



รายงานการสำรวจ คุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กร ของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563

โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร
เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม



ข้อมูลทางบรรณานุกรม

รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563 / ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต ... [และคนอื่นๆ] -- พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

(เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 574)
103 หน้า.

ISBN (e-book) : 978-616-443-725-8

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 2. ความสุขในการทำงาน. 3. ความพอใจในการทำงาน. 4. การสำรวจทัศนคติ. 5. การสำรวจสถิติ. I. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. II. เฉลิมพล แจ่มจันทร์. III. วรณิ หุตะแพทย. IV. สุรนต์ จรัสสิทธิ์. V. พังนันท์ ศิริรัตน์มวค. VI. ปรียา พลอยระย้า. VII. มรุพงษ์ นามขาน. VIII. บุรเทพ โชครนานุกุล. IX. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. X. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. XI. ชื่อชุด.

HF5549.5.J63 s451 2565

สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

จัดทำโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพะองค์กรเพื่อนำไปสู่
องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน

ปก/รูปเล่ม อธิคม หุ่นกั๊กดี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

99/8 ซอยวานดูลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์ 02-343-1500 เว็บไซต์ www.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

โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน วิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อม และวิชาชีพชุมชน ในการเข้าร่วมให้ข้อมูลผ่านการสำรวจ จนเป็นที่มาขอข้อมูลที่สามารบเป็นข้อมูลในระดับประเทศ **โดยมีองค์กรให้ข้อมูลทั้งสิ้น 436 องค์กร คนทำงานจำนวนรวม 27,543 คน** โดยพบว่า **ความสุขคนทำงาน ปี 2563 มีค่าคะแนนร้อยละ 59.5 อยู่ในระดับ Happy** เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ จิตวิญญาณดี (ร้อยละ 67.4) จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” และมิติที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ สุขภาพเงินดี (ร้อยละ 51.1) จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”

คณะวิจัยหวังว่าผลสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2563 จะสามารถเป็นตัวชี้วัดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติด้านทรัพยากรมนุษย์ และนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของคนทำงาน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญในการเทียบเคียงความสุขคนทำงานระดับประเทศให้กับหน่วยงานต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสุขภาวะองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

คณะวิจัยขอขอบคุณการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุน การดำเนินงานขอโครงการด้วยดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจ ชุมชน และองค์กรภาคีเครือข่ายสร้างสุข ที่ได้ร่วมให้ข้อมูลและความร่วมมือ จนเป็นที่มาขอผลสำเร็จในครั้งนี้

คณะวิจัย
โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร
เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



สารบัญ

สารบัญ	2
สารบัญตาราง	3
สารบัญแผนภาพ	4
1. ที่มาและความสำคัญ	7
2. วัตถุประสงค์การสำรวจ	8
3. ระเบียบวิธีการสำรวจ	9
3.1 กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ	9
3.2 การสุ่มเลือกตัวอย่าง	10
3.3 เครื่องมือ “HAPPINOMETER”	11
3.4 กระบวนการสำรวจ	15
3.5 ผลการดำเนินงานสำรวจ และการดาวน์น้ำหนักข้อมูล	16
4. ผลการสำรวจ	18
4.1 ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	18
4.2 ความสุขคนทำงาน	23
4.2.1 ความสุขคนทำงาน ภาพรวม	23
4.2.2 สุขภาพกายดี (Happy Body)	29
4.2.3 พ่อนคลายดี (Happy Relax)	34
4.2.4 น้ำใจดี (Happy Heart)	38
4.2.5 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	42
4.2.6 ครอบครัวดี (Happy Family)	46
4.2.7 สังคมดี (Happy Society)	51
4.2.8 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	56
4.2.9 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	60
4.2.10 การงานดี (Happy Work Life)	64
4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร)	68
4.4 ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร)	76
4.5 สมดุลชีวิตกับการทำงาน	83
4.6 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19	86

สารบัญตาราง

ตาราง 1	คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคการจ้างงานและเพศ	17
ตาราง 2	คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไป	20
ตาราง 3	ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	27
ตาราง 4	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	31
ตาราง 5	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติเพื่อนคลาญดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	36
ตาราง 6	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	40
ตาราง 7	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	44
ตาราง 8	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	49
ตาราง 9	คะแนนความสุขคนทำงานในมิติสิ่งแวดล้อมดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	53
ตาราง 10	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติไฟรู้ดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	58
ตาราง 11	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพเวินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	62
ตาราง 12	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการวานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	66
ตาราง 13	คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคณทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	73
ตาราง 14	คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน	80
ตาราง 15	สมดุลชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละของคณทำงาน) จำแนกตามเพศ และรุ่นประชากร	85
ตาราง 16	ร้อยละของคณทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามทิศทางและระดับ ของผลกระทบโควิด 19 ต่อความสุขในแต่ละมิติ	88

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ 1	คนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ	19
แผนภาพ 2	ค่าคะแนนความสุขภาพรวม และในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ	23
แผนภาพ 3	ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม	24
แผนภาพ 4	คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวมและในแต่ละปัจจัย	69
แผนภาพ 5	คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม	70
แผนภาพ 6	คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และใน 3 องค์ประกอบ	77
แผนภาพ 7	คะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม	77
แผนภาพ 8	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) ใน 9 มิติความสุข	88
แผนภาพ 9	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสุขภาพกายดี	89
แผนภาพ 10	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติอ่อนคลายดี	90
แผนภาพ 11	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติน้ำใจดี	91
แผนภาพ 12	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติจิตวิญญาณดี	92
แผนภาพ 13	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติครอบครัวดี	93
แผนภาพ 14	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสิ่งแวดล้อมดี	94
แผนภาพ 15	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติไฟรู้ดี	95
แผนภาพ 16	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสุขภาพเวินดี	96
แผนภาพ 17	ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติการงานดี	98

1. ที่มาและความสำคัญ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงาน แห่งประเทศไทย (Thailand Center for Happy worker Studies: TCHS) ภายใต้ การสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินการวิจัยพัฒนา วิจัยปฏิบัติการ งานวิจัยติดตามประเมินผล เพื่อการพัฒนา สร้างเสริมและสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน โดยได้มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินความสุข ของคนทำงานที่ชื่อว่า HAPPINOMETER ขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประเมิน และติดตามสถานการณ์คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศ ทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน โดยรายงานผลในรูปแบบของคะแนนความสุขในภาพรวม และคะแนนความสุข ในแต่ละมิติความสุขของคนทำงาน ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ HAPPY8+ ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพกายดี พ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพ ใจดี และการงานดี นอกจากนี้ชุดคำถามในเครื่องมือ HAPPINOMETER ยังครอบคลุมถึง การประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสมดุลชีวิตในการทำงาน ของคนทำงานด้วยเช่นกัน

ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่การสร้างเสริมและสร้างสรรค์สุขภาวะให้คนทำงาน ซึ่งเป็น ทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการเพิ่มผลิตภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นเรื่อง ที่มีความสำคัญ เครื่องมือ HAPPINOMETER ได้ถูกกระจายนำไปใช้ในหน่วยงาน หรือองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศ เพื่อประเมินสถานการณ์คุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของคนทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคลากรหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ กลางและเล็ก ในหลากหลายประเภทอุตสาหกรรมที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2560 ได้มีการสำรวจคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศมาอย่างต่อเนื่อง โดยผลการสำรวจระดับชาติ ที่สามารถใช้เป็นระดับอ้างอิงเทียบเคียงในการประเมินสถานการณ์ความสุขคนทำงาน ในประเทศไทยให้กับองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม



การพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน เป็นเรื่องที่ท้าทายและไม่หยุดนิ่ง จากสถานการณ์และบริบทภายในประเทศ รวมถึงสถานการณ์และบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เว็อนไซและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคนทำงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิถีชีวิตส่วนตัว ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่เกิดขึ้นและมีความพกผันขึ้นลงของระดับความรุนแรงอย่างต่อเนื่องในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 เป็นต้นมา ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น ในปี 2563 ภายใต้การดำเนินงาน “โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน” ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.) จึงได้ดำเนินการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันต่อองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย ระดับประเทศ พ.ศ. 2563 ด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ขึ้น

2. วัตถุประสงค์การสำรวจ

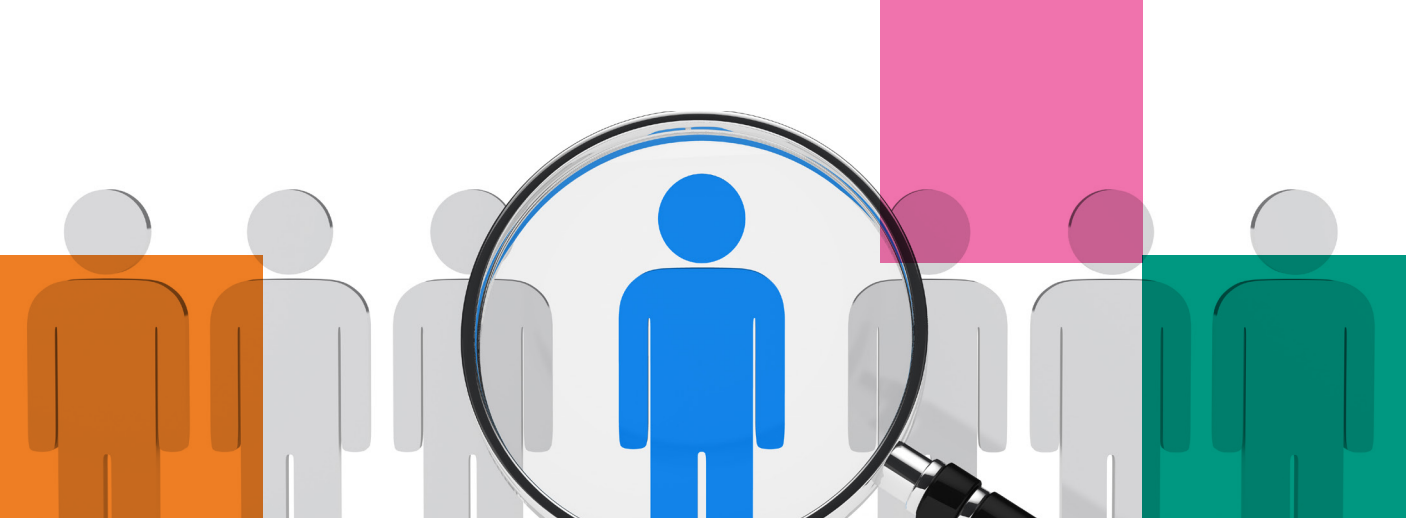
การสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสถานการณ์คุณภาพชีวิต ความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ ปี 2563 โดยครอบคลุมคนทำงานทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ในทุกประเภทอุตสาหกรรม และขนาดขององค์กร (ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่)

3. ระเบียบวิธีการสำรวจ

3.1 กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ ได้แก่ คนทำงาน (ลูกจ้าง หรือ พนักงาน) อายุ 18 ปีขึ้นไป ในองค์กรหรือสถานประกอบการในประเทศไทย (ไม่รวม คนทำงานภาคเกษตรกรรมและป่าไม้, การทำเหมือง, กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนที่ไม่เป็นลักษณะองค์กรหรือสถานประกอบการ, ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว, เจ้าของกิจการ) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาสามารถใช้เป็นตัวแทน (Representative) ข้อมูลความสุขของคนทำงานในระดับประเทศ และระดับประเภทอุตสาหกรรม การสำรวจความสุขคนทำงานโดยเครื่องมือ HAPPINOMETR ออกแบบให้ครอบคลุมคนทำงาน (ในองค์กร) ในทุกประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (Thailand Standard Industrial Classification:TSIC) ซึ่งกำหนดไว้ทั้งสิ้น 21 ประเภทอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบริบทการทำงานในอุตสาหกรรมจำนวน 4 ประเภทมีลักษณะที่ไม่เข้าข่าย “องค์กร หรือสถานประกอบการ” ได้แก่ ประเภทเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง, ประเภทการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน, ประเภทกิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล, ประเภทกิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก การสำรวจฯ นี้จึงครอบคลุม 17 ประเภทอุตสาหกรรม ประกอบด้วย

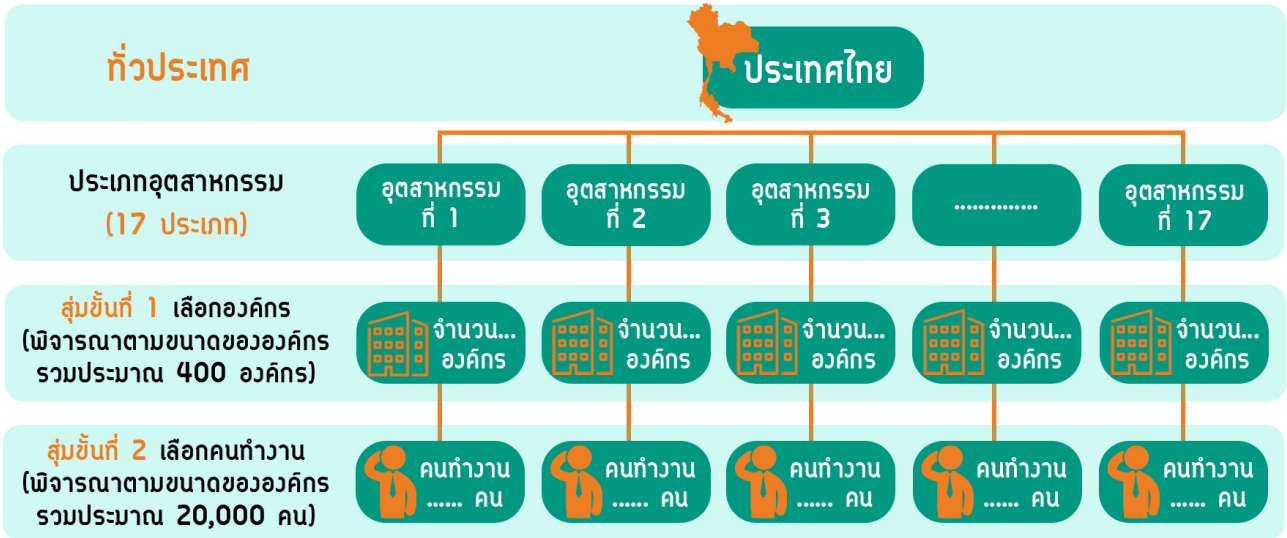
- ประเภท **C** : การผลิต
- ประเภท **D** : ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ
- ประเภท **E** : การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ขอบเสีย และสิ่งแวดล้อม
- ประเภท **F** : การก่อสร้าง
- ประเภท **G** : การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์
- ประเภท **H** : การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า
- ประเภท **I** : ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร
- ประเภท **J** : ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
- ประเภท **K** : กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย
- ประเภท **L** : กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์
- ประเภท **M** : กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค
- ประเภท **N** : กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน
- ประเภท **O** : การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ
- ประเภท **P** : การศึกษา
- ประเภท **Q** : กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์
- ประเภท **R** : ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ
- ประเภท **S** : กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ



3.2 การสุ่มเลือกตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างและกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการสำรวจครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์ในการดำเนินการและให้คำปรึกษาโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ หน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ในขั้นที่ 1 เป็นใน “ระดับองค์กร” โดยใช้กรอบการสุ่มหรือ Sampling Frame จากฐานข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม กรอบการสุ่มองค์กร มิได้ครอบคลุมองค์กรในทุกประเภทอุตสาหกรรมย่อย แต่ครอบคลุมเฉพาะองค์กร สถานประกอบการ หรือหน่วยงาน ที่มีสถานะหรือรูปแบบการจัดตั้งเป็น บริษัทจำกัด บริษัทจำกัด (มหาชน) หรือหน่วยงาน ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สหกรณ์ โดยไม่รวมองค์กรที่ระบุลักษณะการจัดตั้งเป็นสถานประกอบการส่วนบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล และสถานประกอบการที่ไม่ระบุรูปแบบการจัดตั้งที่ชัดเจน ในขั้นนี้จำนวนองค์กรตัวอย่างรวมที่ต้องการ ถูกกำหนดไว้ที่ประมาณ 400 องค์กร โดยกระจายในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันประมาณ 20-25 องค์กร ต่อประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งการสุ่มองค์กรตัวอย่างในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมจัดสรรให้กระจายตามขนาดขององค์กร (ซึ่งแบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก คนทำงาน 1-50 คน, ขนาดกลาง คนทำงาน 51-200 คน, ขนาดใหญ่ คนทำงาน 201-1,000 คน และขนาดใหญ่มาก คนทำงาน 1,001 คนขึ้นไป) และตามสัดส่วนคนทำงานที่อยู่ในกลุ่มองค์กรแต่ละขนาด

สำหรับการสุ่มในขั้นที่ 2 เป็นใน “ระดับบุคคลหรือคนทำงาน” ขนาดหรือจำนวนตัวอย่างขอคนทำงานที่ต้องการทั้งหมด กำหนดไว้ที่ประมาณ 20,000 คน กระจายใน 17 ประเภทอุตสาหกรรม ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันประมาณ 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 การสุ่มเลือกตัวอย่างคนทำงานในแต่ละองค์กรจะดำเนินการโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรภายใต้คำแนะนำและแนวทางที่กำหนดโดยคณะผู้วิจัย ที่ให้มีการกระจายอย่างเหมาะสมในคนทำงานกลุ่มต่าง ๆ ขององค์กร แผนการสุ่มภาพรวมของการสำรวจ สรุปลงได้ดังแผนภาพแผนการสุ่มตัวอย่างภาพรวมของการสำรวจด้านล่าง



