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 54.4 | 14.3 |
| ป.ตรี | 57.3 | 13.6 |
| สูงกว่าป.ตรี | 60.2 | 13.7 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 56.4 | 13.6 |
| งานด้านการผลิต | 53.4 | 13.7 |
| งานด้านการบริการ | 57.7 | 14.5 |
| งานด้านบริหาร | 58.1 | 14.1 |
| งานด้านอื่นๆ | 57.2 | 15.3 |

| Happy Society | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 55.5 | 14.0 |
| รายวัน | 53.6 | 14.2 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 57.0 | 14.6 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 55.6 | 13.8 |
| 1-2 ปี | 55.3 | 14.7 |
| 3-5 ปี | 54.4 | 14.3 |
| 6-9 ปี | 55.3 | 14.3 |
| 10 ปีขึ้นไป | 56.1 | 13.3 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 58.7 | 14.4 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 56.3 | 14.1 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 56.2 | 14.2 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 53.8 | 13.7 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 57.9 | 15.4 |
| ภาคเอกชน | 54.7 | 13.7 |

4.2.8 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)



การใฝ่หาความรู้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสุขที่สำคัญ ความต้องการ และการได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ของคนทำงานในองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง การพัฒนาบุคลากร โดยการอบรม ศึกษาต่อ หรือการส่งไปปฏิบัติงานยังสถานที่ต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างทักษะ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมผลิตภาพของคนทำงานในองค์กร การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของคนในองค์กร จะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของตนเอง และพร้อมที่จะถ่ายทอดคุณค่าที่รับรู้ให้กับองค์กรต่อไป

ดังนั้นการวัดความสุขของคนทำงานจึงได้นำความสุขจากการใฝ่หาความรู้ เข้าเป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการใฝ่หาความรู้ 3 คำถาม เกี่ยวกับความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ การสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และการมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พบว่า คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดี เท่ากับ 58.5 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน) เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท (ตาราง 10) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดี สูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 66.7 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์” และ

“E การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล” โดยมีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีเฉลี่ยเท่ากับ 63.4 คะแนน และ 62.9 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดี ต่ำที่สุด 3 อันดับแรก (หากไม่นับรวมประเภทอุตสาหกรรม “กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “F การก่อสร้าง” (54.0 คะแนน) “C การผลิต” (56.7 คะแนน) และ “H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า” (56.8 คะแนน)

จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน เกี่ยวกับเพศของคนทำงาน พบว่า ในมิติความสุขนี้ คนทำงานชายและคนทำงานเพศทางเลือกรมีค่าคะแนนความสุขเท่ากัน (59.9 คะแนน) โดยเป็นค่าคะแนนความสุขสูงกว่าในคนทำงานเพศหญิง (57.6 คะแนน) พิจารณาตามเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากร ผลการสำรวจในมิติใฝ่รู้ดีให้ข้อค้นพบที่แตกต่างจากผลการสำรวจความสุขในมิติอื่น โดยพบว่า คนทำงานเจนวายเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีสูงที่สุด (59.5 คะแนน) ตามมาด้วยคนทำงานเจนเอ็กซ์ (57.1 คะแนน) และต่ำที่สุดในคนทำงานเจนบีบูม (56.7 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรสของคนทำงาน คนทำงานที่เป็นโสดเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติใฝ่รู้ดีสูงที่สุด (60.5 คะแนน) รองลงมา ได้แก่ คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรสและแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขใกล้เคียงกัน (57.4 และ 57.5 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มคนทำงานตามสถานภาพสมรสที่เหลือมีค่าคะแนนความสุขใกล้เคียงกัน คืออยู่ในช่วง 56.3-56.8 คะแนน ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า มีแนวโน้มความสัมพันธ์กับระดับค่าคะแนนความสุขมิตินี้ในทิศทางเดียวกัน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขใฝ่รู้ดีสูงที่สุด ที่ 66.5 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (61.6 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีต่ำที่สุดที่ 52.0 คะแนน

หากจำแนกคนทำงานตามลักษณะงาน พบว่า กลุ่มที่ทำงานด้านงานบริหารมีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีสูงสุด (63.7 คะแนน) รองลงมาได้แก่ คนทำงานด้านการบริการและงานสำนักงาน (61.2 และ 60.3 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีค่าคะแนนต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับลักษณะงานอื่น (55.8 คะแนน) ในส่วนของประเภทการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานที่ยืดหยุ่นในลักษณะการจ้างเหมา บางช่วงเวลาและตามผลงานมีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดี ที่สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างงานอื่นเล็กน้อย (59.9 คะแนน) โดยคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างมีค่าคะแนนความสุขในมิติที่สูงกว่าคนทำงานแบบเป็นรายวันอยู่พอสมควร (58.8 และ 55.8 คะแนน ตามลำดับ) สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีทิศทางความสัมพันธ์ค่อนข้างไปในทิศทางตรงกันข้ามกับค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดี โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนสูงที่สุดโดยเท่ากับ 61.4 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนนต่ำที่สุดเท่ากับ 56.9 คะแนน

สำหรับขนาดขององค์กรหรือจำนวนคนทำงานทั้งหมดในองค์กรนั้น พบว่า มีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีด้วยเช่นกัน จากผลการสำรวจ คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดี สูงที่สุดเท่ากับ 61.3 ขณะที่ คนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่มาก (XL) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนต่ำที่สุดเท่ากับ 57.2 คะแนน โดยคนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ (L) และขนาดกลาง (M) มีคะแนนความสุขที่สูงกว่าคนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ (L) (59.8 และ 58.9 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขภาพในมิติใฝ่รู้ดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 61.5 และ 57.9 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติใฝ่รู้ดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

| Happy Brain | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 56.7 | 16.1 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 57.2 | 16.7 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 62.9 | 21.5 |
| F การก่อสร้าง | 54.0 | 18.2 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 59.7 | 16.9 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 56.8 | 17.0 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 58.9 | 17.0 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 60.5 | 15.8 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 61.0 | 14.8 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 60.4 | 16.5 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 58.0 | 16.4 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 59.8 | 16.8 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม | 62.1 | 16.7 |
| P การศึกษา | 66.7 | 16.0 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 63.4 | 16.5 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 60.5 | 16.1 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 51.0 | 16.9 |
| เพศ | | |
| ชาย | 59.9 | 16.7 |
| หญิง | 57.6 | 16.3 |
| เพศทางเลือก | 59.9 | 18.5 |

| Happy Brain | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเนอเรชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 56.7 | 17.8 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 57.1 | 16.5 |
| เจนวาย (Gen Y) | 59.5 | 16.4 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 60.5 | 16.6 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 57.4 | 16.3 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 57.5 | 16.5 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 56.8 | 16.4 |
| หม้าย | 56.3 | 18.2 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 56.4 | 16.3 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 52.0 | 17.3 |
| ม.ต้น | 54.4 | 16.1 |
| ม.ปลาย | 56.4 | 15.9 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 58.4 | 16.3 |
| ป.ตรี | 61.6 | 16.1 |
| สูงกว่าป.ตรี | 66.5 | 15.8 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 60.3 | 16.2 |
| งานด้านการผลิต | 55.8 | 15.9 |
| งานด้านการบริการ | 61.2 | 16.9 |
| งานด้านบริหาร | 63.7 | 16.5 |
| งานด้านอื่นๆ | 61.5 | 18.4 |

| Happy Brain | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 58.8 | 16.4 |
| รายวัน | 55.8 | 16.9 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 59.9 | 16.9 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 61.4 | 16.2 |
| 1-2 ปี | 60.3 | 16.7 |
| 3-5 ปี | 57.8 | 16.5 |
| 6-9 ปี | 58.3 | 16.5 |
| 10 ปีขึ้นไป | 56.9 | 16.3 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 61.3 | 17.4 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 59.8 | 17.0 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 58.9 | 16.6 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 57.2 | 16.0 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 61.5 | 16.7 |
| ภาคเอกชน | 57.9 | 16.4 |

4.2.9 สุขภาพเงินดี (Happy Money)



มิติความสุขมิติที่ 8 พิจารณาจากการบริหารจัดการด้านการเงิน และความสามารถของคนทำงานในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ ว่าเป็นไปตามกำหนดหรือไม่ และมีการเก็บออมในแต่ละเดือนมากน้อยเพียงใด รวมถึงการประเมินค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายรับว่ามีลักษณะอย่างไร โดยค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีใช้ตัวชี้วัดด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ เกี่ยวกับ ความรู้สึกเป็นภาระของการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมในปัจจุบัน ความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

จากผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พบว่าคนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดี เท่ากับ 50.8 คะแนน ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50.00-74.99 คะแนน) แต่ก็นับว่าเป็นค่าคะแนนที่คาบเกี่ยวกับระดับ “UNHAPPY” หรือ “ระดับไม่มีความสุข” เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท (ตาราง 11) พบว่าประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 55.9 คะแนน รองลงมาได้แก่ “F การก่อสร้าง” (55.2 คะแนน) “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” และ “J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร” ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขเท่ากัน (55.0 คะแนน) ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสุขภาพเงินดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก (หากไม่นับรวม ประเภทอุตสาหกรรม

“กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า” (48.4 คะแนน) “N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน” (48.7 คะแนน) และ “G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์” (49.4 คะแนน) โดยคนทำงานในทั้ง 3 ประเภทอุตสาหกรรมนี้ ถือว่า “UNHAPPY หรือ ไม่มีความสุข” ในมิติสุขภาพเงินดี

พิจารณาตามในมิติลักษณะทั่วไปของคนทำงาน พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงกว่าคนทำงานชาย และคนทำงานเพศทางเล็กลงอยู่เล็กน้อย โดยมีคะแนนเท่ากับ 51.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานชายมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงกว่าคนทำงานเพศทางเล็กลงเล็กน้อย (49.8 และ 49.7 คะแนน ตามลำดับ) ในส่วนของเจนเนอเรชันหรือรุ่นประชากร ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่า คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวายอย่างเห็นได้ชัด โดยคนทำงานในสามรุ่นประชากรนี้มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 56.9 51.1 และ 50.6 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่เป็นโสดเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุด (53.8 คะแนน) รองลงมา คือคนทำงานที่แต่งงานและอยู่รวมกันกับคู่สมรส (49.8 คะแนน) แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน (48.5 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่หย่า แยกทาง หรือเลิกกับคู่สมรมีค่าคะแนนต่ำที่สุด (44.6 คะแนน) สำหรับระดับการศึกษา กลุ่มคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุด ที่ 61.3 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี (54.0 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา และสายช่าง/วิชาชีพมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีใกล้เคียงกัน คืออยู่ในช่วง 47.3 –48.8 คะแนน ซึ่งถือว่า อยู่ในระดับ “UNHAPPY หรือ ไม่มีความสุข”

เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน คนทำงานด้านงานบริหารมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงสุด (56.1 คะแนน) รองลงมา (หากไม่รวม “งานด้านอื่นๆ”) ได้แก่ คนทำงานด้านงานสำนักงานและการบริการ (52.9 และ 51.2 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีค่าคะแนนความสุขที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับลักษณะงานอื่น (49.1 คะแนน) ในส่วนของประเภทการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานที่ยืดหยุ่นในลักษณะการจ้างเหมา บางช่วงเวลาและตามผลงานมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีที่สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างงานอื่น (52.5 คะแนน) โดยคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างมีค่าคะแนนที่สูงกว่าคนทำงานแบบเป็นรายวัน (51.1 และ 48.2 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาอายุงานหรือระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรปัจจุบัน กลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีใกล้เคียงกันในช่วง 51.2-51.9 คะแนน (โดยกลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีคะแนนสูงที่สุดเท่ากับ 51.9 คะแนน) และกลุ่มที่มีอายุงาน 3-5 ปี และ 6-9 ปี มีค่าคะแนนที่ต่ำกว่าแต่ใกล้เคียงกัน (49.7 และ 49.1 คะแนน ตามลำดับ)