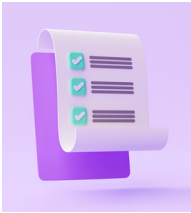
การสำรวจนี้ครอบคลุมคนทำงาน (ในอาคาร) ในทั้งหมด 17 ประเภทอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดของฐานข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ที่ใช้เป็นกรอบการสุ่ม ซึ่งมีข้อมูลสถานประกอบการ หน่วยงานหรืออาคารที่ไม่ครอบคลุม 5 ประเภทอุตสาหกรรม ทำให้ในกระบวนการสุ่มตัวอย่างสำหรับประเภทอุตสาหกรรมเหล่านี้ โครงการฯ ต้องใช้ฐานข้อมูลของสถานประกอบการ หน่วยงานหรืออาคารจากฐานข้อมูลอื่นมาประกอบทั้งนี้นับเป็นข้อจำกัดหนึ่งของการสุ่มตัวอย่างในการสำรวจ เนื่องจากสำหรับประเภทอุตสาหกรรมทั้ง 5 ประเภทนั้น การสุ่มตัวอย่างจะไม่สามารถจำแนกอาคารได้ตามขนาดของอาคาร หรือสถานประกอบการ เช่นเดียวกับประเภทอุตสาหกรรมอื่นที่มีข้อมูลของอาคาร หรือสถานประกอบการในฐานข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรมได้ โดยได้กำหนดจำนวนอาคารตัวอย่างในประเภทอุตสาหกรรมเป็น 35 อาคาร และในแต่ละอาคารที่สุ่มเลือกได้ จะทำการสำรวจคนทำงานในอาคารจำนวนอย่างน้อย 30 คน เพื่อให้ได้จำนวนคนทำงานที่เข้าร่วมการสำรวจประเภทอุตสาหกรรมอย่างน้อย 1,050 คน 5 ประเภทอุตสาหกรรมนี้ ประกอบด้วย D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ, K กิจกรรมทางการบิน และการประกันภัย, O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ, P การศึกษา และ Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์

3.3 เครื่องมือ “HAPPINOMETER”

เครื่องมือ HAPPINOMETER ประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ส่วน ส่วนที่ 1 และ 2 เป็นข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน และข้อมูลทั่วไปของคนทำงาน รวม 4 ข้อ และ 16 ข้อ ตามลำดับ ตอนที่ 3-11 เป็นข้อคำถามประเมินคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานใน 9 มิติ รวมทั้งรวม 54 ข้อ ตอนที่ 12 และ 13 เป็นข้อคำถามประเมินความผูกพันองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงานของคนทำงาน ซึ่งมี 9 ข้อและ 5 ข้อ ตามลำดับ โดยในแต่ละส่วนขอเครื่องมือ HAPPINOMETER มีรายละเอียด ดังนี้



ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามข้อมูลทั่วไปขององค์กร มี 4 ข้อคำถาม ได้แก่ ชื่อและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบการ ประเภทของหน่วยงาน หรือองค์กร ขนาดของหน่วยงานหรือองค์กร และลักษณะของหน่วยงานหรือองค์กร (สำนักงานใหญ่ สำนักงานสาขา กรม/กอง ไซตวันหรือลักษณะอื่น ๆ)



ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน มี 16 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่อาศัยในปัจจุบันและภูมิลำเนา ลักษณะของที่พักอาศัยในปัจจุบัน และบุคคลที่พักอาศัยอยู่ร่วมด้วย ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการตั้งครุฑ ลักษณะงานและสถานภาพการจ้างงาน การทำงานเป็นกะหรือตามรอบเวร ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุงานในองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน ประวัติการเปลี่ยนงาน และรายได้รวมต่อเดือนโดยประมาณ



ส่วนที่ 3 มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ ค่า BMI และเส้นรอบเอว การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย



ส่วนที่ 4 มิติที่ 2 พ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย สบาย ๆ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ ความพึงพอใจที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อน หย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิตโดยรวม



ส่วนที่ 5 มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสำนึกมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาต่อบุคคลรอบข้าง ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ ความรู้สึกเอื้ออาทรหวัหใยคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจและยินดี การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ด้วยตนเอง



ส่วนที่ 6 มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ



ส่วนที่ 7 มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ประกอบด้วย 3 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว



ส่วนที่ 8 มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเรา การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข



ส่วนที่ 9 มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ ประกอบด้วย 3 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน



ส่วนที่ 10 มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน ประกอบด้วย 4 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ การระมัดระวังการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน



ส่วนที่ 11 มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ประกอบด้วย 17 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความชัดเจนของโอกาสการเติบโตในตำแหน่ง การมีอาชีพที่มั่นคง ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสียอื่นอาจเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่น้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และการทำงานอย่างมีความสุข



ส่วนที่ 12 ความผูกพันองค์กร ประเมินจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Say หรือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร Stay หรือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรือ อาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร และ Strive หรือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่น ทุกมเท สร้างสรรค์ โดยมีทั้งหมด 9 ข้อคำถาม ตัวชี้วัด เกี่ยวกับการแนะนำญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักมาทำงานในองค์กร การกล่าว ปกป้ององค์กร และความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาส ในการศึกษาต่อ การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และการรู้สึก เป็นเจ้าของร่วมในองค์กร การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร การคิดใหม่ ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย



ส่วนที่ 13 สมดุลชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับ ความรู้สึกต่อจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงทำงานและจำนวน ชั่วโมงพักผ่อนในแต่ละวัน ความยืดหยุ่นในการทำงานขององค์กร และการทำงาน ตรงตามวุฒิการศึกษา

ในการประเมินระดับความสุขของคนทำงานทั้ง 9 มิติ รวมถึงความสุขภาพรวมจาก ข้อคำถามตอนที่ 3-11 โดยเครื่องมือ HAPPINOMETER นั้น คะแนนความสุขมีค่าอยู่ในช่วง 0-100 คะแนน โดยตีความและให้ความหมายได้ ดังนี้



Very Unhappy = 0.00-24.99 คะแนน
หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **ต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด** เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนา สนับสนุนทันที



Unhappy = 25.00-49.99 คะแนน
หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **ต่ำกว่าเป้าหมาย** เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนاسبับสนุนอย่างจริงจัง



Happy = 50.00-74.99 คะแนน
หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **ตามเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหาร ควรให้การพัฒนاسبสนับสนุนต่อไป



Very Happy = 75.0-100 คะแนน
หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **เกินเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหาร ควรให้การพัฒนاسبสนับสนุนต่อไปและยกย่องเป็น แบบอย่าง

ในการดำเนินงานภาคสนามการสำรวจครั้งนี้ องค์กรที่ถูกสุ่มเป็นตัวอย่างและยินดีเข้าร่วมการสำรวจสามารถพิจารณาเลือกให้คนทำงานในองค์กรตอบแบบสำรวจ HAPPINOMETER ด้วยแบบสำรวจแบบกระดาษ (โดยโครงการจะจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังองค์กร และรับกลับคืนทางไปรษณีย์) หรือ แบบสอบถามออนไลน์ (โดยโครงการได้จัดทำเว็บไซต์สำหรับการตอบแบบสอบถามออนไลน์ และจัดส่งรหัส ID เฉพาะในการเข้าตอบแบบสอบถามให้กับแต่ละองค์กรที่มีความประสงค์เข้าร่วมสำรวจในรูปแบบออนไลน์) ได้ช่องทางใดช่องทางหนึ่งตามความสะดวก

3.4 กระบวนการสำรวจ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสุ่มตัวอย่างรายชื่อองค์กรให้ทั้งสิ้นจำนวน 400 องค์กร (พร้อมรายชื่อองค์กรที่เป็นองค์กรสำรองเพิ่มเติมจำนวน) กระจายไปในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม และตามขนาดของสถานประกอบการ (โดยประเมินจากจำนวนคนทำงาน) ทั้งนี้ จำนวนตัวอย่างคนทำงานที่ต้องการในแต่ละองค์กรถูกกำหนดโดยเวียนไขที่ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้เป็นผู้กำหนดให้และส่วนมาให้โครงการพร้อมกับรายชื่อ จากรายชื่อองค์กรที่เป็นตัวอย่าง ในขั้นต้นพนักงานเก็บข้อมูลของโครงการ ดำเนินการติดต่อองค์กรและสถานประกอบการเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้คนทำงานให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจความสุคนทำงาน

ก่อนเริ่มดำเนินการสำรวจ ได้มีการจัดอบรมให้พนักงานเก็บข้อมูลทั้งหมดที่เข้าร่วมงานภาคสนามเพื่อสร้างความเข้าใจโครงการฯ วัตถุประสงค์ในการสำรวจคุณภาพชีวิตและความสุคนทำงาน ทำความเข้าใจกระบวนการเก็บข้อมูลและแบบสำรวจความสุ ชักซ้อมขั้นตอนและวิธีการในการติดต่อประสานงานองค์กร รวมถึงขั้นตอนการประสานงานภายในทีมพนักงานเก็บข้อมูลและคณะทำงานฯ เป็นต้น

หลังจากได้รับรายชื่อองค์กรที่สุ่มได้เป็นองค์กรตัวอย่างเพื่อติดต่อทบทวนในการสำรวจทั้งหมดจากความอนุเคราะห์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้จัดการงานสนามทำหน้าที่เป็นผู้กระจายรายชื่อองค์กรให้แก่พนักงานเก็บข้อมูลแต่ละคนเพื่อรับพิดชอบในการประสานงาน ตั้งแต่การติดต่อทบทวนองค์กรเพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการสำรวจ การจัดส่งแบบสอบถามกระดาษ หรือประสานงานฝ่ายเทคนิคของโครงการในการจัดเตรียมรหัสการตอบแบบสอบถามสำหรับองค์กรที่แสดงความประสงค์ในการเข้าร่วมสำรวจด้วยการตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ การรายงานความก้าวหน้าหรือจำนวนคนทำงานในองค์กรที่เข้าร่วมสำรวจในการตอบแบบสอบถามแล้ว ไปจนถึงการปิดการสำรวจ และส่งผลการสำรวจ พร้อมขอที่ระลึกและประกาศนียบัตรการเข้าร่วมสำรวจฯ ให้กับองค์กร



เมื่อเริ่มดำเนินการสำรวจ พนักงานเก็บข้อมูลจะโทรศัพท์ติดต่อประสานงานผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรที่สุ่มได้เป็นองค์กรตัวอย่างในการสำรวจ เพื่อชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสำรวจ และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมเอกสารแนบ ได้แก่ แบบสำรวจความสุคนทำงาน รายละเอียดการเก็บแบบสำรวจ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่องค์กรจะได้รับ โดยองค์กรที่เห็นชอบให้ความอนุเคราะห์ จะแจ้งความประสงค์กลับมาขออนุญาตพนักงานเก็บข้อมูล หรือพนักงานเก็บข้อมูลติดต่อเพื่อติดตามผลการให้ความอนุเคราะห์การสำรวจความสุคนทำงาน หลังจากนั้น พนักงานเก็บข้อมูลดำเนินการจัดส่งแบบสำรวจความสุคนทำงานแบบกระดาษผ่านทางไปรษณีย์ หรือส่งหีสน และลิ้งค์การเข้าร่วมสำรวจผ่านระบบแบบสอบถามออนไลน์ (ให้กับองค์กรที่แสดงความประสงค์เลือกร่วมสำรวจผ่านระบบออนไลน์) กำหนดระยะเวลาการตอบแบบสำรวจประมาณ 2-4 สัปดาห์ หลังจากนั้น พนักงานเก็บข้อมูลโทรศัพท์ติดตามผลการกรอกแบบสำรวจความสุคนทำงานในองค์กรที่ได้รับแบบสำรวจความสุคนทำงานแล้ว (หรือ ในกรณีที่เป็นการสำรวจออนไลน์ พนักงานเก็บข้อมูลจะตรวจสอบจำนวนคนทำงานที่เข้ามาตอบแบบสอบถามออนไลน์กับฝ่ายเทคนิคขอโครงการที่ดูแลระบบแบบสอบถามออนไลน์เป็นระยะ ๆ และแจ้งให้กับผู้ประสานงานขอองค์กรทราบ) เมื่อได้จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ พนักงานเก็บข้อมูลจึงดำเนินการแจ้งผู้ประสานงานขอองค์กรเพื่อปิดรับการสำรวจหรือปิดระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์สำหรับองค์กรนั้น ๆ (ในบางกรณี องค์กรอาจแจ้งความประสงค์ให้พนักงานเก็บข้อมูลสามารถเข้ามาเก็บรวบรวมข้อมูลได้ภายในองค์กร ซึ่งโครงการฯ จะทำการนัดหมายวันที่ต้องการให้ไปแจกแบบสำรวจและให้พนักงานเก็บข้อมูลเข้าไปแจกแบบสำรวจและรอรับกลับตามวันเวลาที่นัดหมายกับองค์กร)

เมื่อเสร็จสิ้นการสำรวจ คณะนักวิจัยทำการบรรณาธิกร จัดการข้อมูลและวิเคราะห์ผลการสำรวจฯ ในภาพรวม หลังจากนั้นจัดส่งผลการสำรวจ พร้อมข้อมูลดิบการสำรวจ คืนให้กับแต่ละองค์กร พร้อมขอที่ระลึกในการสำรวจแก่คนทำงานที่เข้าร่วมการสำรวจ และประกาศนียบัตรการเข้าร่วมการสำรวจระดับประเทศในครั้งนี้อย่างทั่วถึง

3.5 ผลการดำเนินงานสำรวจ และการทวงน้ำหนักข้อมูล

การดำเนินงานภาคสนามในการเก็บข้อมูลสำรวจความสุคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563 ตามแผนการกำหนดในระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2563 โดยโครงการได้รับรายชื่อองค์กรที่ถูกสุ่มเลือกเป็นตัวอย่างในการสำรวจจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อติดต่อและประสานงานล่วงหน้าตั้งแต่ช่วงเดือนกันยายน อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดของฐานข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ซึ่งจัดเก็บมาแล้วเป็นระยะเวลาประมาณ 4 ปี ทำให้รายชื่อองค์กร หรือสถานประกอบการที่สุ่มเลือกได้จำนวนหนึ่ง รวมถึงข้อมูลการติดต่อที่ได้รับจากการสุ่มตัวอย่าง ไม่เป็นปัจจุบันหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้ว โดยพบว่าบางองค์กรหรือสถานประกอบการได้มีการเลิกกิจการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจการ หรือไม่สามารถติดต่อได้ ประกอบด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19



ในประเทศไทยที่ดำเนินมาต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 และส่งผลกระทบต่อองค์กร หรือสถานประกอบการหลายแห่ง รวมถึงคนทำงานที่ต้องปรับรูปแบบการทำงานเป็นการทำงานจากที่บ้าน เลิกหรือหยุดดำเนินการไปช่วงเวลานี้ ทำให้การประสานงานและขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการสำรวจจากองค์กรที่สุ่มเลือกได้ เป็นไปได้ค่อนข้างล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด และจำเป็นต้องทำการสุ่มตัวอย่างองค์กรสำรวจในทุกประเภทอุตสาหกรรมเพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก ส่งผลทำให้จำเป็นต้องขยายระยะเวลาการสำรวจเพิ่มเติมในช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม 2564

ในภาพรวมขอผลการดำเนินงานเก็บข้อมูลการสำรวจ พบว่า องค์กรที่เข้าร่วมการสำรวจทั้งหมดมีจำนวน 436 องค์กร และมีจำนวนคนทำงานที่ร่วมตอบแบบสำรวจ HAPPINOMETER รวมทั้งสิ้น 27,543 คน (โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่คนทำงานให้ข้อมูลครบสมบูรณ์ในทุกส่วนเป็นจำนวน 25,955 แบบ) กระจายอยู่ในทั่ว 17 ประเภทอุตสาหกรรมตามแผนการสุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม ในบางประเภทอุตสาหกรรม พบว่ามีจำนวนองค์กรและคนทำงานที่เข้าร่วมการสำรวจจริงน้อยกว่าจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้ตามแผนการสุ่มตัวอย่าง (ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน, L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์, S กิจกรรมบริการด้านอื่น, F การก่อสร้าง, J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ R ศิลปะความบันเทิงและนันทนาการ) ซึ่งเป็นข้อจำกัดหนึ่งของการสำรวจในครั้งนี้ ในการวิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลการสำรวจได้ ถูกนำไปพิจารณาในการกำหนดค่าถ่วงน้ำหนักที่เหมาะสมเพื่อเป็นข้อมูลตัวแทนของแต่ละประเภทอุตสาหกรรม และข้อมูลตัวแทนคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศต่อไป

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 ของคนทำงานแต่ละคน เท่ากับ w_i/t'_i โดย w_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม i ที่สุ่มได้ และ t'_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม i ที่เก็บข้อมูลได้จริงจากงานสนาม

4. ผลการสำรวจ

4.1 ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

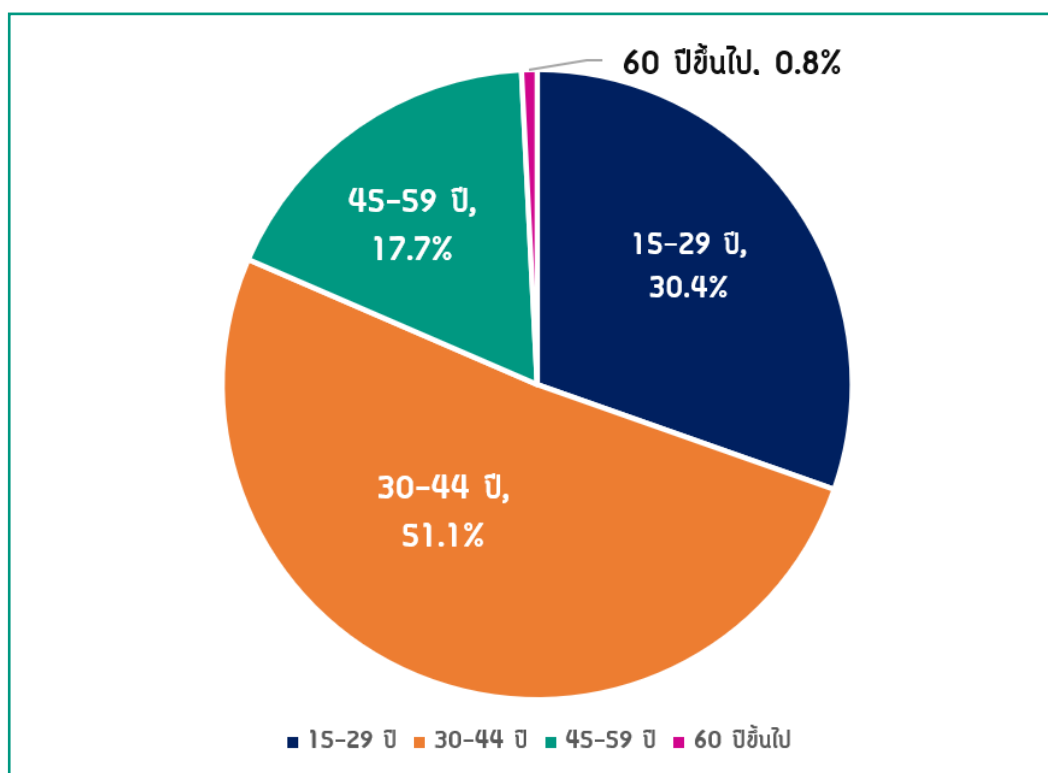
เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของคนทำงาน พบว่ามีสัดส่วนของคนทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนมากที่สุดถึงประมาณ 3 ใน 4 (ร้อยละ 73.4) ในหน่วยงานภาครัฐร้อยละ 16.3 สถาบันการศึกษา ร้อยละ 5.3 และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอีกร้อยละ 2.3 (ตาราง 1 และ 2)

ในแต่ละภาคการจ้างงาน คนทำงานส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 46.5-52.6 เป็นคนทำงานกลุ่มอายุ 30-44 ปี สำหรับหน่วยงานเอกชน ประมาณ 1 ใน 3 หรือร้อยละ 33.3 เป็นคนทำงานอายุ 15-29 ปี ถัดมา ร้อยละ 14.3 เป็นคนทำงานอายุ 45-59 ปี ซึ่งค่อนข้างแตกต่างจากกลุ่มคนทำงานในหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และสถาบันการศึกษา ที่มีสัดส่วนคนทำงานในกลุ่มอายุ 45-59 ปี ค่อนข้างสูงกว่า (ประมาณร้อยละ 28.0-32.1) ขณะที่มีส่วนคนทำงานในกลุ่มอายุ 15-29 ปี ค่อนข้างต่ำกว่า (ร้อยละ 14.6-24.2)

ตาราง 1 คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคการจ้างงานและเพศ

ภาคการจ้างงาน			กลุ่มอายุ				รวม
			15-29 ปี	30-44 ปี	45-59 ปี	60 ปีขึ้นไป	
หน่วยงานภาครัฐ	เพศ	ชาย	16.7%	53.2%	28.6%	1.5%	100%
		หญิง	19.8%	50.9%	28.9%	0.4%	100%
		เพศทางเลือก	29.0%	61.2%	9.8%	0.0%	100%
	รวม		19.1%	51.5%	28.7%	0.7%	100%
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	เพศ	ชาย	9.1%	49.1%	41.2%	0.5%	100%
		หญิง	18.4%	54.5%	26.5%	0.7%	100%
		เพศทางเลือก	11.2%	87.8%	1.0%	0.0%	100%
	รวม		14.6%	52.6%	32.1%	0.6%	100%
หน่วยงานเอกชน	เพศ	ชาย	33.2%	51.7%	14.5%	0.6%	100%
		หญิง	33.2%	51.6%	14.2%	0.9%	100%
		เพศทางเลือก	47.9%	43.4%	7.1%	1.6%	100%
	รวม		33.3%	51.6%	14.3%	0.8%	100%
สถาบันการศึกษา	เพศ	ชาย	28.0%	42.7%	28.9%	0.4%	100%
		หญิง	22.6%	47.9%	28.0%	1.6%	100%
		เพศทางเลือก	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	100%
	รวม		24.2%	46.5%	28.0%	1.3%	100%
รวม	เพศ	ชาย	30.4%	51.3%	17.6%	0.7%	100%
		หญิง	30.1%	51.1%	17.9%	0.8%	100%
		เพศทางเลือก	47.2%	44.8%	6.8%	1.3%	100%
	รวม		30.4%	51.1%	17.7%	0.8%	100%

ในภาพรวมขอคนทำงานทั้งหมด ประมาณครึ่งหนึ่งที่ร้อยละ 51.1 เป็นคนทำงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 30-44 ปี คนทำงานอายุ 15-29 ปี และ 45-59 ปี มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 30.4 และ 17.7 ขอคนทำงานทั้งหมด ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างคนทำงานอายุ 60 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 0.8 เท่านั้นในการสำรวจครั้งนี้ (แผนภาพ 1) โดยสัดส่วนขอคนทำงานอายุ 60 ปีขึ้นไปนี้สูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานสถาบันการศึกษา เมื่อเทียบกับคนทำงานในภาคการจ้างงานอื่น



แผนภาพ 1 คนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ

ในภาพรวมขอคนทำงานทั้งหมด ประมาณ 2 ใน 3 (ร้อยละ 64.9) เป็นคนทำงานเพศหญิง อีกประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 34.2) เป็นคนทำงานเพศชาย ร้อยละ 0.9 เป็นคนทำงานเพศทวิเลือก หากจำแนกตามรุ่นประชากร คนทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 66.7 เป็นประชากรในรุ่น Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี) อีกร้อยละ 29.9 ในรุ่น Gen X (อายุ 37-55 ปี) และร้อยละ 3.4 ในรุ่น Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป) จำแนกตามภาค กลุ่มตัวอย่างคนทำงานในการสำรวจครั้งนี้ค่อนข้างกระจุกตัวอยู่ในภาคกลาง (ร้อยละ 53.5) และกรุงเทพฯ (ร้อยละ 28.3) เมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

คนทำงานส่วนใหญ่ตัวร้อยละ 41.3 มีสถานภาพโสด อีกร้อยละ 39.8 มีสถานภาพแต่งงาน และอยู่ร่วมกับคู่ ร้อยละ 10.1 มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน ในด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ร้อยละ 37.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อีกร้อยละ 21.8 และ 13.0 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. และ อนุปริญญาหรือปวส. ตามลำดับ คนทำงานที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีสัดส่วนที่ร้อยละ 11.8

เกี่ยวกับการทำงาน ประมาณ 1 ใน 3 หรือร้อยละ 34.8 ทำงานด้านการผลิต และอีก ร้อยละ 25.9 และ 25.7 ทำงานสำนักงาน และงานด้านการบริการ ตามลำดับ จำแนกตามประเภท อุตสาหกรรม คิดเป็นสัดส่วนมากที่สุดถึงร้อยละ 42.5 เป็นกลุ่มคนทำงานในอุตสาหกรรม C การผลิต ในลำดับถัดมา เป็นกลุ่มคนทำงานในอุตสาหกรรม G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ (ร้อยละ 16.3) O การบริหารการป้องกันประเทศ และการประกันสังคม (ร้อยละ 10.2) และ P การศึกษา (ร้อยละ 7.1) ตามลำดับ

คนทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 71.9 ได้รับการจ้างงานเป็นประเภทประจำ อีกร้อยละ 23.7 และ 11.5 เป็นการจ้างงานรายวัน และการจ้างงานตามสัญญาจ้าง ตามลำดับ ในด้านอายุงาน ร้อยละ 29.0 มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อีกร้อยละ 22.3 และ 18.0 มีอายุงาน 3-5 ปีและอายุงาน 1-2 ปี ตามลำดับ ในด้านขนาดองค์กร ร้อยละ 27.8 ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลางที่มีคนทำงาน ทั้งหมดอยู่ในช่วง 51-200 คน อีกร้อยละ 20.8 และ 19.5 ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดเล็กที่มี คนทำงานทั้งหมด 1-50 คน และ ในองค์กรขนาดค่อนข้างใหญ่มากที่มีคนทำงานตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป ตามลำดับ ในด้านรายได้ต่อเดือน ในที่นี้รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ คนทำงานส่วนใหญ่เกือบครึ่ง หรือร้อยละ 47.6 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท อีกร้อยละ 20.4 และ 19.3 มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป และในช่วง 20,001-30,000 บาท ต่อเดือนตามลำดับ

ตารางที่ 2 คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไป

ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	รวม
เพศ	ชาย				34.2%
	หญิง				64.9%
	เพศทางเลือก				0.9%
ภาค	กรุงเทพฯ	27.9%	28.6%	25.3%	28.3%
	ภาคกลาง	54.5%	52.8%	59.3%	53.5%
	ภาคเหนือ	6.0%	8.5%	4.0%	7.6%
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5.9%	5.1%	6.5%	5.4%
	ภาคใต้	5.7%	5.1%	4.8%	5.3%
กลุ่มอายุ	15-29 ปี	30.4%	30.1%	47.2%	30.4%
	30-44 ปี	51.3%	51.1%	44.8%	51.1%
	45-59 ปี	17.6%	17.9%	6.8%	17.7%
	60 ปีขึ้นไป	0.7%	0.8%	1.3%	0.8%
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	3.3%	3.5%	1.5%	3.4%
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	29.6%	30.2%	16.4%	29.9%
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	67.1%	66.3%	82.1%	66.7%

ตารางที่ 2 คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไป (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	รวม
สถานภาพสมรส	โสด	40.3%	41.4%	71.9%	41.3%
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	42.6%	38.8%	5.3%	39.8%
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	3.4%	3.4%		3.4%
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	10.4%	9.7%	22.2%	10.1%
	หม้าย	.6%	1.9%	0.6%	1.5%
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	2.8%	4.7%	0.0%	4.0%
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	7.1%	3.7%	0.4%	4.8%
	มัธยมศึกษาตอนต้น	11.9%	10.2%	8.3%	10.8%
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	22.5%	21.5%	24.0%	21.8%
	อนุปริญญาหรือปวส.	17.4%	10.7%	15.8%	13.0%
	ปริญญาตรี	30.9%	41.3%	46.6%	37.8%
	สูงกว่าปริญญาตรี	10.3%	12.6%	5.0%	11.8%
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	16.7%	30.7%	23.6%	25.9%
	งานด้านการผลิต	38.4%	32.8%	36.5%	34.8%
	งานด้านการบริการ	30.2%	23.3%	30.1%	25.7%
	งานด้านบริหาร	6.2%	4.8%	1.6%	5.2%
	งานด้านอื่น ๆ	8.5%	8.4%	8.3%	8.4%
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	43.0%	42.3%	44.7%	42.5%
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1.2%	0.4%	0.4%	0.7%
	E การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%
	F การก่อสร้าง	2.4%	2.1%	1.6%	2.2%
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	19.3%	14.7%	20.0%	16.3%
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	3.5%	1.1%	0.9%	2.0%
	I ที่พักผ่อน และบริการด้านอาหาร	3.7%	4.6%	2.6%	4.3%
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	2.8%	2.1%		2.3%
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	1.3%	1.6%	0.5%	1.5%
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	2.4%	0.8%		1.4%
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	1.5%	1.5%	2.1%	1.5%
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	3.6%	3.0%	8.8%	3.2%
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	7.3%	11.6%	10.9%	10.2%
	P การศึกษา	5.0%	8.2%	5.1%	7.1%
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	2.0%	5.0%	1.4%	4.0%
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	0.3%	0.4%	0.6%	0.3%	

ตารางที่ 2 คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไป (ต่อ)

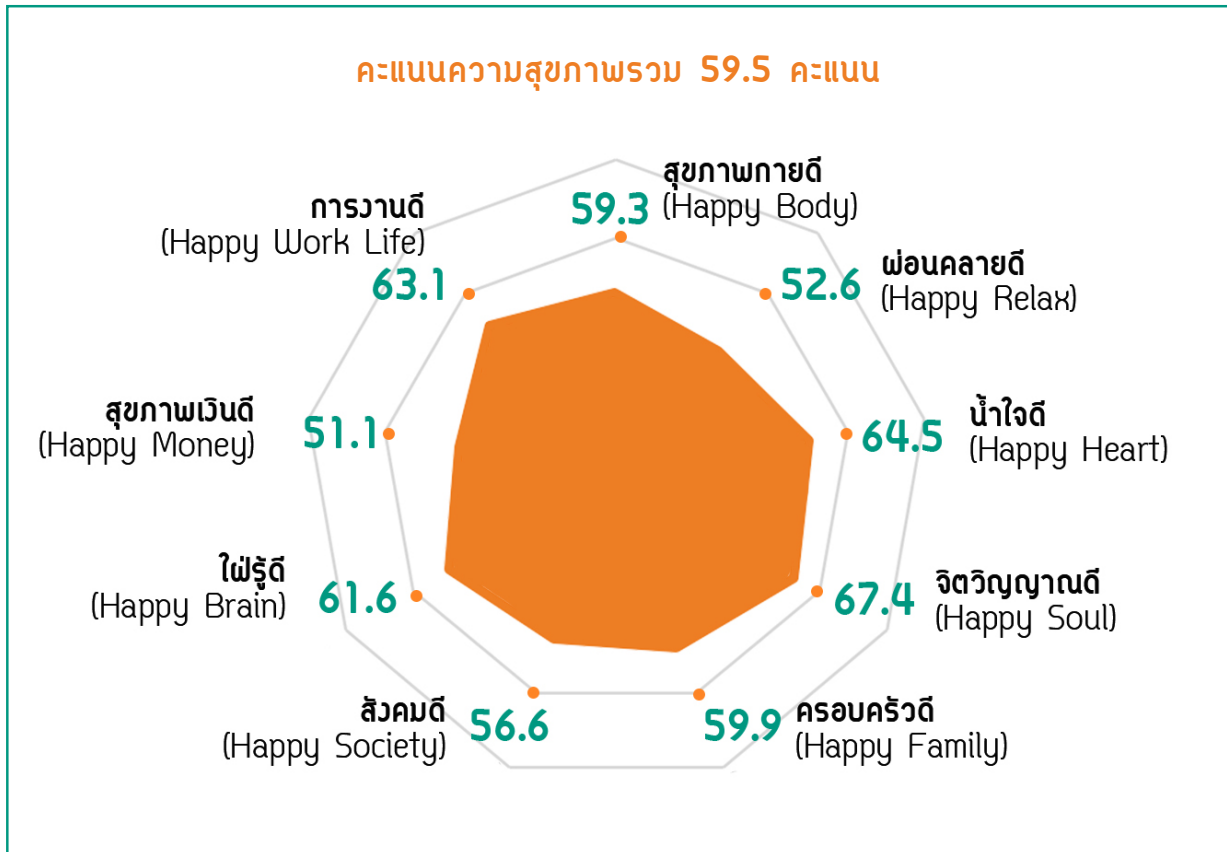
ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	รวม
ประเภทการจ้าง	ประจำ	70.8%	72.6%	63.2%	71.9%
	ตามสัญญาจ้าง	12.2%	11.0%	16.7%	11.5%
	รายวัน	14.2%	13.4%	18.9%	13.7%
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	2.9%	3.0%	1.3%	2.9%
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	14.3%	12.0%	29.5%	13.0%
	1-2 ปี	18.7%	17.6%	21.6%	18.0%
	3-5 ปี	25.0%	20.8%	26.7%	22.3%
	6-9 ปี	16.9%	18.4%	9.8%	17.8%
	10 ปีขึ้นไป	25.2%	31.2%	12.4%	29.0%
ขนาดองค์กร	1-50 คน	23.1%	19.4%	28.3%	20.8%
	51-200 คน	30.5%	26.5%	18.5%	27.8%
	201-500 คน	17.1%	17.2%	15.9%	17.1%
	501-1,000 คน	15.2%	14.6%	15.8%	14.8%
	1,001 คนขึ้นไป	14.1%	22.4%	21.5%	19.5%
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	12.4%	18.4%	12.5%	16.3%
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	2.7%	2.1%	1.9%	2.3%
	หน่วยงานเอกชน	80.3%	69.8%	78.6%	73.4%
	สถาบันการศึกษา	3.4%	6.3%	4.0%	5.3%
	อื่น ๆ	1.3%	3.4%	3.0%	2.7%
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	12.5%	12.9%	13.8%	12.8%
	10,001-20,000 บาท	47.4%	47.5%	63.9%	47.6%
	20,001-30,000 บาท	19.3%	19.3%	14.4%	19.3%
	30,001 บาทขึ้นไป	20.8%	20.3%	7.9%	20.4%

เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของคนทำงาน หากพิจารณาเฉพาะคนทำงานที่ระบุสถานะเป็นเพศทางเลือก พบว่าแตกต่างจากคนทำงานเพศหญิงและเพศชายในบางลักษณะ โดยคนทำงานเพศทางเลือก มีสัดส่วนอยู่ในกลุ่มอายุน้อย หรือกลุ่มอายุ 25-29 ปี มากกว่าคนทำงานเพศชายและเพศหญิง มีสัดส่วนที่อยู่ในรุ่นประชากร Gen Y มากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 82.1) มีสัดส่วนที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด หรืออยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงานสูงกว่าในกลุ่มคนทำงานเพศหญิงและเพศชาย

4.2 ความสุขคนทำงาน

4.2.1 ความสุขคนทำงาน ภาพรวม

การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563 ด้วยเครื่องมือความสุข HAPPINOMETER พบค่าคะแนนความสุขภาพรวมของคนทำงานเท่ากับ 59.5 คะแนน



แผนภาพ 2 ค่าคะแนนความสุขภาพรวม และในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ

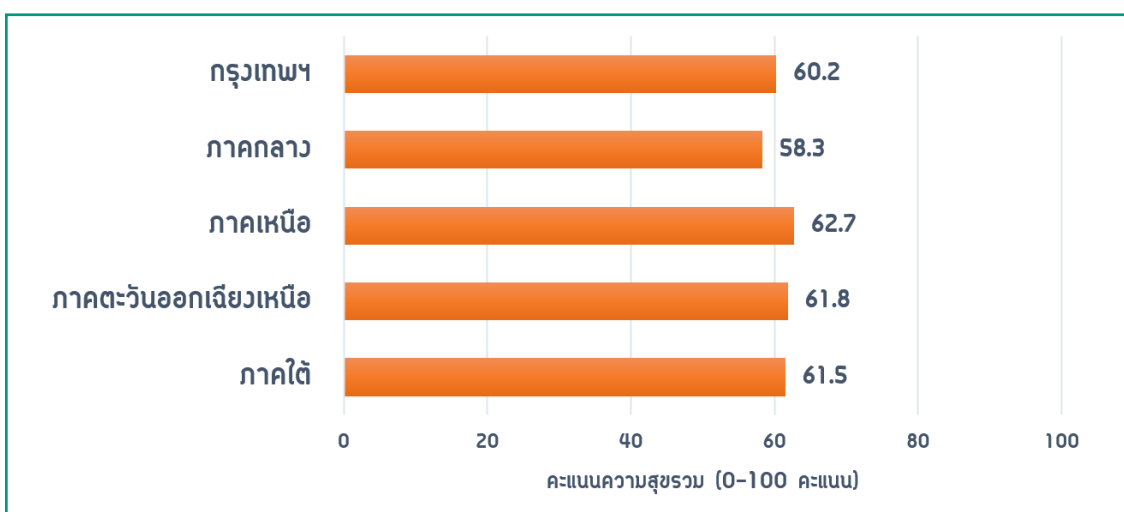
จำแนกคะแนนความสุขตามแต่ละมิติทั้ง 9 มิติ (แผนภาพ 2) พบว่า คนทำงาน (ในองค์กร) มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดในมิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ที่ 67.4 คะแนน ตามมาด้วยมิติน้ำใจดี (Happy Heart) ที่ 64.5 คะแนน และมิติการงานดี (Happy Work Life) ที่ 63.1 คะแนน ในลำดับถัดมา มิติไฟรู้ดี (Happy Brain) ครอบครัวดี (Happy Family) สุขภาพกายดี (Happy Body) มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 61.6, 59.9 และ 59.3 คะแนน ตามลำดับ สำหรับมิติความสุขที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) ที่ 51.1 คะแนน มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) ที่ 52.6 คะแนน และ มิติสังคมดี (Happy Society) ที่ 56.6 คะแนน จากผลการสำรวจจะสังเกตได้ว่าไม่มีมิติความสุขในมิติใดที่มีค่าคะแนนความสุขของคนทำงานที่ต่ำกว่า 50 คะแนน หรืออยู่ในระดับที่เรียกว่า “ต่ำกว่าเป้าหมาย” หรือ Unhappy



เมื่อพิจารณาค่าคะแนนความสุขภาพรวม (แผนภาพ 3 และตาราง 3) จำแนกตามภาค คนทำงาน ภาคเหนือมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมสูงที่สุด ที่ 62.7 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ที่ 61.8 และ 61.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานใน ภาคกลางและกรุงเทพฯ มีค่าคะแนนความสุขภาพรวมที่ต่ำกว่าอยู่ที่ 58.3 และ 60.2 คะแนน ตามลำดับ

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 3 ประเภทอุตสาหกรรมแรกที่คนทำงานมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมสูงที่สุด ได้แก่ K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (69.2 คะแนน) P การศึกษา (66.5 คะแนน) J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (62.3 คะแนน) ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรม ที่คนทำงานมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมน้อยที่สุด ได้แก่ F การก่อสร้าง และ C และการผลิต ซึ่งคนทำงานมีคะแนนความสุขเท่ากันที่ 57.4 คะแนน ในลำดับถัดมา H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า S กิจกรรมบริการด้านอื่น และ N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน โดยมีค่าคะแนนความสุขในช่วง 57.6-57.9 คะแนน

(ก. จำแนกตามภาค)



แผนภาพ 3 ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภาค และประเภทอุตสาหกรรม

(ข. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม)



แผนภาพ 3 ค่าคะแนนความสุขรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภาค และประเภทอุตสาหกรรม (ต่อ)

เมื่อพิจารณาตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน (ตาราง 3) พบพนักงานเพศหญิงมีค่าคะแนนความสุขรวม (60.2 คะแนน) สูงกว่าพนักงานเพศชาย และพนักงานเพศทางเลือกตามลำดับ (58.6 และ 56.7 คะแนน ตามลำดับ) ค่าคะแนนความสุขมีแนวโน้มแปรผันเพิ่มขึ้นตามกลุ่มอายุ หรือรุ่นประชากรของพนักงานที่สูงขึ้น โดยพบว่าพนักงานรุ่นประชากร Baby Boomer มีระดับความสุขสูงที่สุดที่ 65.0 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงาน Gen X และพนักงาน Gen Y ตามลำดับ (61.1 และ 58.8 คะแนน ตามลำดับ)

ด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีคะแนนความสุขสูงสุด 60.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพหม้าย และโสด 59.7 และ 59.4 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 56.6 คะแนน คะแนนความสุขมีแนวโน้มแปรผันตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป โดยพบว่า คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความสุขสูงสุด 64.8 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ 61.0 คะแนน โดยค่าคะแนนมีระดับต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ 56.9 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคะแนนความสุขของผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

ด้านลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขสูงสุด 63.0 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานสำนักงานและงานด้านการบริการ 60.9 และ 60.1 คะแนน ตามลำดับ โดยคนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 57.0 คะแนน เกี่ยวกับประเภทของการจ้างงาน ผลการสำรวจที่น่าสนใจ พบว่าคนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นประเภทบวชช่วงเวลา ตามผลงาน หรือแบบจ้างเหมา ซึ่งเป็นกลุ่มที่อาจจะมีความมั่นคงในวามไม่สูงแต่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าคะแนนความสุข 62.1 คะแนน สูงกว่าเมื่อเทียบกับคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบประจำ ตามสัญญาจ้าง และรายวัน ตามลำดับ 60.1, 59.9 และ 56.4 คะแนน ตามลำดับ)

ด้านอายุงาน คนทำงานที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 58.4 ถึง 58.9 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงาน 6-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขที่สูงกว่าที่ 59.2 และ 61.8 คะแนน ตามลำดับ จำแนกตามขนาดองค์กร ความสุขของคนทำงานมีความแตกต่างตามขนาดองค์กรในลักษณะที่น่าสนใจ โดยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก กับคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขสูงที่สุดใกล้เคียงกันที่ 60.1 และ 60.0 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ 201-500 คน มีคะแนนความสุข 58.8 คะแนน ต่ำกว่าคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดกลาง 51-200 คน และขนาดใหญ่มาก 501-1,000 คน (59.3 และ 59.5 คะแนนตาม ลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนความสุขของคนทำงานมีความสัมพันธ์ในลักษณะตัว U กับขนาดขององค์กร โดยองค์กรที่มีขนาดเล็กมากและใหญ่มาก มีปัจจัยบางอย่างที่ทำให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานที่สูงกว่าองค์กรในขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่

สำหรับภาคการจ้างงาน คะแนนความสุข พบว่า มีค่าสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและสถาบันการศึกษา ที่ 67.9 และ 67.3 คะแนน ตามลำดับ คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนความสุขที่สูงกว่าคนทำงานในหน่วยงานเอกชนค่อนข้างชัดเจน ที่ 62.2 คะแนน เปรียบเทียบกับ 58.3 คะแนน ตามลำดับ ค่าคะแนนความสุขของคนทำงานมีแนวโน้มแปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้น โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงสุด 63.8 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อเดือน มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ในช่วง 57.8-58.0 คะแนน

ตาราง 3 ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของขงคนทำงาน

ความสุขภาพรวม/ลักษณะทั่วไปของขงคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	58.6	10.7
	หญิง	60.2	10.3
	เพศทาวเลือก	56.7	10.6
ภาค	กรุงเทพฯ	60.2	10.2
	ภาคกลาง	58.3	10.4
	ภาคเหนือ	62.7	10.6
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	61.8	11.7
	ภาคใต้	61.5	11.0
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	65.0	11.1
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	61.1	10.7
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	58.8	10.2
สถานภาพสมรส	โสด	59.4	10.3
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	60.9	10.6
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	58.2	11.0
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	56.6	9.9
	หม้าย	59.7	10.3
	หย่า แยกทาว เลิกกัน	58.7	9.6
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	57.6	10.7
	มัธยมศึกษาตอนต้น	56.9	9.8
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	57.1	10.0
	อนุปริญญาหรือปวส.	58.2	10.3
	ปริญญาตรี	61.0	10.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	64.8	9.9
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	60.9	10.3
	งานด้านการผลิต	57.0	9.8
	งานด้านการบริการ	60.1	10.5
	งานด้านบริหาร	63.0	11.1
	งานด้านอื่น ๆ	62.8	10.8

ตาราง 3 ค่าคะแนนความสุภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของขบวนการ (ต่อ)

ความสุภาพรวม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	57.4	10.1
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	61.6	10.8
	E การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	58.9	8.8
	F การก่อสร้าง	57.4	10.4
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	60.1	10.7
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	57.6	9.7
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	58.9	9.3
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	62.3	9.7
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	69.2	14.3
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	58.9	10.5
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	60.6	10.4
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	57.9	9.6
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	61.7	10.4
	P การศึกษา	66.5	9.7
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	61.6	10.6
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	58.7	9.8
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	57.7	10.3	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	60.1	10.5
	ตามสัญญาจ้าง	59.9	10.1
	รายวัน	56.4	9.9
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	62.1	11.6
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	58.9	10.4
	1-2 ปี	58.5	10.2
	3-5 ปี	58.4	10.1
	6-9 ปี	59.2	10.6
	10 ปีขึ้นไป	61.8	10.6
ขนาดองค์กร	1-50 คน	60.1	10.5
	51-200 คน	59.3	10.6
	201-500 คน	58.8	10.2
	501-1,000 คน	59.5	10.7
	1,001 คนขึ้นไป	60.0	10.9

ตาราง 3 ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของขบวนการคนทำงาน (ต่อ)

ความสุขภาพรวม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	62.2	10.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	67.9	12.7
	หน่วยงานเอกชน	58.3	10.2
	สถาบันการศึกษา	67.3	9.6
	อื่น ๆ	56.3	10.5
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	58.0	10.6
	10,001-20,000 บาท	57.8	9.8
	20,001-30,000 บาท	60.7	10.5
	30,001 บาทขึ้นไป	63.8	10.5

4.2.2 สุขภาพกายดี (Happy Body)

ความขุมิตสุขภาพกายดี หรือ Happy Body หมายถึง ความขุมิตในมิตที่คนทำงานมีค่าดัชนีมวลกาย หรือ Body Mass Index (BMI) ที่เหมาะสม ไม่อ้วนหรือพอมเกินไป มีพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย รวมถึงการงดเว้นการสูบบุหรี่หรือการบริโภคเหล้า สุรา ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าคะแนนความขุมิตสุขภาพกายดีวัดจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกายรวม 6 คำถาม ดังนี้ (1) ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูง และเส้นรอบเอวเท่าใด (2) โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน (3) ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน (4) ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่ใจากหรือยาเส้นหรือไม่ (5) ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่ และ (6) โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่



ในมิติสุขภาพกายดี หรือ Happy Body คนทำงานในภาพรวมมีคะแนนความสุขเท่ากับ 59.3 คะแนน สูงเป็นอันดับ 6 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานที่วัดด้วย HAPPINOMETER

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 4) พบคนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีที่สูงกว่าคนทำงานเพศชายและเพศทาวเลือกอย่างชัดเจน โดยคนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิตินี้ 62.8 คะแนน ขณะที่คนทำงานเพศชายและคนทำงานเพศทาวเลือกมีคะแนนความสุข 52.9 และ 52.1 คะแนน ตามลำดับ พิจารณาตามภูมิภาค คนทำงานภาคใต้มีความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 64.3 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานภาคเหนือ 61.4 คะแนน และต่ำที่สุดสำหรับคนทำงานภาคกลางที่ 58.4 คะแนน

คะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดี แปรผันตามกลุ่มอายุหรือรุ่นประชากรของคนทำงาน โดยคนทำงานรุ่น Baby Boomer มีคะแนนความสุขถึง 70.0 คะแนน สูงกว่าคนทำงานรุ่น Gen X ที่มีความสุขอยู่ที่ 62.2 คะแนน และคนทำงานรุ่น Gen Y ที่ 57.6 คะแนน มากพอสมควร ในด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพหม้าย มีคะแนนความสุขมิติสุขภาพกายดีสูงที่สุด 64.4 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกับคู่ 61.1 คะแนน และต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน 56.0 คะแนน คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความสุข 64.2 คะแนน สูงกว่าคนทำงานในระดับการศึกษาอื่นอย่างชัดเจน รวมถึงคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ 60.2 คะแนน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 56.5 คะแนน

ด้านลักษณะงาน (หากไม่พิจารณากลุ่มที่มีลักษณะงานเป็นด้านอื่น ๆ) คนทำงานสำนักงาน (60.9 คะแนน) และงานบริหาร (60.0 คะแนน) มีคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างสูงกว่าคนทำงานด้านการบริการและงานด้านการผลิต ตามลำดับ (58.7 และ 58.1 คะแนน ตามลำดับ) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 3 ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงที่สุด ได้แก่ P การศึกษา (65.4 คะแนน) K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (65.1 คะแนน) และ Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสันทนาการ (63.3 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ 3 ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด ได้แก่ L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ (53.8 คะแนน) H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (55.6 คะแนน) และ F การก่อสร้าง (57.1 คะแนน) ตามลำดับ

จำแนกตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลาตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุข 61.3 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเมื่อเทียบกับคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้าง ประจำ และรายวัน ตามลำดับ (60.2, 59.4 และ 57.8 คะแนน ตามลำดับ) คะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีมีแนวโน้มแปรผันตามอายุงานของคนทำงาน

โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขถึง 63.6 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปีชัดเจน โดยเฉพาะคนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหนึ่งปี ซึ่งมีคะแนนความสุขในมิตินี้ที่ 56.3 คะแนน ในลักษณะเดียวกัน คะแนนความสุขแปรผันตามขนาดขององค์กรเช่นกัน โดยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป มีคะแนนความสุข 61.7 คะแนน ขณะที่คนทำงานในองค์กรขนาดเล็กลงมาที่ 1-50 คน 51-200 คน 201-500 คน และ 501-1,000 คน มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำกว่าในช่วงประมาณ 58-59 คะแนน

ด้านภาคการจ้างงาน คนทำงานในสถาบันการศึกษามีคะแนนความสุขสูงที่สุด 65.5 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานภาครัฐ ที่มีค่าคะแนนในช่วง 63.3-63.7 คะแนน ขณะที่คนทำงานในหน่วยงานเอกชน มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีต่ำกว่าภาคการจ้างงานอื่นที่ 57.8 คะแนน พิจารณาตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน คะแนนความสุขสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ที่ 62.4 คะแนน และต่ำที่สุดในคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ที่ 57.8 คะแนน

ตาราง 4 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

สุขภาพกายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	52.9	17.9
	หญิง	62.8	13.8
	เพศทางเลือก	52.1	17.1
ภาค	กรุงเทพฯ	59.4	16.1
	ภาคกลาง	58.4	16.1
	ภาคเหนือ	61.4	16.0
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	59.6	15.2
	ภาคใต้	64.3	17.3
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	70.0	15.3
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	62.2	15.9
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	57.6	15.8
สถานภาพสมรส	โสด	58.2	16.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	61.1	15.8
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	59.9	16.7
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	56.0	16.3
	หม้าย	64.4	16.7
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	59.5	15.2

ตาราง 4 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สุขภาพกายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	59.3	19.9
	มัธยมศึกษาตอนต้น	57.4	17.2
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	57.8	16.2
	อนุปริญญาหรือปวส.	56.5	16.6
	ปริญญาตรี	60.2	15.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	64.2	14.5
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	60.9	14.7
	งานด้านการผลิต	58.1	16.5
	งานด้านการบริการ	58.7	16.6
	งานด้านบริหาร	60.0	17.3
	งานด้านอื่น ๆ	61.2	15.9
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	57.8	15.9
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	58.5	16.2
	E การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	58.7	16.5
	F การก่อสร้าง	57.1	16.3
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	58.0	17.0
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	55.6	16.6
	I ที่พักรแรม และบริการด้านอาหาร	58.5	16.2
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	61.5	13.7
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	65.1	15.8
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	53.8	17.8
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	58.7	16.1
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	58.4	20.0
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	63.1	14.9
	P การศึกษา	65.4	14.1
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	63.3	13.6
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	57.3	16.5
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	60.6	15.5	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	59.4	16.0
	ตามสัญญาจ้าง	60.2	15.6
	รายวัน	57.8	16.5
	อื่น ๆ (เช่น บวชช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	61.3	16.3