เกี่ยวกับขนาดขององค์กรซึ่งพิจารณาจากจำนวนคนทำงานทั้งหมด ในองค์กรนั้น พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงสุด (53.6 คะแนน) รองลงมา ได้แก่ คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) ขนาดใหญ่มาก (XL) และขนาดกลาง (M) ตามลำดับ (51.1 50.4 และ 50.2 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 53.9 และ 50.1 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพเงินดี จำแนกตามลักษณะ
ทั่วไปของคนทำงาน

| Happy Money | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน |
|---|-------------|-------------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 49.7 | 18.1 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 52.9 | 18.8 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 53.2 | 22.7 |
| F การก่อสร้าง | 55.2 | 18.9 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 49.4 | 19.9 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 48.4 | 20.7 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 52.4 | 18.5 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 55.0 | 20.0 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 53.0 | 19.1 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 49.6 | 17.2 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 51.7 | 18.7 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 48.7 | 18.5 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม | 55.0 | 19.6 |
| P การศึกษา | 55.9 | 20.6 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 54.2 | 20.4 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 50.8 | 18.7 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 51.3 | 19.1 |
| เพศ | | |
| ชาย | 49.8 | 19.0 |
| หญิง | 51.5 | 18.8 |
| เพศทางเลือก | 49.7 | 19.6 |

| Happy Money | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 56.9 | 20.5 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 51.1 | 19.5 |
| เจนวาย (Gen Y) | 50.6 | 18.5 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 53.8 | 18.7 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 49.8 | 18.6 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 48.5 | 20.3 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 46.9 | 18.2 |
| หม้าย | 46.2 | 20.7 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 44.6 | 19.7 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 48.8 | 19.2 |
| ม.ต้น | 47.3 | 17.9 |
| ม.ปลาย | 48.6 | 18.3 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 48.6 | 18.6 |
| ป.ตรี | 54.0 | 18.8 |
| สูงกว่าป.ตรี | 61.3 | 18.9 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 52.9 | 18.9 |
| งานด้านการผลิต | 49.1 | 18.1 |
| งานด้านการบริการ | 51.2 | 19.7 |
| งานด้านบริหาร | 56.1 | 20.3 |
| งานด้านอื่นๆ | 53.5 | 21.0 |

| Happy Money | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 51.1 | 18.9 |
| รายวัน | 48.2 | 18.8 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 52.5 | 18.6 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 51.2 | 19.3 |
| 1-2 ปี | 51.7 | 18.5 |
| 3-5 ปี | 49.7 | 18.4 |
| 6-9 ปี | 49.1 | 18.7 |
| 10 ปีขึ้นไป | 51.9 | 19.5 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 53.6 | 19.9 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 50.2 | 19.5 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 51.1 | 19.0 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 50.4 | 18.5 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 53.9 | 19.5 |
| ภาคเอกชน | 50.1 | 518.8 |

4.2.10 การงานดี (Happy Work-Life)



การสำรวจความสุขคนทำงาน ในมิติ 9 มีตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน 17 ข้อคำถาม เกี่ยวกับ ความสุขและความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในประเด็นต่างๆ เช่น การได้ทำงานอย่างมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยรวม การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานพระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่างๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลาความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน หรือนายจ้าง เป็นต้น

จากผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2560 ไตรมาส 1 ภาพรวม พบว่าคนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติการงานดี เท่ากับ 60.1 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50.00-74.99 คะแนน) เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงานทั้ง 17 ประเภท (ตาราง 12) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติการงานดีสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 65.2 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “E การจัดหาสินค้า การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล” (64.2 คะแนน) “J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร” และ “L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์” (ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากันที่ 64.1 คะแนน) ส่วนประเภทอุตสาหกรรม

ที่คนทำงานมีคะแนนความสุขการทำงานดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก (หากไม่นับรวม ประเภทอุตสาหกรรม “กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า” (57.5 คะแนน) “F การก่อสร้าง” (57.6 คะแนน) และ “C การผลิต” (59.2 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน ในส่วนของเพศ พบว่า คนทำงานชายมีคะแนนความสุขในมิติการทำงานดีสูงกว่าคนทำงานหญิงเล็กน้อย โดยมีคะแนนเท่ากับ 60.4 และ 59.9 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานเพศทางเลือกรวมมีค่าคะแนนความสุขในมิติการทำงานดีต่ำที่สุด (56.6 คะแนน) เกี่ยวกับเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากรของคนทำงาน ผลการสำรวจพบว่า คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขในมิติการทำงานดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้มีค่าคะแนนเท่ากับ 63.9 61.2 และ 59.6 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรสคนทำงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกัน กับคู่สมรสเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติการทำงานดีสูงที่สุด (60.5 คะแนน) ตามมาด้วย กลุ่มที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน (60.2 คะแนน) กลุ่มที่เป็นโสดและเป็นหม้ายซึ่งมีค่าคะแนนความสุขเท่ากัน (60.0 คะแนน) คนทำงานที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงานมีค่าคะแนนความสุขในมิติการทำงานดีที่ต่ำกว่าคนทำงานกลุ่มอื่นเล็กน้อย (58.9 คะแนน)

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่ามีแนวโน้มความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับระดับความสุขในมิตินี้ โดยกลุ่มคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติการทำงานดีสูงที่สุดที่ 65.3 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (62.0 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และ ระดับมัธยมเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติการทำงานดีที่ต่ำกว่า

ในช่วงคะแนน 58.0-58.4 คะแนน

เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานที่ทำ คนทำงานด้านงานบริหารมีค่าคะแนนความสุขในมิติการงานดีสูงสุด (64.3 คะแนน) รองลงมา ได้แก่ คนทำงานด้านการบริการและงานสำนักงาน (61.6 และ 61.3 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่ (หากไม่รวม “งานด้านอื่นๆ”) คนทำงานด้านการผลิตมีค่าคะแนนความสุขในมิติการงานดีต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในลักษณะอื่น (58.5 คะแนน) สำหรับในส่วนประเภทการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างมีค่าคะแนนความสุขในมิติการงานดีที่สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างงานอื่น (60.5 คะแนน) โดยคนทำงานที่มีการจ้างงานที่ยืดหยุ่นในลักษณะการจ้างเหมา บางช่วงเวลาและตามผลงานมีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานแบบเป็นรายวันเล็กน้อย (58.2 และ 57.2 คะแนน ตามลำดับ) จำแนกตามอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่ากลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติความดีสูงสุด โดยเท่ากับ 61.7 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 10 ปี (ไม่เกิน 1 ปี 1-2 ปี 3-5 ปี และ 6-9 ปี) มีค่าคะแนนที่ไม่แตกต่างกัน โดยอยู่ในช่วง 58.9-59.9 คะแนน