ตาราง 4 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สุขภาพกายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	56.3	16.7
	1-2 ปี	56.5	15.9
	3-5 ปี	57.3	15.9
	6-9 ปี	59.9	15.6
	10 ปีขึ้นไป	63.6	15.5
ขนาดองค์กร	1-50 คน	58.3	17.6
	51-200 คน	58.5	16.4
	201-500 คน	58.9	15.6
	501-1,000 คน	59.3	16.0
	1,001 คนขึ้นไป	61.7	14.7
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	63.3	14.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	63.7	16.1
	หน่วยงานเอกชน	57.8	16.4
	สถาบันการศึกษา	65.5	14.0
	อื่น ๆ	59.6	16.2
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	59.1	17.4
	10,001-20,000 บาท	57.8	15.9
	20,001-30,000 บาท	60.0	15.6
	30,001 บาทขึ้นไป	62.4	15.8





4.2.3 ฟ่อนคลายดี (Happy Relax)

ความสุขในมิติฟ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่คนทำงานสามารถฟ่อนคลายตนเองจากสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต ทั้งในชีวิตการทำงาน หรือการใช้ชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่ทำให้เกิดการฟ่อนคลายมีหลายรูปแบบ ทั้งจากการพักผ่อนที่เพียงพอ การฟ่อนคลายจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เล่นกีฬา ปลูกต้นไม้ เป็นต้น นอกจากนี้การรู้จักจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้ชีวิตฟ่อนคลาย การจมอยู่กับปัญหาและแบกปัญหาไว้โดยไม่สามารถจัดการหรือวางลงได้อาจทำให้เกิดความเครียด และส่งผลต่อสภาวะของการฟ่อนคลายตามมา ความเครียดที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนให้ถึงสภาวะการฟ่อนคลายได้เช่นกัน ตัวชี้วัดสำหรับการฟ่อนคลายดี จึงเป็นเรื่องของการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมฟ่อนคลายต่าง ๆ สภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น ความรู้สึกที่ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง ตลอดจนความสามารถในการจัดการกับปัญหาในชีวิต

ในมิติฟ่อนคลายดี หรือ Happy Relax คนทำงานในภาพรวมมีคะแนนความสุข 52.6 คะแนน สูงเป็นอันดับ 8 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานที่วัดด้วย HAPPINOMETER หรือกล่าวได้ว่าเป็นมิติที่คนทำงานมีคะแนนความสุขต่ำมากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 รองจากมิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)

สำหรับมิติความสุขนี้ (ตาราง 5) คนทำงานเพศหญิงและเพศชายมีคะแนนความสุขต่างกันไม่มากโดยคนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุข 52.8 คะแนน สูงกว่าคนทำงานเพศชายเล็กน้อยที่ 52.3 คะแนน ขณะที่คนทำงานเพศทาวเลือกมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 48.8 คะแนน จำแนกตามภูมิภาค คนทำงานภาคเหนือมีคะแนนความสุขในมิติฟ่อนคลายดีสูงที่สุด 55.2 คะแนน ขณะที่คนทำงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพฯ มีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 53.0-53.4 คะแนน โดยคนทำงานภาคกลางมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดที่ 51.8 คะแนน

ความสุขในมิติพ่อนคลายดี มีแนวโน้มแปรผันตามกลุ่มอายุ หรือรุ่นประชากรของคนทำงาน เช่นกันโดยคนทำงานรุ่น Baby Boomer มีคะแนนความสุขสูงที่สุด (58.0 คะแนน) ขณะที่คนทำงาน Gen Y มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (51.9 คะแนน) ด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน และสถานภาพหม้าย มีคะแนนความสุขในมิติพ่อนคลายดีสูงใกล้เคียงกันที่ 53.6 และ 53.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 50.1 คะแนน โดยคนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง เลิกกัน และอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขสูงกว่าเล็กน้อยที่ 50.5 และ 50.6 คะแนน ตามลำดับ

คะแนนความสุขในมิติพ่อนคลายดีสูงที่สุดในคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีที่ 56.3 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ 53.7 คะแนน และต่ำที่สุดในคนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. ที่ 50.7 คะแนน ในด้านลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขสูงที่สุด (54.8 คะแนน) เมื่อเทียบกับคนทำงานในลักษณะงานอื่น โดยเฉพาะงานด้านการผลิตซึ่งมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 50.7 คะแนน

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม คนทำงานที่มีคะแนนความสุขในมิติพ่อนคลายดีสูงที่สุดเป็นกลุ่มคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรม K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (61.0 คะแนน) ซึ่งมีคะแนนที่สูงกว่าคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมอื่นอย่างชัดเจน โดยในลำดับถัดมาเป็นคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรม P การศึกษา (56.3 คะแนน) และ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศซึ่งมีคะแนนความสุขเท่ากันที่ 55.3 คะแนน ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (50.0 คะแนน) C การผลิต และ H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (คะแนนความสุขเท่ากันที่ 51.0 คะแนน)

ในด้านประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 54.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นรายวัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 50.7 คะแนน คะแนนความสุขในกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป เท่ากับ 54.6 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงานต่ำกว่าค่อนข้างชัดเจน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ที่มีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 51.4-51.8 คะแนน เกี่ยวกับขนาดองค์กร คนทำงานในองค์กรขนาดค่อนข้างใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 53.1 คะแนน ขณะที่คนทำงานในองค์กรขนาดเล็กกว่าไม่เกิน 1,000 คน มีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 52.0-52.7 คะแนน ด้านภาคการจ้างงาน คนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีคะแนนความสุขในมิติพ่อนคลายดีสูงที่สุด 61.7 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในสถาบันการศึกษาที่ 57.2 คะแนน และหน่วยงานภาครัฐที่ 54.6 คะแนน โดยคนทำงานหน่วยงานเอกชนมีคะแนนความสุขที่ค่อนข้างต่ำกว่าในภาคการจ้างงานอื่นที่ 51.6 คะแนน ขณะที่คนทำงานนี้ที่ระบุภาคการจ้างงานเป็นอื่น ๆ มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดเพียง 49.9 คะแนน ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” หรือ Unhappy

ความสุขในมิตินี้มีแนวโน้มแปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงานโดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุข 55.7 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 51.1 คะแนน

ตาราง 5 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติพ่อนคลายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

พ่อนคลายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	52.3	14.5
	หญิง	52.8	14.5
	เพศทางเลือก	48.8	14.6
ภาค	กรุงเทพฯ	53.0	14.3
	ภาคกลาง	51.8	14.5
	ภาคเหนือ	55.2	15.1
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	53.4	15.7
	ภาคใต้	53.2	14.4
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	58.0	14.7
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	53.7	14.8
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	51.9	14.3
สถานภาพสมรส	โสด	52.6	14.7
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	53.6	14.2
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	50.1	15.9
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	50.6	14.4
	หม้าย	53.5	15.0
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	50.5	14.2
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	51.5	14.0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	51.1	13.7
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	50.7	14.3
	อนุปริญญาหรือปวส.	51.1	14.4
	ปริญญาตรี	53.7	14.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	56.3	14.8
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	54.2	14.6
	งานด้านการผลิต	50.7	13.9
	งานด้านการบริการ	52.6	14.5
	งานด้านบริหาร	54.8	15.4
	งานด้านอื่น ๆ	54.2	15.2

ตาราง 5 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติเพื่อนคลาдыดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

เพื่อนคลาдыดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภท อุตสาหกรรม	C การผลิต	51.0	14.3
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบปรับอากาศ	55.3	14.4
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	53.7	12.7
	F การก่อสร้าง	51.9	14.0
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	52.5	14.3
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	51.0	13.8
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	53.1	13.8
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	55.3	13.9
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	61.0	19.1
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	52.8	13.6
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	53.6	14.2
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	50.0	13.3
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	54.6	14.9
	P การศึกษา	56.3	15.1
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	54.9	14.8
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	51.2	14.4
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	51.6	12.6	
ประเภท การจ้าง	ประจำ	53.0	14.6
	ตามสัญญาจ้าง	51.9	14.2
	รายวัน	50.7	13.9
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	54.5	15.5
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	51.5	14.4
	1-2 ปี	51.8	14.5
	3-5 ปี	51.4	13.8
	6-9 ปี	52.4	14.8
	10 ปีขึ้นไป	54.6	14.7
ขนาดองค์กร	1-50 คน	52.5	14.6
	51-200 คน	52.7	14.6
	201-500 คน	52.0	14.1
	501-1,000 คน	52.3	14.6
	1,001 คนขึ้นไป	53.1	14.9

ตาราง 5 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติเพื่อนคลายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

เพื่อนคลายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	54.6	15.0
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	61.7	16.3
	หน่วยงานเอกชน	51.6	14.2
	สถาบันการศึกษา	57.2	14.9
	อื่น ๆ	49.9	13.8
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	51.1	14.4
	10,001-20,000 บาท	51.4	14.0
	20,001-30,000 บาท	53.5	14.8
	30,001 บาทขึ้นไป	55.7	14.8

4.2.4 น้ำใจดี (Happy Heart)

มิติน้ำใจดี (Happy Heart) ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นความสุขที่สมบูรณ์หากมีการเผื่อแผ่ไปยังคนอื่น ความสุขที่แบ่งปันให้กับคนรอบข้างไม่ว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน คนที่รู้จักกัน หรือแม้แต่นคนที่ไม่รู้จักกันนั้นนำมาซึ่งความสุขที่ผู้ให้และผู้รับมีโอกาสได้รับร่วมกัน การมีน้ำใจดีจึงเป็นตัวชี้วัดความสุขที่สำคัญและมีความหมายตัวหนึ่ง การมีน้ำใจดีสามารถแสดงออกทั้งทางตรงและทางอ้อม จากความรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยกัน การช่วยเหลือกัน ความเต็มใจและยินดีทำเพื่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้ในการประเมินความสุขในมิตินี้

ในมิติน้ำใจดี หรือ Happy Heart คนทำงานในภาพรวมมีคะแนนความสุขเท่ากับ 64.5 คะแนน สูงเป็นอันดับ 2 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงาน รองจากมิติจิตวิญญาณดี

พิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 6) พบคนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดี 65.2 คะแนน สูงกว่าคนทำงานเพศทาวเลือกและคนทำงานเพศชายเล็กน้อย (64.7 และ 63.4 คะแนน ตามลำดับ) ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสูงที่สุด 68.5 คะแนน ตามด้วยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ที่ 67.7 และ 67.1 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานภาคกลางมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 63.0 คะแนน คะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีมีแนวโน้มแปรผันตามกลุ่มอายุ หรือรุ่นประชากรที่เพิ่มขึ้นของคนทำงาน โดย Baby Boomer มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 68.1 คะแนน ขณะที่ Gen X และ Gen Y มีคะแนนความสุขต่ำกว่าที่ 65.6 และ 64.1 คะแนน ตามลำดับ



ด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงที่สุด ในช่วงคะแนน 65.9-66.0 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกันที่ 65.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้อีกแต่งงาน และสถานภาพหม้าย มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดที่ 61.7-61.9 คะแนน ในมิติน้ำใจดี ค่าคะแนนความสุขมีแนวโน้มแปรผันตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนสูงที่สุด 69.7 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 60.5 คะแนน เกี่ยวกับลักษณะงาน คนทำงานที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 68.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานด้านบริหารที่ 68.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนต่ำสุดที่ 61.5 คะแนน ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสูงที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ H กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (73.7 คะแนน) P การศึกษา (72.5 คะแนน) และ O การบริหารการป้องกันประเทศและการประกันสังคม (68.4 คะแนน) ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (มีคะแนนเท่ากันที่ 61.3 คะแนน) และ C การผลิต (62.3 คะแนน)

พิจารณาตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุขมิติน้ำใจดีสูงที่สุด 68.4 คะแนน ตามด้วยคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้าง (66.4 คะแนน) ประจำ (64.9 คะแนน) และรายวัน (60.4 คะแนน) ตามลำดับ คนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุข 66.1 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งมีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 63.7-64.4 คะแนน เกี่ยวกับขนาดองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับคะแนนความสุขมิติน้ำใจดี โดยคนทำงานในเกือบทุกขนาดองค์กร มีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 64.6 ถึง 64.9 คะแนน ยกเว้นคนทำงานในองค์กรขนาด 51-200 คน ที่มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ที่ 63.9 คะแนน

ด้านภาคการจ้างงาน คนทำงานในสถาบันการศึกษามีคะแนนความสุขสูงที่สุด (73.0 คะแนน) ตามมาด้วยคนทำงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (72.4 คะแนน) คนทำงานหน่วยงานภาครัฐ (68.5 คะแนน) ขณะที่คนทำงานหน่วยงานเอกชน และภาคการจ้างงานอื่น ๆ มีคะแนนความสุขต่ำกว่ากลุ่มอื่นที่ 62.8 และ 62.2 คะแนน ตามลำดับ คะแนนความสุขในมิติน้ำใจดี พบว่าแปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 67.9 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 62.5 คะแนน

ตาราง 6 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

น้ำใจดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	63.4	15.5
	หญิง	65.2	14.5
	เพศทางเลือก	64.7	17.5
ภาค	กรุงเทพฯ	65.2	14.8
	ภาคกลาง	63.0	15.0
	ภาคเหนือ	68.5	13.9
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	67.7	14.9
	ภาคใต้	67.1	15.0
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	68.1	15.2
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	65.6	15.0
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	64.1	14.8
สถานภาพสมรส	โสด	64.8	15.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	65.0	14.6
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	66.0	15.3
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	61.7	14.3
	หม้าย	61.9	17.2
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	65.9	14.6
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	60.5	15.0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	60.9	14.2
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	62.4	14.6
	อนุปริญญาหรือปวส.	63.3	14.7
	ปริญญาตรี	66.3	14.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	69.7	14.3

ตาราง 6 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

น้ำใจดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเปรียบเทียบมาตรฐาน
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	66.0	14.7
	งานด้านการผลิต	61.5	14.5
	งานด้านการบริการ	65.1	14.9
	งานด้านบริหาร	68.5	14.8
	งานด้านอื่น ๆ	68.9	14.8
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	62.3	14.5
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	66.8	14.9
	E การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	63.1	14.1
	F การก่อสร้าง	61.3	14.6
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	64.1	15.4
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	62.8	14.2
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	63.4	13.8
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	65.2	15.1
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	73.7	17.8
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	63.2	16.2
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	64.3	15.1
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	63.0	14.2
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	68.4	14.4
	P การศึกษา	72.5	13.6
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	67.8	14.6
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	65.2	13.9	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	64.9	14.8
	ตามสัญญาจ้าง	66.4	14.6
	รายวัน	60.4	15.0
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	68.4	15.5
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	64.4	14.9
	1-2 ปี	64.1	14.9
	3-5 ปี	63.7	14.8
	6-9 ปี	63.8	14.9
	10 ปีขึ้นไป	66.1	14.9

ตาราง 6 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

น้ำใจดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ขนาดองค์กร	1-50 คน	64.6	15.3
	51-200 คน	63.9	15.0
	201-500 คน	64.6	14.7
	501-1,000 คน	64.8	15.1
	1,001 คนขึ้นไป	64.9	15.0
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	68.5	14.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	72.4	16.0
	หน่วยงานเอกชน	62.8	14.7
	สถาบันการศึกษา	73.0	13.7
	อื่น ๆ	62.2	14.9
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	62.5	14.9
	10,001-20,000 บาท	63.2	14.7
	20,001-30,000 บาท	65.8	15.0
	30,001 บาทขึ้นไป	67.9	14.7

4.2.5 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

ความสุขในมิติจิตวิญญาณดี หรือ Happy Soul พิจารณาจากสุขภาวะทางจิตวิญญาณของคนทำงาน ในด้านการทำบุญบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การทำจิตใจให้สงบ การรู้จักยกโทษและให้อภัยผู้อื่น การรู้จักยอมรับและขอโทษเมื่อกระทำผิด รวมถึง การรู้จักตอบแทนคุณผู้ที่มีพระคุณ หรือผู้ที่เคยให้การช่วยเหลือ คะแนนความสุขในมิติความสุขนี้ ซึ่งวัดจากข้อคำถามเกี่ยวกับการได้มีโอกาสทำบุญบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา หรือให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ และการตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือผู้ที่เคยให้การช่วยเหลือ

สำหรับมิติจิตวิญญาณดี หรือ Happy Soul คนทำงานในภาพรวม มีคะแนนความสุขในมิตินี้ 67.4 คะแนน ซึ่งสูงที่สุดเมื่อเทียบกับ อีก 8 มิติความสุขของคนทำงานที่วัดด้วย HAPPINOMETER จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 7) คนทำงานเพศหญิงและเพศทางเลือกมีคะแนนความสุข 68.3 และ 67.3 คะแนน ตามลำดับ ค่อนข้างสูงกว่าคนทำงานเพศชายที่มีคะแนนความสุข อยู่ที่ 65.7 คะแนน คนทำงานในภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือมีคะแนนความสุขในมิตินี้ ในช่วงคะแนน 69.9-70.2 คะแนน ซึ่งค่อนข้างสูงกว่าคนทำงานที่อยู่ในกรุงเทพฯและภาคกลาง (67.9 และ 66.2 คะแนน ตามลำดับ) คนทำงานที่เป็นกลุ่ม Baby Boomer มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุด 71.3 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานกลุ่ม Gen X และกลุ่ม Gen Y ที่ 68.8 และ 66.8 คะแนน ตามลำดับ