เมื่อพิจารณาปัจจัยขนาดขององค์กรซึ่งชี้วัดจากจำนวนคนทำงานทั้งหมดในองค์กรนั้น พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติการงานดีสูงสุด (62.2 คะแนน) รองลงมา ได้แก่ คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) ขนาดกลาง (M) และขนาดใหญ่มาก (XL) ตามลำดับ (60.3 60.1 และ 59.6 คะแนน ตามลำดับ) จำแนกตามภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติการงานดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 61.2 และ 59.9 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะ
ทั่วไปของคนทำงาน

| Happy Work-Life | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน |
|---|-------------|-------------------------|
| ประเภทอุตสาหกรรม | | |
| C การผลิต | 59.2 | 12.1 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 60.4 | 13.4 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย | 64.2 | 13.8 |
| F การก่อสร้าง | 57.6 | 12.8 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ | 60.8 | 13.3 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า | 57.5 | 14.0 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 60.3 | 13.1 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 64.1 | 14.7 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย | 61.6 | 13.8 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 64.1 | 14.0 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 59.4 | 12.5 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน | 59.9 | 13.6 |
| O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม | 60.5 | 14.5 |
| P การศึกษา | 65.2 | 15.2 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 61.2 | 14.9 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 61.8 | 14.6 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 53.4 | 14.6 |
| เพศ | | |
| ชาย | 60.4 | 13.4 |
| หญิง | 59.9 | 12.7 |
| เพศทางเลือก | 56.6 | 15.5 |

| Happy Work-Life | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| เจนเออร์ชัน | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 63.9 | 13.6 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 61.2 | 13.2 |
| เจนวาย (Gen Y) | 59.6 | 12.9 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 60.0 | 13.3 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 60.5 | 12.8 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 60.2 | 13.7 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 58.9 | 12.9 |
| หม้าย | 60.0 | 13.4 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 59.2 | 11.9 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษาและต่ำกว่า | 58.0 | 12.5 |
| ม.ต้น | 58.4 | 12.6 |
| ม.ปลาย | 58.4 | 12.5 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 59.3 | 12.8 |
| ป.ตรี | 62.0 | 13.3 |
| สูงกว่าป.ตรี | 65.3 | 13.6 |
| ลักษณะงานที่ทำ | | |
| งานสำนักงาน | 61.3 | 12.9 |
| งานด้านการผลิต | 58.5 | 12.1 |
| งานด้านการบริการ | 61.6 | 14.2 |
| งานด้านบริหาร | 64.3 | 14.0 |
| งานด้านอื่นๆ | 60.6 | 14.9 |

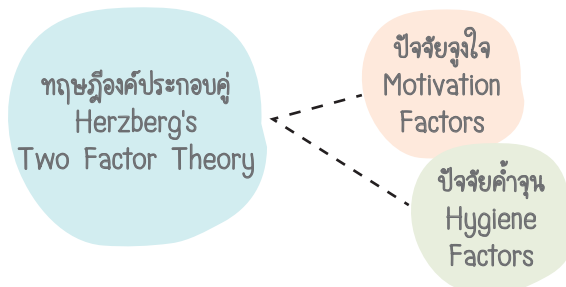
| Happy Work-Life | คะแนนเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|--|-------------|---------------------|
| ประเภทการจ้างงาน | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 60.5 | 13.0 |
| รายวัน | 57.2 | 12.4 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 58.2 | 13.9 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 59.9 | 13.2 |
| 1-2 ปี | 58.9 | 13.2 |
| 3-5 ปี | 59.3 | 12.9 |
| 6-9 ปี | 59.8 | 13.2 |
| 10 ปีขึ้นไป | 61.7 | 12.7 |
| ขนาดองค์กร | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงาน ไม่เกิน 50) | 62.2 | 13.8 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 60.1 | 13.7 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 60.3 | 13.4 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 59.6 | 12.3 |
| ภาคการทำงาน | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 61.2 | 14.5 |
| ภาคเอกชน | 59.9 | 12.7 |

อย่างไรก็ตาม ในมิติการทำงานดีของการศึกษานี้ คณะวิจัยได้พิจารณาตัวชี้วัดทั้งหมดแล้ว พบว่า สามารถนำเสนอเป็น ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน ตาม แนวคิดและ ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน

เป็นแนวคิด เกี่ยวกับ ปัจจัยการทำงาน อาทิ ผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร บุคลิกภาพส่วนบุคคล ความรู้สึกที่เป็นบวกกับงาน ความพอใจในการทำงานที่มีผลสนองตอบต่อความต้องการของตนจนทำให้ความตึงเครียดลดลงหรือเกือบหมดไปเพราะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ ความภาคภูมิใจและสนุกที่ได้ทำงาน รวมถึงมีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน และงานนั้นๆ ให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนได้ (Robbins, 2003¹ ; Strauss and Sayless, 1960² ;Blum and Naylor, 1968³)

นอกจากนี้ ทฤษฎีของ Fredrick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของแต่ละบุคคล (Herzberg, 1964⁴) ได้แก่



¹ Robbins S. P (2003). Organizational Behaviour: Concepts, controversies, application. 8th ed, Publisher: Prentice-hall International. New Jersey, USA.

² Strauss, G & Sayles, L. R. (1960). Personal the Human Problems of Management. New Jersey: Prentice-Hall. Vroom

³ Blum, M. L. & Naylor, J.C. (1968). Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundations (3rd edition). New York: Harper and Row. Pp. xii + 633

⁴ Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. Personnel Administration, 27(1), 3-7.

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ตัวอย่าง ตัวชี้วัดความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า เป็นต้น



2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานในที่ทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ความมั่นคงในการทำงาน และ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา



สำหรับ ความพึงพอใจในคนทำงานในองค์กรของการศึกษานี้ หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกและลบที่มีต่อการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน และความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในงาน การศึกษา ความพึงพอใจครั้งนี้ สะท้อนผ่านมิติการงานดี (Happy Work-Life) ประกอบด้วย 16 ตัวชี้วัด ที่กระจายอยู่ใน 2 ปัจจัย ได้แก่

(ก) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ในการศึกษานี้ หมายถึง พลังผลักดันให้คนทำงานมีพฤติกรรมการทำงานแบบมีทิศทางและมีเป้าหมาย และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความท้าทาย และส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ และ การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หัวหน้างาน

(ข) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ในการศึกษานี้ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการไม่ชอบงาน หรือการปฏิบัติงานหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความมั่นคงในงานปัจจุบัน ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานฯ กฎหมายอื่นๆจากองค์กร ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับจากองค์กร ความตรงเวลาในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากองค์กร ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ที่ทำงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม

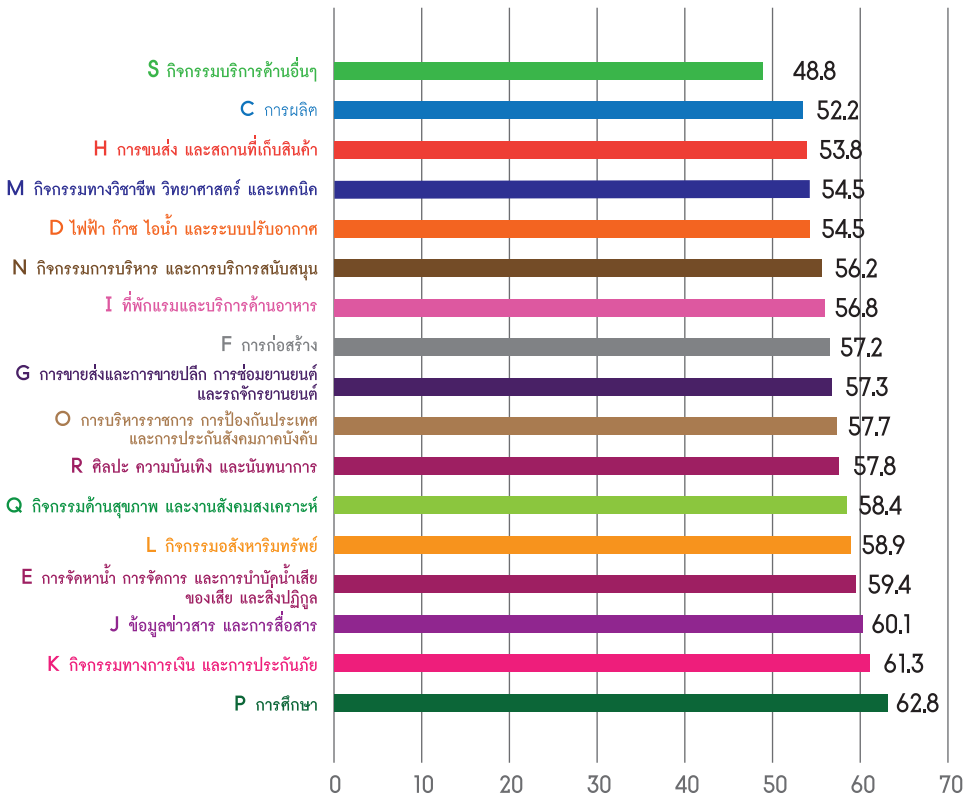
ความสัมพันธ์ในการทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในที่ทำงาน

ผลสำรวจภาพรวมความพึงพอใจคนทำงานองค์กรในประเทศไทยในรอบไตรมาส 1 ประจำปี 2560 จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรมพบว่า ความพึงพอใจคนทำงานองค์กรในระดับประเทศ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 57.3 คะแนน โดยคะแนนความพึงพอใจของคนทำงานในภาคการศึกษา (P) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 62.8 คะแนน จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย (หมายถึงช่วงคะแนน 50.00 – 74.99 คะแนน)” และ คนทำงานในภาคบริการ (S) มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 48.8 คะแนน จัดอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 25.00 – 49.99 คะแนน)” ดังแสดงในแผนภาพ 5



แผนภาพ 5 ค่าคะแนนความพึงพอใจ จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรม

ระดับความพึงพอใจ



4.3 ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน

ในการสำรวจครั้งนี้ ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดมั่น เชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยเป็นความต้องการทั้งด้านการคงอยู่ทางกายภาพและจิตใจ ตั้งใจและมุ่งมั่นใจอุทิศตนอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่องค์กร

ความผูกพันองค์กร ประเมินจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่



หรือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร



หรือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร



ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่นทุ่มเท สร้างสรรค์ โดยแต่ละองค์ประกอบมี 3 ข้อคำถามตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 9 ตัวชี้วัด

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอเฉพาะคะแนนความผูกพันองค์กรรวมจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและลักษณะทั่วไปของ คนทำงาน โดยค่าคะแนนความผูกพันองค์กรในภาพรวม และแต่ละ องค์กรประกอบ Say Stay และ Strive แสดงในตารางที่ 13 จาก ผลการสำรวจฯ ภาพรวม พบว่า คะแนนความผูกพันองค์กรรวม ระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 60.5 คะแนน (แผนภาพ 6) โดยองค์กรประกอบความผูกพันองค์กรที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ “Strive” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.5 คะแนน ตามมาด้วย “Say” ที่คะแนน 60.3 คะแนน และ “Stay” ที่คะแนน 53.6 คะแนน ตามลำดับ เมื่อ พิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คน ทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรรวม สูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดย มีค่าคะแนนรวมเท่ากับ 67.4 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “E การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย” และ “R ศิลปะ ความบันเทิง และ นันทนาการ” โดยมีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวม เท่ากับ 66.6 คะแนน และ 65.0 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คน ทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมต่ำที่สุด (หากไม่นับรวม ประเภท อุตสาหกรรม “กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค” และ “F การก่อสร้าง” (56.8 และ 58.0 คะแนน ตามลำดับ ดังแสดงในแผนภาพ 7)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน ในส่วนของเพศ พบว่า คนทำงานชายมีความผูกพันองค์กรรวม สูงกว่าคนทำงานหญิง โดยมี คะแนนเท่ากับ 61.6 และ 59.8 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่ คนทำงาน เพศทางเลือกรมีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรต่ำที่สุด (56.9 คะแนน) เกี่ยวกับเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากรของคนทำงาน ผลการสำรวจพบว่า