ในด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุดที่ 69.9 คะแนน ตามด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพหม้าย และแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และแต่งงานและอยู่ร่วมกันตามลำดับ ซึ่งมีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 68.1 ถึง 68.4 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่สถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 65.3 คะแนนเกี่ยวกับระดับการศึกษา คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีคะแนนความสุขที่ค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอื่น โดยมีคะแนนความสุขเท่ากับ 70.8 และ 68.3 คะแนนตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่ามีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 65.1-66.6 คะแนน

ด้านลักษณะงาน คนทำงานที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 70.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานด้านบริหาร และงานด้านการบริการ ที่มีคะแนนความสุข 69.2 คะแนน และ 68.1 คะแนน ตามลำดับ โดยคนทำงานด้านการผลิต มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำสุดที่ 65.7 คะแนน ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดี สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ K กิจกรรมทางกรีนและการประกันภัย (74.9 คะแนน) P การศึกษา (74.1 คะแนน) และ O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม (69.8 คะแนน) ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (64.7 คะแนน) E การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย (65.1 คะแนน) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (65.6 คะแนน) ตามลำดับ



คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุข 71.5 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้าง ประจำ และรายวัน (69.1, 67.5 และ 64.6 คะแนน ตามลำดับ) ในด้านอายุงาน พบว่าคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด 68.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (67.3 คะแนน) อายุงาน 6-9 ปี (67.1 คะแนน) และคนทำงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี ตามลำดับ (66.5 คะแนน) สำหรับขนาดองค์กร พบว่าคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ 501 คนขึ้นไป มีคะแนนความสุขในมิตินี้ที่สูงกว่าคนทำงานในขนาดองค์กรอื่น โดยมีคะแนนความสุขอยู่ที่ประมาณ 68.0-68.1 คะแนน โดยคนทำงานในองค์กรขนาด 201-500 คน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดอยู่ที่ 66.3 คะแนน จำแนกตามภาคการจ้างงาน คนทำงานในสถาบันการศึกษามีคะแนนความสุขสูงที่สุด (74.9 คะแนน) ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (72.9 คะแนน) คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐ (69.8 คะแนน) และคนทำงานในหน่วยงานเอกชน (66.2 คะแนน) ตามลำดับ คะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีมีแนวโน้มแปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน โดยมีค่าสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ที่ 69.8 คะแนน และต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนประมาณไม่เกิน 20,000 บาทในช่วงคะแนน 66.4-66.9 คะแนน

ตาราง 7 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

จิตวิญญาณดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	65.7	15.3
	หญิง	68.3	14.4
	เพศทางเลือก	67.3	16.0
ภาค	กรุงเทพฯ	67.9	14.8
	ภาคกลาง	66.2	14.9
	ภาคเหนือ	69.9	13.9
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	70.1	15.4
	ภาคใต้	70.2	15.1
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	71.3	13.9
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	68.8	14.5
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	66.8	14.9
สถานภาพสมรส	โสด	67.1	15.1
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	68.1	14.3
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	68.3	15.0
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	65.3	14.7
	หม้าย	68.4	16.7
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	69.9	13.5

ตาราง 7 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

จิตวิญญาณดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเปรียบเทียบมาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	66.6	14.9
	มัธยมศึกษาตอนต้น	65.1	15.1
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	66.2	14.5
	อนุปริญญาหรือปวส.	66.3	14.8
	ปริญญาตรี	68.3	14.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	70.8	14.3
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	67.6	14.8
	งานด้านการผลิต	65.7	14.6
	งานด้านการบริการ	68.1	14.9
	งานด้านบริหาร	69.2	15.0
	งานด้านอื่น ๆ	70.9	14.3
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	65.8	14.6
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	67.9	15.2
	E การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	65.1	13.6
	F การก่อสร้าง	64.7	14.7
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	67.1	15.6
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	66.0	14.0
	I ที่พักรีสอร์ท และบริการด้านอาหาร	66.5	13.9
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	67.1	13.9
	K กิจกรรมทางทวการเวิน และการประกันภัย	74.9	17.4
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	65.7	16.4
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	66.8	15.0
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	66.2	14.6
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	69.8	14.5
	P การศึกษา	74.1	13.5
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	69.7	14.4
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	65.7	13.8
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	65.6	15.7	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	67.5	14.7
	ตามสัญญาจ้าง	69.1	14.5
	รายวัน	64.6	15.0
	อื่น ๆ (เช่น บวชช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	71.5	16.2

ตาราง 7 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

จิตวิญญาณดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	67.3	14.7
	1-2 ปี	66.5	15.1
	3-5 ปี	66.5	14.8
	6-9 ปี	67.1	14.5
	10 ปีขึ้นไป	68.9	14.7
ขนาดองค์กร	1-50 คน	67.4	15.2
	51-200 คน	67.1	15.0
	201-500 คน	66.3	14.9
	501-1,000 คน	68.0	14.9
	1,001 คนขึ้นไป	68.1	14.5
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	69.8	14.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	72.9	16.2
	หน่วยงานเอกชน	66.2	14.7
	สถาบันการศึกษา	74.9	13.4
	อื่น ๆ	65.0	16.8
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	66.9	15.8
	10,001-20,000 บาท	66.4	14.6
	20,001-30,000 บาท	67.8	14.7
	30,001 บาทขึ้นไป	69.8	14.4

4.2.6 ครอบครัวดี (Happy Family)

ความสุขในมิติครอบครัวดี หรือ Happy Family เป็นความสุขที่เกิดจากการได้ทำกิจกรรมร่วมกันและได้ใช้เวลาด้วยกันกับสมาชิกในครอบครัว โดยเห็นว่าการได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว และการได้ทำสิ่งต่าง ๆ ให้กับคนในครอบครัว เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสุขไปพร้อมกับการป้องกันไม่ให้ความทุกข์ ความเศร้าหมอง และความหดหู่เข้ามารบกวนจิตใจในการวัดความสุขของคนทำงานในมิตินี้ พิจารณาจากประเด็นคำถามเกี่ยวกับการได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ การมีโอกาสทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อซอ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว และความสุขที่มีกับครอบครัวโดยรวม



ในมิติครอบครัวดี หรือ Happy Family คนทำงานในภาพรวม มีคะแนนความสุขเท่ากับ 59.9 คะแนน สูงเป็นอันดับ 5 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานที่วัดด้วย HAPPINOMETER

จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 8) พบว่า คนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานเพศชายที่ 60.6 คะแนน และ 58.9 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานเพศทาวเลือกมีคะแนนความสุขที่ต่ำกว่าอย่างชัดเจนที่เพียง 53.3 คะแนน ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสูงที่สุด 64.8 คะแนน ตามมาด้วยภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (63.4 และ 62.8 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานในกรุงเทพฯ และภาคกลางมีคะแนนความสุขที่ค่อนข้างต่ำกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่นอยู่ที่ 59.9 และ 58.5 คะแนน ตามลำดับ คนทำงานที่มีอายุค่อนข้างสูงในรุ่นประชากร Baby Boomer มีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด 67.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานในรุ่น Gen X มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ที่ 63.7 คะแนน และต่ำที่สุดในคนทำงานรุ่น Gen Y ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 58.0 คะแนน

ด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสอื่นอย่างชัดเจน โดยมีคะแนนความสุขอยู่ที่ 65.8 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเพียง 50.2 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคนทำงานที่มีสถานภาพโสดที่มีคะแนนความสุข 56.0 คะแนน คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด 64.3 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (61.2 คะแนน) และระดับปริญญาตรี (61.1 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 57.0 คะแนน

เกี่ยวกับลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขสูงที่สุด (63.4 คะแนน) ตามมาด้วยคนทำงานสำนักงาน (62.4 คะแนน) และงานด้านการบริการ (60.4 คะแนน) โดยคนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (56.6 คะแนน) ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (70.6 คะแนน) P การศึกษา (67.2 คะแนน) J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (63.2 คะแนน) ตามลำดับ และประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ C การผลิต (56.8 คะแนน) H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (57.4 คะแนน) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (57.6 คะแนน) ตามลำดับ

ในด้านประเภทการจ้างงาน คนทำงานในลักษณะบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด 64.0 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบประจำ (60.4 คะแนน) ตามสัญญาจ้าง (58.8 คะแนน) และรายวัน (57.7 คะแนน) ตามลำดับ สำหรับอายุงาน พบว่าคะแนนความสุขมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุงานของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 64.2 คะแนน ขณะที่คนทำงานอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนนความสุขค่อนข้างต่ำที่ 57.2 คะแนน ขนาดขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์ชัดเจนกับคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดี โดยคนทำงานในองค์กรขนาดค่อนข้างเล็ก 1-50 คน มีคะแนนความสุข 61.8 คะแนน คนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ 201-500 คน มีคะแนนความสุขค่อนข้างต่ำกว่าที่ 58.2 คะแนน ใกล้เคียงกับคนทำงานในองค์กรขนาดค่อนข้างใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป (58.5 คะแนน) แต่ขณเดียวกันคนทำงานในองค์กรขนาด 51-200 คน และ 501-1,000 คน ก็มีค่าคะแนนความสุขใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง 60.1-60.3 คะแนน จำแนกตามภาคการจ้างงาน คนทำงานในสถาบันการศึกษามีคะแนนความสุขสูงที่สุด 69.2 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (68.5 คะแนน) หน่วยงานภาครัฐ (62.4 คะแนน) และหน่วยงานภาคเอกชนที่ (58.5 คะแนน) ตามลำดับ

คะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุข 64.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท มีคะแนนความสุข 57.4 คะแนน อย่างไรก็ตาม คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กลับพบว่ามีคะแนนความสุขที่ค่อนข้างสูงที่ 61.3 คะแนน

ตาราง 8 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

ครอบครัวดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	58.9	20.6
	หญิง	60.6	20.6
	เพศทางเลือก	53.3	20.3
ภาค	กรุงเทพฯ	59.9	20.8
	ภาคกลาง	58.5	20.3
	ภาคเหนือ	64.8	20.6
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	62.8	21.5
	ภาคใต้	63.4	21.4
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	67.0	20.8
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	63.7	21.0
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	58.0	20.1
สถานภาพสมรส	โสด	56.0	20.5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	65.8	19.6
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	50.2	21.0
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	57.7	19.2
	หม้าย	60.3	20.2
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	56.9	21.0
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	61.2	20.0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	58.1	19.7
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	57.0	20.2
	อนุปริญญาหรือปวส.	58.9	20.3
	ปริญญาตรี	61.1	20.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	64.3	21.1
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	62.4	20.6
	งานด้านการผลิต	56.6	19.7
	งานด้านการบริการ	60.4	20.9
	งานด้านบริหาร	63.4	20.3
	งานด้านอื่น ๆ	62.2	21.9

ตาราง 8 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ครอบครัว/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	56.8	20.0
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	62.8	20.4
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	61.9	19.4
	F การก่อสร้าง	60.1	20.2
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	61.5	20.4
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	57.4	20.6
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	59.8	18.5
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	63.2	20.7
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	70.6	21.0
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	61.5	19.4
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	62.0	20.5
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	59.2	20.3
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	62.2	21.9
	P การศึกษา	67.2	21.6
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	61.2	21.0
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	61.0	20.3
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	57.6	18.5	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	60.4	20.7
	ตามสัญญาจ้าง	58.8	21.1
	รายวัน	57.7	19.6
	อื่น ๆ (เช่น บวชช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	64.0	21.9
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	57.2	19.9
	1-2 ปี	58.3	19.9
	3-5 ปี	57.6	20.0
	6-9 ปี	59.6	21.1
	10 ปีขึ้นไป	64.2	20.9
ขนาดองค์กร	1-50 คน	61.8	20.5
	51-200 คน	60.3	20.9
	201-500 คน	58.2	20.4
	501-1,000 คน	60.1	20.8
	1,001 คนขึ้นไป	58.5	20.5

ตาราง 8 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ครอบครัวดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	62.4	21.6
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	68.5	21.2
	หน่วยงานเอกชน	58.5	20.2
	สถาบันการศึกษา	69.2	20.8
	อื่น ๆ	55.9	19.3
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	61.3	20.3
	10,001-20,000 บาท	57.4	19.9
	20,001-30,000 บาท	60.8	21.0
	30,001 บาทขึ้นไป	64.0	21.3

4.2.7 ส้วคมดี (Happy Society)

ความสุขในมิติส้วคมดี หรือ Happy Society เป็นความสุขที่พิจารณาสุขภาวะของคนทำงานทางส้วคม ในด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนบ้าน การได้รับความช่วยเหลือจากคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ เมื่อมีปัญหาการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบ้งค้บขอส้วคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความสวบสุขขอส้วคมในปัจจุบัน คะแนนความสุขในมิติส้วคมดีนี้ ชีวัดจากค่าตามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางส้วคม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบ้งค้บขอส้วคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนเมื่อมีปัญหา ความรู้สึกว่ส้วคมไทยทุกวันนี้มีความสวบสุข และความรู้สึกในการใช้ชีวิตในส้วคมอย่างมีความสุข



สำหรับมิติสังคมดี หรือ Happy Society คนทำงานในภาพรวมมีคะแนนความสุขเท่ากับ 56.6 คะแนน สูงเป็นอันดับ 7 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานที่วัดด้วย HAPPINOMETER

เมื่อพิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 9) พบว่า คนทำงานเพศชาย มีคะแนนความสุขในมิตินี้ สูงกว่าคนทำงานเพศหญิงเล็กน้อยที่ 56.9 และ 56.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานเพศทาวเลือกมีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่พอสมควรที่ 51.2 คะแนน ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสูงกว่าภูมิภาคอื่นที่ 61.4 และ 61.2 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานภาคกลางมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (55.3 คะแนน) คะแนนความสุขในมิติสังคมดีแปรผันตามกลุ่มอายุ หรือรุ่นประชากรที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานรุ่น Baby Boomer มีคะแนนความสุข 61.5 คะแนน ขณะที่คนทำงาน Gen Y มีคะแนนความสุขที่ต่ำกว่ารุ่นประชากรอื่นที่ 55.6 คะแนน

ในด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่ มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 58.6 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพหม้าย (56.5 คะแนน) แต่งานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน (56.4 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด คือ 53.1 คะแนน คะแนนความสุขในมิติสังคมดีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนความสุข 61.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 53.8 คะแนน อย่างไรก็ตาม คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า พบว่ามีคะแนนความสุข 55.8 คะแนน ซึ่งสูงกว่าคนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

เกี่ยวกับลักษณะงาน คนทำงานที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 60.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานด้านบริหาร (59.7 คะแนน) งานด้านการบริการ (57.4 คะแนน) และงานสำนักงาน (57.3 คะแนน) ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 54.1 คะแนน ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (67.5 คะแนน) P การศึกษา (64.8 คะแนน) และ Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ (59.6 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด ได้แก่ F การก่อสร้าง (53.1 คะแนน) S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (54.1 คะแนน) และ C การผลิต (54.2 คะแนน) ตามลำดับ

ในด้านประเภทการจ้างงาน คนทำงานในลักษณะบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุข 59.4 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นประจำ หรือตามสัญญาจ้าง (57.0 คะแนนเท่ากัน) และ ประเภทรายวัน (53.4 คะแนน) ตามลำดับ คะแนนความสุข ในมิติสัจจคติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุงานที่เพิ่มขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุข 58.7 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1-2 ปี มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ที่ 55.1 คะแนน ในด้านขนาดองค์กร พบว่ามีความแตกต่างเพียงเล็กน้อย ของค่าคะแนนความสุข โดยองค์กรที่มีขนาดคนทำงาน 51-200 คน มีคะแนนความสุขที่ 57.0 คะแนน ขณะที่องค์กรขนาดอื่น มีค่าคะแนนความสุขของคนทำงานต่ำกว่าเล็กน้อยโดยอยู่ในช่วง 56.1- 56.8 คะแนน

จำแนกตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานในสถาบันการศึกษาและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอื่นอยู่ที่ 65.5 และ 65.3 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่ คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชนมีคะแนนต่ำกว่าอยู่ที่ 58.8 และ 55.3 คะแนน ตามลำดับ คะแนนความสุขในมิติสัจจคติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีคะแนนความสุข 60.4 คะแนน ขณะที่ คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท มีคะแนนความสุขที่ 55.0 คะแนน (ต่ำกว่าคนทำงานที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ต่อเดือนเล็กน้อย)

ตาราง 9 คะแนนความสุขคนทำงานในมิติสัจจคติ จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

สัจจคติ/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	56.9	14.1
	หญิง	56.5	14.0
	เพศทางเลือก	51.2	14.1
ภาค	กรุงเทพฯ	56.0	14.0
	ภาคกลาง	55.3	13.9
	ภาคเหนือ	61.4	13.7
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	61.2	15.5
	ภาคใต้	60.4	13.3
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	61.5	14.5
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	58.2	13.9
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	55.6	14.0