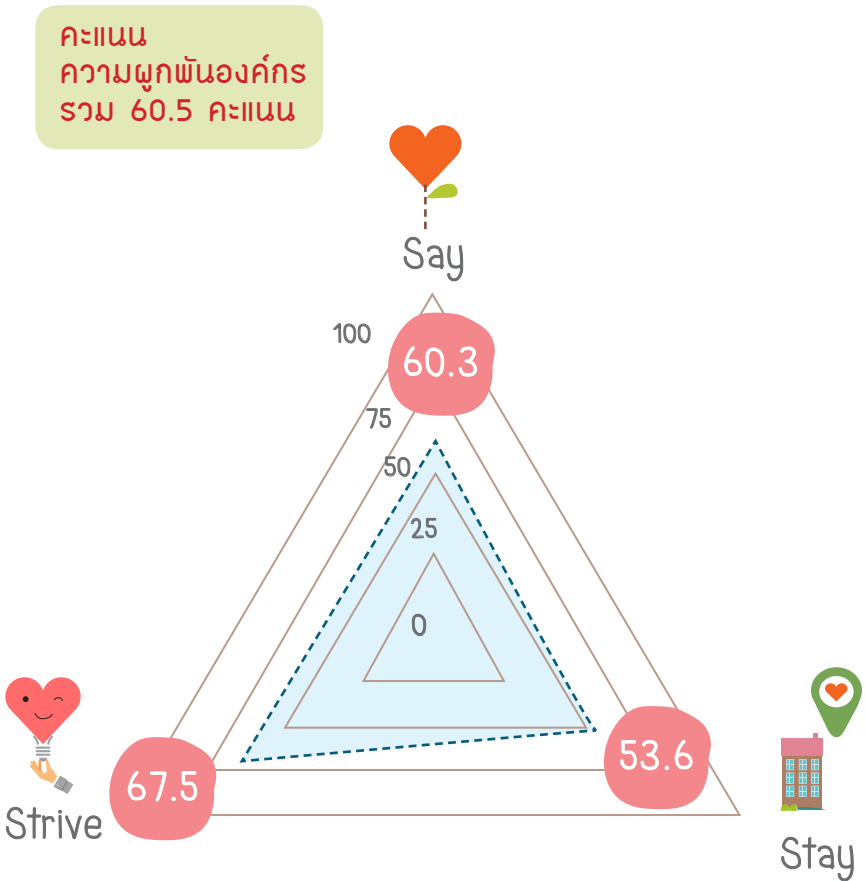
คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความผูกพันองค์กรสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้ มีค่าคะแนนความผูกพันเท่ากับ 67.7 62.9 และ 59.0 คะแนน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่เป็นหม้ายเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมสูงที่สุด (63.0 คะแนน) ตามมาด้วย กลุ่มที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส (62.2 คะแนน) กลุ่มที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน (61.9 คะแนน) ตามลำดับ คนทำงานที่ยังโสด เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความผูกพันที่ต่ำกว่าคนทำงานกลุ่มอื่น (58.5 คะแนน) เกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรสูงที่สุด ที่ 65.0 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (60.8 คะแนน) กลุ่มที่จบสายช่าง/วิชาชีพ และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความผูกพันที่ต่ำกว่าโดยเท่ากับ 59.9 คะแนน



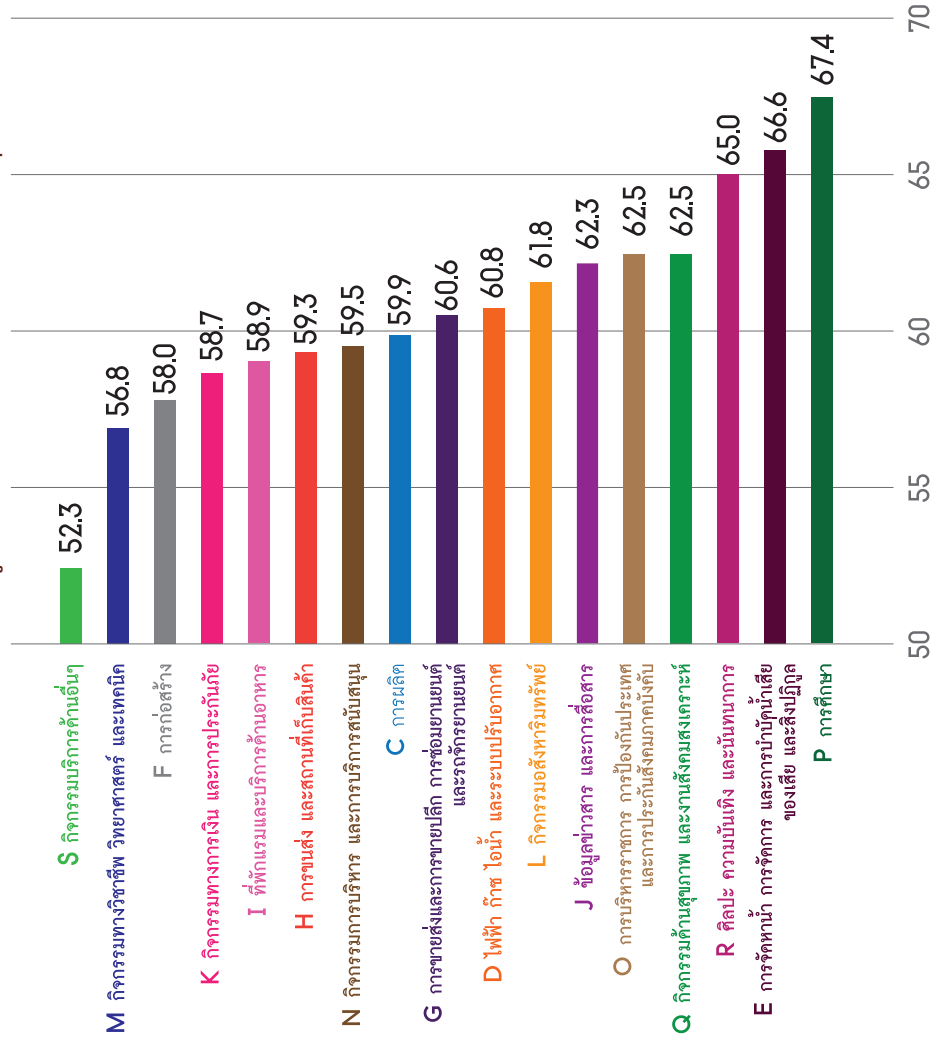
จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ คนทำงานบริหารมีความผูกพันองค์กร สูงที่สุด (65.3 คะแนน) ขณะที่คนทำงานในลักษณะอื่นมีค่าคะแนน ไม่แตกต่างกันมากนักโดยอยู่ในช่วง 59.6-61.8 คะแนน ในส่วนประเภท การจ้างงาน พบว่า คนทำงานในลักษณะจ้างเหมา บางช่วงเวลา หรือ ตามผลงาน มีคะแนนความผูกพันองค์กรสูงที่สุดที่ 61.2 คะแนน ตามด้วย คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญา จ้างที่ 60.7 คะแนน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มคนทำงานที่มี อายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันองค์กรสูงที่สุด เท่ากับ 63.6 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 10 ปี (ไม่เกิน 1 ปี 1-2 ปี 3-5 ปี และ 6-9 ปี) มีค่าคะแนนความสุขที่ไม่ แตกต่างกันมาก โดยในช่วง 58.1-60.7 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กรซึ่งชี้วัดจากจำนวนคนทำงานทั้งหมด ในองค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มี ความผูกพันองค์กรสูงที่สุด (63.1 คะแนน) รองลงมาได้แก่ คนทำงาน ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) (60.9 คะแนน) ในขณะที่กลุ่มที่มีความผูกพัน องค์กรต่ำที่สุด (คะแนน 60.0 คะแนนเท่ากัน) คือคนทำงานในองค์กร ที่มีขนาดกลาง (M) และขนาดใหญ่่มาก (XL) เมื่อจำแนกตามภาค การทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความผูกพัน องค์กรที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 63.4 และ 59.9 คะแนน ตามลำดับ