ตาราง 9 คะแนนความสุขคนทำงานในมิติสิ่งแวดล้อมดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สิ่งแวดล้อม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สถานภาพสมรส	โสด	55.6	14.2
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	58.6	13.7
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	56.4	13.9
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	53.1	13.6
	หม้าย	56.5	13.9
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	56.4	13.1
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	55.8	13.9
	มัธยมศึกษาตอนต้น	53.8	12.9
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	54.5	13.8
	อนุปริญญาหรือปวส.	55.9	13.9
	ปริญญาตรี	57.6	14.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	61.0	13.9
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	57.3	14.2
	งานด้านการผลิต	54.1	13.3
	งานด้านการบริการ	57.4	14.4
	งานด้านบริหาร	59.7	13.6
	งานด้านอื่น ๆ	60.1	14.3
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	54.2	13.4
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	59.0	14.6
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	55.4	12.4
	F การก่อสร้าง	53.1	13.5
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	57.0	14.3
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	56.9	13.2
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	56.6	12.2
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	56.8	14.4
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	67.5	18.5
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	55.3	13.8
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	56.5	14.5
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	56.5	14.0
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	57.9	14.2
	P การศึกษา	64.8	13.4
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	59.6	14.3
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	54.7	13.2
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	54.1	12.1	

ตาราง 9 คะแนนความสุขคนทำงานในมิติสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สิ่งแวดล้อม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทการจ้าง	ประจำ	57.0	13.8
	ตามสัญญาจ้าง	57.0	14.3
	รายวัน	53.4	14.0
	อื่น ๆ (เช่น บวกช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	59.4	16.5
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	55.1	14.4
	1-2 ปี	55.1	14.1
	3-5 ปี	55.7	13.9
	6-9 ปี	57.0	14.0
	10 ปีขึ้นไป	58.7	13.8
ขนาดองค์กร	1-50 คน	56.8	13.7
	51-200 คน	57.0	14.2
	201-500 คน	56.1	13.9
	501-1,000 คน	56.6	14.2
	1,001 คนขึ้นไป	56.1	14.6
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	58.8	14.3
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	65.3	17.0
	หน่วยงานเอกชน	55.3	13.6
	สถาบันการศึกษา	65.5	13.5
	อื่น ๆ	52.5	14.0
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	56.1	14.7
	10,001-20,000 บาท	55.0	13.7
	20,001-30,000 บาท	57.1	14.0
	30,001 บาทขึ้นไป	60.4	13.9





4.2.8 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

ความสุขในมิติใฝ่รู้ดี หรือ Happy Brain หมายถึง ความต้องการ และการได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ของคนทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม ศึกษาต่อ หรือการส่งไปดูงานยังสถานที่ต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างทักษะ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ส่งเสริมผลิตภาพการทำงานของคนทำงานในองค์กร การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของคนในองค์กร จะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของตนเอง และพร้อมที่จะถ่ายทอดคุณค่าที่รับรู้ขึ้นให้กับองค์กรต่อไป การวัดความสุขของคนทำงานในมิติใฝ่รู้ดี พิจารณาจากประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และการมีโอกาสนี้จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ หรือดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

สำหรับมิติใฝ่รู้ดี หรือ Happy Brain คนทำงานในภาพรวม มีคะแนนความสุขในมิตินี้ 61.4 คะแนน สูงเป็นอันดับ 4 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานที่วัดด้วย HAPPINOMETER

จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 10) พบว่า คนทำงานเพศทาวเลือกมีคะแนนความสุข 62.8 คะแนน สูงกว่าคนทำงานเพศชายและคนทำงานเพศหญิงเล็กน้อย (62.4 และ 61.2 คะแนน ตามลำดับ) คนทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 66.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในภาคเหนือ (65.9 คะแนน) และคนทำงานภาคใต้ (63.7 คะแนน) ขณะที่คนทำงานในภาคกลางมีคะแนนในมิตินี้ต่ำที่สุดที่ 59.3 คะแนน ต่ำกว่าคนทำงานในกรุงเทพฯ ซึ่งมีคะแนนความสุข เท่ากับ 63.2 คะแนน

เมื่อพิจารณาตามรุ่นประชากรของคนทำงาน คะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างแตกต่างกัน คะแนนความสุขในมิตินี้โดยพบว่าคนทำงาน Gen Y เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุดที่ 62.1 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานรุ่น Baby Boomer 61.8 คะแนน และคนทำงานรุ่น Gen X ที่ 60.8 คะแนน ตามลำดับ

ด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพโสด มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 63.5 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน (61.8 คะแนน) และแต่งงานแต่ไม่ได้ อยู่ด้วยกัน (61.3 คะแนน) โดยคนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุข ต่ำที่สุด 58.1 คะแนน คะแนนความสุขในมิตินี้มีลักษณะแปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษา ที่สูงขึ้นของคนทำงานอย่างชัดเจน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนน ความสุขสูงที่สุด 68.9 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนน ความสุขต่ำที่สุดที่ 54.5 คะแนน

เกี่ยวกับลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 66.7 คะแนน ตามด้วย คนทำงานที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ (66.0 คะแนน) งานด้านการบริการ (63.5 คะแนน) งานสำนักงาน (62.8 คะแนน) และต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานด้านการผลิต 57.5 คะแนน โดย 3 อันดับแรก ของประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด ได้แก่ K กิจกรรมทางการบินและ การประกันภัย (72.2 คะแนน) P การศึกษา (71.4 คะแนน) J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (65.3 คะแนน) ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ S กิจกรรมบริการ ด้านอื่น ๆ (57.1 คะแนน) F การก่อสร้าง (57.6 คะแนน) และ C การผลิต (58.5 คะแนน) ตามลำดับ

สำหรับประเภทการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 66.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็น รายวัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 57.9 คะแนน สำหรับอายุงาน พบผลการสำรวจที่น่าสนใจว่า คะแนน ความสุขในมิตินี้ของคนที่อายุงานสูงกว่า มีแนวโน้มต่ำกว่าคะแนนความสุขของคนทำงาน ที่มีอายุงานน้อยกว่า โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 6-9 ปีและ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุข 60.2 และ 60.8 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนนความสุข 65.2 คะแนน คนทำงานที่มีอายุงาน 1-2 ปีและ 3-5 ปี มีคะแนนความสุข 61.8 และ 61.5 คะแนน ตามลำดับ เกี่ยวกับขนาดองค์กร คะแนนความสุขในมิตินี้ พบว่ามีค่าสูงที่สุดที่ 63.7 คะแนนในกลุ่มคนทำงาน องค์กรที่มีขนาดค่อนข้างเล็ก 1-50 คน และมีค่าอยู่ในช่วง 61.2-61.3 คะแนน สำหรับคนทำงาน ในองค์กรขนาดอื่น ๆ ยกเว้น องค์กรขนาด 201-500 คน ที่มีคะแนนความสุขต่ำกว่าที่ 59.9 คะแนน ในด้านภาคการจ้างงาน คนทำงานในสถาบันการศึกษามีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 71.6 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (70.7 คะแนน) คนทำงานในหน่วยงาน ภาครัฐ (64.5 คะแนน) และคนทำงานในหน่วยงานเอกชน (60.1 คะแนน) ตามลำดับ ระดับรายได้ ต่อเดือนของคนทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนความสุขในมิตินี้ โดยพบว่าคนทำงานที่มี รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 66.1 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มรายได้อื่นที่ 59.7 คะแนน

ตาราง 10 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติไฟรั้วดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

ไฟรั้วดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	62.4	17.0
	หญิง	61.2	16.9
	เพศทางเลือก	62.8	18.0
ภาค	กรุงเทพฯ	63.2	16.6
	ภาคกลาง	59.3	16.8
	ภาคเหนือ	65.9	17.5
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	66.9	16.2
	ภาคใต้	63.7	17.2
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	61.8	18.6
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	60.8	17.1
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	62.1	16.8
สถานภาพสมรส	โสด	63.5	16.8
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	61.0	16.7
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	61.3	18.1
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	58.1	16.5
	หม้าย	59.3	15.4
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	61.8	17.4
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	54.5	17.5
	มัธยมศึกษาตอนต้น	58.0	15.5
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	58.2	16.3
	อนุปริญญาหรือปวส.	61.2	16.1
	ปริญญาตรี	63.7	16.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	68.9	16.1
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	62.8	16.7
	งานด้านการผลิต	57.5	16.2
	งานด้านการบริการ	63.5	17.0
	งานด้านบริหาร	66.7	17.1
	งานด้านอื่น ๆ	66.0	17.1

ตาราง 10 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติไฟรั้วดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ไฟรั้วดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	58.5	16.7
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	63.9	16.8
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	58.8	15.6
	F การก่อสร้าง	57.6	16.4
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	63.5	16.9
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	60.7	15.0
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	60.9	16.2
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	65.3	17.3
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	72.2	19.7
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	59.4	16.3
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	62.7	17.8
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	60.5	17.1
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	63.6	16.4
	P การศึกษา	71.4	15.4
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	62.7	15.8
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	61.1	15.9
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	57.1	15.9	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	61.8	17.0
	ตามสัญญาจ้าง	63.9	16.1
	รายวัน	57.9	16.6
	อื่น ๆ (เช่น บวชช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	66.5	18.3
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	65.2	16.7
	1-2 ปี	61.8	16.8
	3-5 ปี	61.5	16.9
	6-9 ปี	60.2	16.6
	10 ปีขึ้นไป	60.8	17.0
ขนาดองค์กร	1-50 คน	63.7	17.0
	51-200 คน	61.3	17.2
	201-500 คน	59.9	16.9
	501-1,000 คน	61.3	16.5
	1,001 คนขึ้นไป	61.2	17.1

ตาราง 10 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติไฟรั้ดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ไฟรั้ดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ภาคการจ้งาน	หน่วยงานภาครัฐ	64.5	16.6
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	70.7	18.2
	หน่วยงานเอกชน	60.1	16.8
	สถาบันการศึกษา	71.6	15.1
	อื่น ๆ	56.3	15.9
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	59.7	17.2
	10,001-20,000 บาท	59.9	16.3
	20,001-30,000 บาท	62.6	17.7
	30,001 บาทขึ้นไป	66.1	16.5

4.2.9 สุขภาพเงินดี (Happy Money)

ความสุขในมิติสุขภาพเงินดี หรือ Happy Money พิจารณาจากความสามารถของคนทำงานในการบริหารจัดการด้านการเงินและการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามกำหนดหรือไม่ มีการเก็บออมในแต่ละเดือนที่เหมาะสมเพียงพอ รวมถึงการประเมินค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายรับว่ามีลักษณะอย่างไร โดยคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีใช้ตัวชี้วัดด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการระขอการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมในปัจจุบัน ความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

ในมิติสุขภาพเงินดี หรือ Happy Money คนทำงานในภาพรวม มีคะแนนความสุขในมิตินี้เพียง 51.1 คะแนน เป็นมิติความสุขที่คนทำงานมีระดับความสุขน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับมิติความสุขอื่นอีก 8 มิติ

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 11) พบว่า คนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศชาย มีคะแนนความสุขใกล้เคียงกันที่ 51.2 และ 51.0 คะแนน ตามลำดับ คนทำงานเพศทวงเลือกมีคะแนนความสุขต่ำกว่าเล็กน้อยที่ 50.1 คะแนน จำแนกตามภูมิภาค คนทำงานในกรุงเทพฯ เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุด 52.6 คะแนน ตามด้วยคนทำงานในภาคเหนือ (51.1 คะแนน) และคนทำงานในภาคกลาง (50.7 คะแนน) คนทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้มีคะแนนความสุขในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) หรือน้อยกว่า 50 คะแนน ที่ 49.4 และ 48.8 คะแนน ตามลำดับ คนทำงานรุ่นประชากร Baby Boomer มีคะแนนความสุขมากที่สุด 59.0 คะแนน ขณะที่คนทำงาน Gen X มีคะแนนความสุขในมิตินี้ 52.4 คะแนน สูงกว่าคนทำงาน Gen Y ที่มีคะแนนต่ำที่สุดที่ 50.3 คะแนน



ในด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพโสด มีคะแนนความสุขสูงสุด 53.4 คะแนน ตามด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน 50.8 คะแนน คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน หม้าย และหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเวินดี “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) โดยเฉพาะคนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน ที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดหรือที่ 43.2 คะแนน เท่านั้น คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีมีคะแนนความสุขสูงสุด 59.8 และ 53.8 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีทุกกลุ่มมีคะแนนความสุขในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) โดยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 46.6 คะแนน

จำแนกตามลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเวินดีสูงสุด 56.2 คะแนน ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 48.9 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเวินดี สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (60.9 คะแนน) J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (56.7 คะแนน) และ P การศึกษา (56.4 คะแนน) ตามลำดับ ผลการสำรวจพบว่า คนทำงานใน 5 ประเภทอุตสาหกรรมต่อไปนี้มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเวินดีอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) ได้แก่ H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (46.8 คะแนน) N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (47.7 คะแนน) I ที่พักรวมและบริการด้านอาหาร (49.0 คะแนน) C การผลิต (49.2 คะแนน) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (49.6 คะแนน) ตามลำดับ

ในด้านประเภทการจ้าง คนทำงานที่ได้รับการจ้างในลักษณะประจำ มีคะแนนความสุขในมิตินี้ สูงที่สุด 52.2 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีประเภทการจ้างเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา 51.2 คะแนน และตามสัญญาจ้าง 50.2 คะแนน ตามลำดับ แต่คนทำงานที่มีประเภทการจ้าง เป็นรายวัน มีคะแนนความสุขเพียง 46.6 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) สำหรับอายุงาน คนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 53.6 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี โดยส่วนใหญ่มีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 50.2-50.5 คะแนน ยกเว้นคนทำงานที่มีอายุงาน 3-5 ปีที่มีคะแนนความสุข 49.8 คะแนน จัดอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy)

ในด้านขนาดองค์กร คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 52.1 คะแนน สูงกว่าคนทำงานในองค์กรขนาดอื่นโดยเฉพาะองค์กรขนาด 501-1,000 คน ที่คนทำงานมีคะแนนความสุขเพียง 49.4 คะแนน จัดอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) คนทำงานที่อยู่ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุดถึง 61.0 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในสถาบันการศึกษา (56.4 คะแนน) และในหน่วยงานภาครัฐ (53.5 คะแนน) ขณะที่คนทำงานในหน่วยงานเอกชนมีคะแนนความสุขเพียง 50.1 คะแนน และคนทำงานที่ระบุภาคการจ้างงาน เป็นอื่น ๆ มีคะแนนความสุขในมิตินี้เพียง 46.5 คะแนนจัดอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) คะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด พบว่าแปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงานอย่าง ชัดเจนโดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีคะแนนความสุขในมิตินี้ 59.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำกว่า 50 คะแนน จัดอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy)

ตาราง 11 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิตินี้สูงภาพเวินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

สุขภาพเวินดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	51.0	19.3
	หญิง	51.2	19.6
	เพศทางเลือก	50.1	17.5
ภาค	กรุงเทพฯ	52.6	20.4
	ภาคกลาง	50.7	19.0
	ภาคเหนือ	51.1	19.5
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49.4	19.8
	ภาคใต้	48.8	19.5

ตาราง 11 ค่าคะแนนความสุคนทํางานในมิติสุขภาพเวินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทํางาน (ต่อ)

สุขภาพเวินดี/ลักษณะทั่วไปของคณทํางาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	59.0	21.3
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	52.4	20.2
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	50.3	19.0
สถานภาพสมรส	โสด	53.4	19.3
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	50.8	19.2
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	49.3	20.5
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	46.9	18.8
	หม้าย	49.7	21.1
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	43.2	19.8
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	48.4	20.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น	46.6	18.6
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	46.6	18.7
	อนุปริญญาหรือปวส.	48.2	18.5
	ปริญญาตรี	53.8	19.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	59.8	18.9
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	53.1	19.4
	งานด้านการผลิต	48.9	18.6
	งานด้านการบริการ	50.4	20.2
	งานด้านบริหาร	56.2	20.9
	งานด้านอื่น ๆ	53.8	19.2
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	49.2	18.8
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	53.5	19.4
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	50.7	17.8
	F การก่อสร้าง	51.7	19.9
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	51.9	20.0
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	46.8	19.7
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	49.0	19.5
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	56.7	19.0
	K กิจกรรมทวงถามเงิน และการประกันภัย	60.9	19.8
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	52.1	17.7
	M กิจกรรมทวงถามวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	54.2	19.8
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	47.7	19.6
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	52.8	20.3
	P การศึกษา	56.4	19.3
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	52.1	20.4
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	51.3	18.3	
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	49.6	18.9	

ตาราง 11 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพเวินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สุขภาพเวินดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทการจ้าง	ประจำ	52.2	19.7
	ตามสัญญาจ้าง	50.2	19.2
	รายวัน	46.6	18.3
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	51.2	19.7
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	50.4	19.0
	1-2 ปี	50.5	18.8
	3-5 ปี	49.8	18.9
	6-9 ปี	50.2	19.8
	10 ปีขึ้นไป	53.6	20.3
ขนาดองค์กร	1-50 คน	51.3	19.6
	51-200 คน	50.8	19.4
	201-500 คน	51.7	19.5
	501-1,000 คน	49.4	20.0
	1,001 คนขึ้นไป	52.1	19.4
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	53.5	20.3
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	61.0	19.5
	หน่วยงานเอกชน	50.1	19.3
	สถาบันการศึกษา	56.4	19.3
	อื่น ๆ	46.5	18.0
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	46.1	18.8
	10,001-20,000 บาท	48.3	18.8
	20,001-30,000 บาท	53.1	19.6
	30,001 บาทขึ้นไป	59.0	19.1

4.2.10 การงานดี (Happy Work Life)

การสำรวจความสุขคนทำงานในมิติการงานดี (Happy Work Life) มีตัวชี้วัดที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขและความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในประเด็นต่าง ๆ เช่น การได้ทำงานอย่างมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยรวม การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสียอื่นอาจเกิดจากการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน หรือนายจ้าง เป็นต้น