แผนภาพ 6 ค่าคะแนนความผูกพันองค์กร ภาพรวมและใน 3 องค์ประกอบ



แผนภาพ 7 ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตาม 17 ประเภทอุตสาหกรรม



ตาราง 13 ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน

| คะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร | ภาพรวม | | Say | | Stay | | Strive | |
|--|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. |
| ประเภทอุตสาหกรรม | | | | | | | | |
| C การผลิต | 59.9 | 15.3 | 59.7 | 18.6 | 52.3 | 20.3 | 67.7 | 16.4 |
| D ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบ ปรับอากาศ | 60.8 | 16.2 | 60.0 | 19.6 | 55.8 | 21.4 | 66.7 | 16.8 |
| E การจัดหาหน้า การจัดการ และการ บำบัดน้ำเสียของเสียและสิ่งปฏิกูล | 66.6 | 18.6 | 66.1 | 19.0 | 63.0 | 26.0 | 70.8 | 18.7 |
| F การก่อสร้าง | 58.0 | 13.5 | 55.6 | 16.8 | 53.5 | 21.2 | 65.1 | 15.6 |
| G การขายส่งและการขายปลีก การ ซ่อมยานยนต์ และจักรยายนต์ | 60.6 | 15.8 | 61.0 | 18.9 | 54.2 | 20.9 | 66.7 | 16.9 |
| H การขนส่ง และสถานที่เก็บ สินค้า | 59.3 | 16.9 | 57.9 | 20.8 | 53.5 | 23.1 | 66.4 | 17.8 |
| I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 58.9 | 15.4 | 59.5 | 19.1 | 51.9 | 20.4 | 65.4 | 17.2 |
| J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร | 62.3 | 18.9 | 61.0 | 20.9 | 56.9 | 24.9 | 69.0 | 18.8 |
| K กิจกรรมทางการเงิน และการ ประกันภัย | 58.7 | 17.7 | 59.3 | 21.1 | 50.1 | 23.2 | 66.8 | 17.5 |
| L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ | 61.8 | 16.2 | 61.5 | 18.7 | 54.8 | 22.8 | 68.9 | 15.8 |
| M กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 56.8 | 15.3 | 56.6 | 18.7 | 47.8 | 20.6 | 65.9 | 16.6 |
| N กิจกรรมการบริหาร และการ บริการสนับสนุน | 59.5 | 16.2 | 58.0 | 19.4 | 52.0 | 21.3 | 68.4 | 17.3 |
| O การบริหารราชการ การป้องกัน ประเทศและการประกันสังคม ภาคบังคับ | 62.5 | 16.3 | 62.7 | 18.8 | 58.3 | 22.4 | 66.4 | 17.4 |
| P การศึกษา | 67.4 | 16.0 | 65.5 | 19.6 | 64.0 | 21.6 | 72.7 | 16.6 |
| Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงาน สังคมสงเคราะห์ | 62.5 | 16.7 | 62.7 | 19.5 | 56.7 | 22.1 | 68.0 | 16.8 |
| R ศิลปะ ความบันเทิง และ นันทนาการ | 65.0 | 16.0 | 64.5 | 19.6 | 60.3 | 21.1 | 70.3 | 16.7 |
| S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ | 52.3 | 16.1 | 54.4 | 18.3 | 46.3 | 19.7 | 56.2 | 18.5 |

| คะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร | ภาพรวม | | Say | | Stay | | Strive | |
|------------------------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. |
| เพศ | | | | | | | | |
| ชาย | 61.6 | 16.4 | 61.1 | 19.5 | 55.1 | 21.4 | 68.6 | 17.6 |
| หญิง | 59.8 | 15.3 | 59.8 | 18.5 | 52.7 | 20.9 | 66.8 | 16.1 |
| เพศทางเลือก | 56.9 | 16.4 | 56.0 | 19.0 | 48.2 | 22.4 | 66.4 | 19.6 |
| เจนเนอเรชัน | | | | | | | | |
| เบบี้บูม (Baby boom) | 67.7 | 16.0 | 64.9 | 19.3 | 67.4 | 21.5 | 70.6 | 16.4 |
| เจนเอ็กซ์ (Gen X) | 62.9 | 16.0 | 61.6 | 19.1 | 58.7 | 21.2 | 68.5 | 16.5 |
| เจนวาย (Gen Y) | 59.0 | 15.4 | 59.6 | 18.7 | 50.4 | 20.4 | 67.0 | 16.8 |
| สถานภาพสมรส | | | | | | | | |
| โสด | 58.5 | 15.9 | 59.0 | 19.1 | 50.4 | 21.1 | 66.0 | 17.1 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 62.2 | 15.6 | 61.6 | 18.7 | 56.2 | 20.8 | 68.9 | 16.3 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 61.9 | 16.0 | 60.8 | 19.0 | 57.4 | 21.6 | 67.6 | 17.1 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 59.8 | 15.9 | 59.5 | 19.3 | 52.7 | 20.9 | 67.2 | 17.0 |
| หม้าย | 63.0 | 15.9 | 61.4 | 18.8 | 60.6 | 20.5 | 67.0 | 18.4 |
| หย่า แยกทาง เลิกกัน | 60.8 | 14.8 | 59.7 | 18.1 | 54.7 | 20.5 | 68.0 | 15.9 |
| ระดับการศึกษา | | | | | | | | |
| ประถมศึกษาและต่ำกว่า | 60.8 | 15.4 | 58.4 | 18.7 | 57.8 | 20.0 | 66.1 | 17.4 |
| ม.ต้น | 59.9 | 15.1 | 58.9 | 18.4 | 54.0 | 19.6 | 66.8 | 16.8 |
| ม.ปลาย | 59.9 | 15.6 | 59.7 | 18.7 | 52.4 | 20.4 | 67.6 | 16.7 |
| สายช่าง/วิชาชีพ | 60.4 | 15.9 | 60.7 | 19.1 | 53.0 | 20.9 | 67.5 | 17.1 |
| ป.ตรี | 60.2 | 16.0 | 60.6 | 19.0 | 52.7 | 22.0 | 67.4 | 16.3 |
| สูงกว่าป.ตรี | 65.0 | 16.8 | 63.8 | 19.5 | 60.1 | 22.9 | 71.0 | 16.8 |

| คะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร | ภาพรวม | | Say | | Stay | | Strive | |
|--|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. | คะแนนเฉลี่ย | s.d. |
| ลักษณะงานที่ทำ | | | | | | | | |
| งานสำนักงาน | 59.9 | 15.6 | 60.2 | 18.8 | 52.7 | 21.4 | 66.7 | 16.5 |
| งานด้านการผลิต | 59.6 | 15.3 | 59.2 | 18.5 | 52.3 | 20.3 | 67.5 | 16.5 |
| งานด้านการบริการ | 61.8 | 16.4 | 61.8 | 19.5 | 55.9 | 21.7 | 67.6 | 17.3 |
| งานด้านบริหาร | 65.3 | 16.6 | 64.7 | 20.1 | 59.8 | 22.7 | 71.3 | 16.5 |
| งานด้านอื่นๆ | 61.0 | 17.3 | 60.3 | 20.1 | 54.7 | 23.5 | 68.2 | 18.3 |
| ประเภทการจ้างงาน | | | | | | | | |
| ประจำ/สัญญาจ้าง | 60.7 | 15.9 | 60.5 | 19.0 | 53.9 | 21.3 | 67.6 | 16.7 |
| รายวัน | 58.9 | 15.3 | 58.5 | 18.5 | 51.5 | 20.1 | 66.8 | 17.1 |
| อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน | 61.2 | 15.4 | 61.2 | 19.0 | 53.8 | 20.2 | 68.6 | 17.6 |
| อายุงาน | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 59.0 | 15.3 | 59.7 | 18.5 | 50.9 | 20.1 | 66.6 | 16.8 |
| 1-2 ปี | 58.1 | 15.6 | 58.9 | 18.8 | 49.2 | 20.6 | 66.3 | 17.3 |
| 3-5 ปี | 59.2 | 15.5 | 59.1 | 18.7 | 51.3 | 20.5 | 67.1 | 16.9 |
| 6-9 ปี | 60.7 | 15.9 | 60.5 | 19.3 | 53.9 | 20.9 | 67.8 | 16.9 |
| 10 ปีขึ้นไป | 63.6 | 15.8 | 62.2 | 19.1 | 59.4 | 21.3 | 69.0 | 16.1 |
| ขนาดองค์กร | | | | | | | | |
| ขนาดเล็ก (S) (คนทำงานไม่เกิน 50) | 63.1 | 15.5 | 63.1 | 18.1 | 58.6 | 21.6 | 67.6 | 16.7 |
| ขนาดกลาง (M) (คนทำงาน 51-200) | 60.0 | 16.3 | 59.1 | 19.3 | 53.8 | 21.6 | 67.0 | 17.2 |
| ขนาดใหญ่ (L) (คนทำงาน 201-1,000) | 60.9 | 15.9 | 60.2 | 19.4 | 54.4 | 21.0 | 68.2 | 16.7 |
| ขนาดใหญ่มาก (XL) (คนทำงาน 1,001 ขึ้นไป) | 60.0 | 15.6 | 60.4 | 18.6 | 52.3 | 20.8 | 67.3 | 16.7 |
| ภาคการทำงาน | | | | | | | | |
| ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ | 63.4 | 16.3 | 63.1 | 18.7 | 58.1 | 22.4 | 68.9 | 17.3 |
| ภาคเอกชน | 59.9 | 15.7 | 59.7 | 18.9 | 52.6 | 20.8 | 67.3 | 16.7 |

รายชื่อคณะกรรมการกำกับทิศ

1. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
2. รองศาสตราจารย์ ดร.รศรินทร์ เกรย์
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
5. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
6. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

รายชื่อคณะทำงานการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ไตรมาส 1 ปี 2560

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์พร พันพ็อง
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ตั้งชลทิพย์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์
5. นางสาวสุภรต์ จรัสสิทธิ์
6. นางวรรณิ หุตแพทย์
7. นางสุภาณี ปลื้มเจริญ
8. ดร.เฉลิมพล สายประเสริฐ
9. นายบุรเทพ โชคนานุกุล
10. นางสาวปรียา พลอยระย้า
11. นางสาวศศิกร เจริญศักดิ์
12. นางสาวสุรารัตน์ พวงจำปา

13. นางสาวธารินี เหมือนวงศ์ธรรม
14. นางสาวพัจนันท์ ศิริรัตน์มงคล

รายชื่อคณะทำงานเก็บข้อมูลภาคสนาม

1. นางสาวกชมล คงเพิ่มพูน
2. นางสาวกมลชนก ขำสุวรรณ
3. นายจักรนรินทร์ พุทธเสน
4. นางจิตรารัตน์ ราชถนนอมเกียรติ์
5. นายชัชนันท์ อุ่ณกาศ
6. นายธารินทร์ จงกุลสถิตชัย
7. นางเบญจมาศ รอดภัย
8. นางประทีป นัยนา
9. นายพงศกร แจ้สว่าง
10. นายพงษ์ศักดิ์ หมั่นศักดิ์ดา
11. นางพัชรินทร์ วอนเพียร
12. นางสาวมะลิวัลย์ ชันเล็ก
13. นางสาวรุ่งทอง ครามานนท์
14. นางสาวเรวดี สุวรรณนพแก้ว
15. นางสาววรรณภา อารัมย์
16. นางสาวสุรียาพร จันทร์เจริญ
17. นายอดิศักดิ์ เลิศนิพัฒน์



โครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน
โดยการดำเนินงานในรูปแบบ "ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย"
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
โทรศัพท์ 02-441-0201-4 โทรสาร 02-441-5221
อีเมลล์ happinometer@gmail.com
เว็บไซต์ www.happinometer.com

ISBN 978-616-443-151-5