สำหรับมิติการงานดี หรือ Happy Work Life คนทำงานในภาพรวมมีคะแนนความสุข
ในมิตินี้ 63.1 คะแนน สูงเป็นอันดับ 3 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานที่วัดด้วย HAPPINOMETER

เมื่อพิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 12) พบว่า คนทำงานเพศชายมีคะแนน
ความสุข (63.8 คะแนน) สูงกว่าคนทำงานเพศหญิง (62.9 คะแนน) ขณะที่คนทำงานเพศทาวเลือกมี
คะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดที่ 60.0 คะแนน ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสูงที่สุด
(66.1 คะแนน) ตามมาด้วยภาคตะวันออกเฉียงเหนือและกรุงเทพฯ (65.5 และ 64.8 คะแนน ตามลำดับ)
ขณะที่ในภาคกลาง คนทำงานมีคะแนนความสุขต่ำกว่าภูมิภาคอื่นที่ 61.7 คะแนน คะแนนความสุขในมิตินี้
แปรผันตามกลุ่มอายุ หรือรุ่นประชากรของคนทำงานโดยคนทำงานรุ่น Baby Boomer มีคะแนนความสุข
67.9 คะแนน ขณะที่คนทำงาน Gen X และ Gen Y มีคะแนนความสุข 64.5 และ 62.5 คะแนน ตามลำดับ

ในด้านสถานภาพสมรสคนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีคะแนนความสุข
สูงที่สุด (64.4 คะแนน) ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน (63.9 คะแนน)
โสด (62.9 คะแนน) และเป็นหม้าย (62.8 คะแนน) ตามลำดับ โดยคนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกัน
โดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขในมิติการงานดีต่ำกว่ากลุ่มอื่นที่ 60.2 คะแนน คะแนนความสุข
ในมิตินี้มีแนวโน้มแปรผันตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือต่ำกว่า มีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 60.7-61.0 คะแนน ขณะที่คนทำงาน
ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนความสุขที่สูงกว่าที่ 64.6
และ 67.8 คะแนน ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานลักษณะงานอื่นที่
68.1 คะแนน ขณะที่คนทำงานด้านการผลิต มีคะแนนความสุขต่ำกว่ากลุ่มอื่นที่ 60.1 คะแนน ประเภท
อุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติการงานดีสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ K กิจกรรม
ทวงการเงินและการประกันภัย (76.6 คะแนน) P การศึกษา (70.2 คะแนน) และ J ข้อมูลข่าวสาร
และการสื่อสาร (69.9 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุข
ต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (58.9 คะแนน) N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน
(59.7 คะแนน) และ R ศิลปะความบันเทิงและนันทนาการ (60.7 คะแนน) ตามลำดับ

จำแนกตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีลักษณะการจ้างงานเป็นแบบประจำ มีคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานกลุ่มอื่นที่ 64.4 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นรายวัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 58.6 คะแนน คะแนนความสุขในมิติการงานดีที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ที่ 65.4 คะแนน และต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี และ 1-2 ปี ที่ 61.9 และ 62.0 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับขนาดองค์กร ความสุขในมิตินี้ของคนทำงานในองค์กรขนาดค่อนข้างใหญ่กว่า 1,001 คนขึ้นไป และองค์กรขนาดค่อนข้างเล็ก 1-50 คน มีค่าคะแนนเท่ากับ 64.5 และ 64.3 คะแนน ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าคนทำงานในขนาดองค์กรขนาดอื่นโดยเฉพาะองค์กรขนาด 201-500 คน ที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 61.5 คะแนน จำแนกตามภาคการจ้างงาน คนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และในสถาบันการศึกษาเป็น 2 กลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างสูงที่ 75.2 และ 72.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และในหน่วยงานเอกชน มีคะแนนความสุขต่ำกว่าที่ 63.9 และ 62.0 คะแนน ตามลำดับ คะแนนความสุขในมิติการงานดี พบว่าแปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงานที่สูงขึ้น โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 68.8 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 58.9 คะแนน

ตาราง 12 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

การงานดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	63.8	15.2
	หญิง	62.9	14.9
	เพศทางเลือก	60.0	15.6
ภาค	กรุงเทพฯ	64.8	15.3
	ภาคกลาง	61.7	14.5
	ภาคเหนือ	66.1	15.4
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	65.5	17.4
	ภาคใต้	62.3	15.3
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	67.9	15.1
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	64.5	15.0
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	62.5	15.0
สถานภาพสมรส	โสด	62.9	14.8
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	64.4	15.0
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	62.5	15.4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	60.2	15.0
	หม้าย	62.8	14.7
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	63.9	13.9

ตาราง 12 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปขอคนทำงาน (ต่อ)

การงานดี/ลักษณะทั่วไปขอคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	61.0	14.2
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	60.7	14.3
	อนุปริญญาหรือปวส.	62.0	14.7
	ปริญญาตรี	64.6	15.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	67.8	14.7
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	63.7	14.9
	งานด้านการผลิต	60.1	13.8
	งานด้านการบริการ	64.4	15.8
	งานด้านบริหาร	68.1	15.4
	งานด้านอื่น ๆ	67.9	14.9
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	60.9	14.1
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	67.0	15.3
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	62.7	12.7
	F การก่อสร้าง	58.9	15.3
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	64.9	16.2
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	60.8	13.7
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	62.3	13.0
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	69.9	14.3
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	76.6	18.5
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	65.8	15.9
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	66.9	14.9
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	59.7	13.5
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	62.7	15.0
	P การศึกษา	70.2	15.0
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	63.1	14.5
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	60.7	15.3	
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	61.6	16.2	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	64.4	14.9
	ตามสัญญาจ้าง	61.5	14.6
	รายวัน	58.6	14.5
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	62.2	18.4

ตาราง 12 ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

การงานดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเปรียบเทียบมาตรฐาน
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	63.0	15.2
	1-2 ปี	62.0	15.0
	3-5 ปี	61.9	15.1
	6-9 ปี	62.6	15.3
	10 ปีขึ้นไป	65.4	14.5
ขนาดองค์กร	1-50 คน	64.3	15.7
	51-200 คน	62.0	14.8
	201-500 คน	61.5	14.9
	501-1,000 คน	63.7	15.0
	1,001 คนขึ้นไป	64.5	14.9
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	63.9	15.1
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	75.2	16.0
	หน่วยงานเอกชน	62.0	14.8
	สถาบันการศึกษา	72.5	14.3
	อื่น ๆ	59.1	12.7
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	58.9	15.2
	10,001-20,000 บาท	61.1	14.3
	20,001-30,000 บาท	65.1	15.0
	30,001 บาทขึ้นไป	68.8	14.7

4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร)

การประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกองค์ประกอบความพึงพอใจ ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

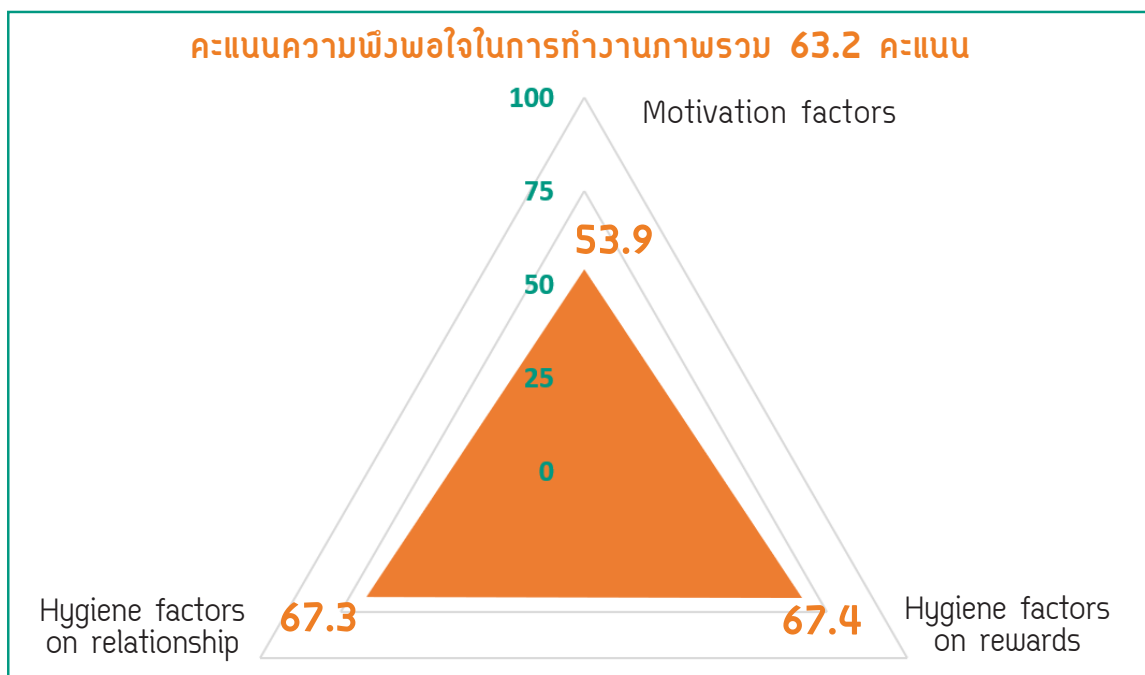
หนึ่ง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งประเมินจากข้อคำถามเกี่ยวกับ ความท้าทาย และการส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขอบงาน ความชัดเจนขอโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน และความเหมาะสมของการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี

สอง ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนฯ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองแรงงานจากองค์กร ความถูกต้องและความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาจากองค์กร ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่ได้รับเปรียบเทียบกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร สภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้

สาม ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแนวทางการทำงานระหว่างกันในที่ทำงาน โดยข้อคำถามในทุกส่วนถูกนำมาคิดคำนวณเป็นค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานภาพรวม

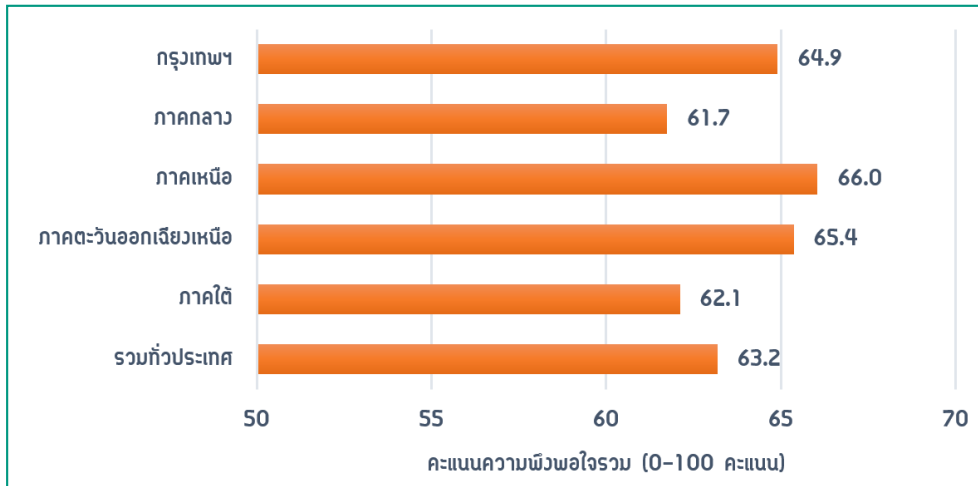
ผลการสำรวจ พบว่า คะแนนความพึงพอใจในการทำงานภาพรวม เท่ากับ 63.2 คะแนน โดยความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนฯ และด้านความสัมพันธ์ (67.4 และ 67.3 คะแนน ตามลำดับ) มีค่าคะแนนที่สูงกว่าคะแนนความพึงพอใจของคนทำงานต่อปัจจัยจูงใจ (53.9 คะแนน) เป็นอย่างมาก (แผนภาพ 4)

จำแนกตามภูมิภาค คนทำงานในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานที่ค่อนข้างสูงกว่าเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (66.0 และ 65.4 คะแนน ตามลำดับ) โดยเฉพาะคนทำงานในภาคกลางและภาคใต้ที่มีคะแนนความพึงพอใจต่ำกว่าภูมิภาคอื่นที่ 61.7 และ 62.1 คะแนน ตามลำดับ ส่วนคนทำงานในกรุงเทพฯ มีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานรวมเท่ากับ 64.9 คะแนน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (76.7 คะแนน) P การศึกษา (73 คะแนน) J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (70.1 คะแนน) เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด 3 อันดับแรก ในขณะที่ F การก่อสร้าง (59.1 คะแนน) N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน (59.5 คะแนน) และ H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (60.6 คะแนน) เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด 3 อันดับแรก (แผนภาพ 5)

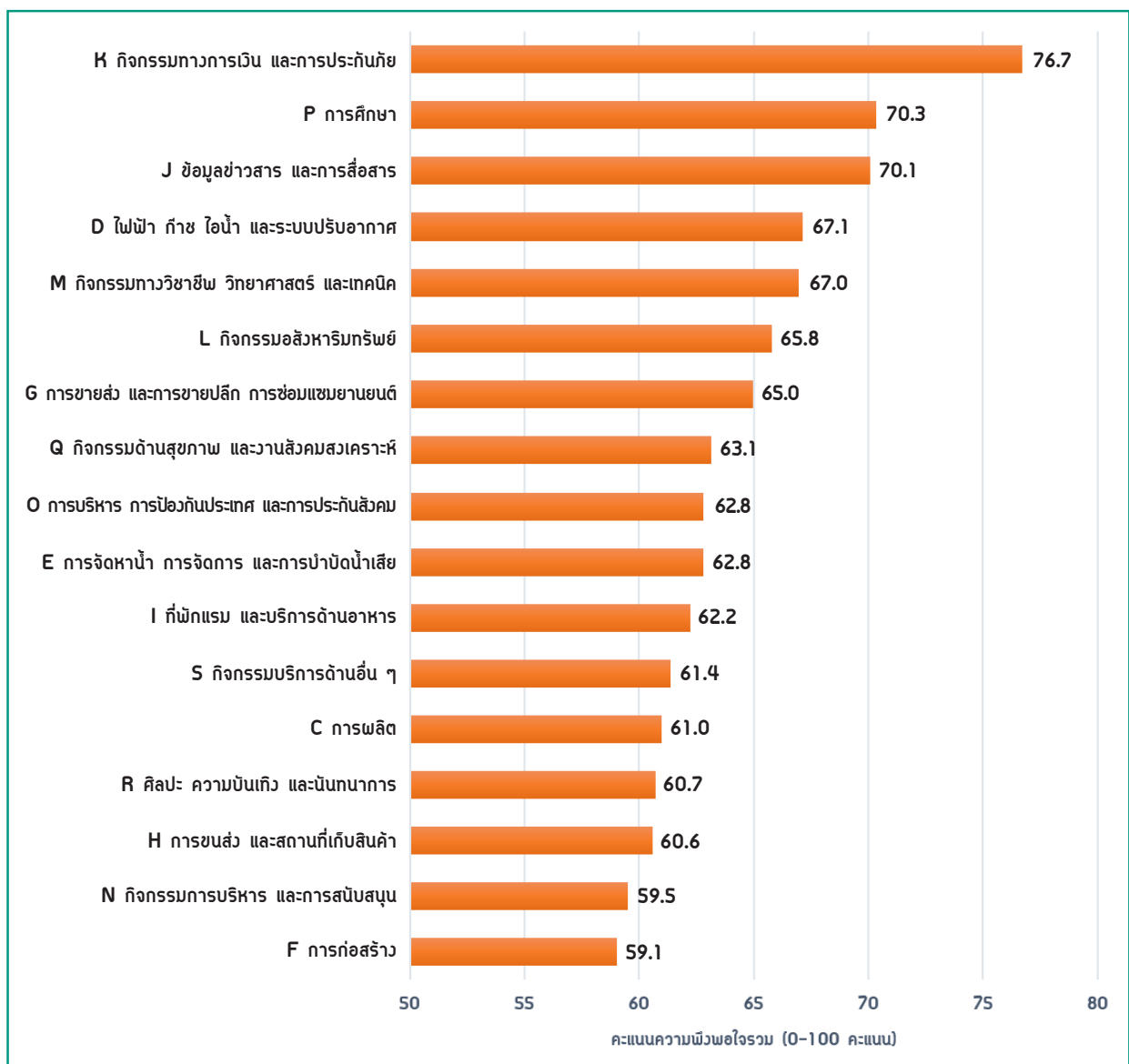


แผนภาพ 4 คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวมและในแต่ละปัจจัย

(ก. จำแนกตามภาค)



(ข. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม)



แผนภาพ 5 คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม จำแนกตามภาค และประเภทอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะทั่วไปของการทำงาน (ตาราง 13) คนทำงานเพศชาย มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวมที่ 63.8 คะแนน สูงกว่าคนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศทวิเลือกซึ่งมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม ที่ 62.9 และ 60.4 คะแนน ตามลำดับ โดยมีคะแนนความพึงพอใจต่อแต่ละปัจจัยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่สูงกว่าคนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศทวิเลือกเช่นกัน ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมสูงกว่าภูมิภาคอื่น (66.0 คะแนน) ขณะที่ภาคกลางเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีความพึงพอใจต่ำที่สุด (61.7 คะแนน) คนทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์สูงกว่าภูมิภาคอื่น แต่ขณะเดียวกันก็มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนต่ำกว่าภูมิภาคอื่น คนทำงานในภาคกลางมีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ต่ำกว่าภูมิภาคอื่น คนทำงานในภาคเหนือมีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนสูงกว่าภูมิภาคอื่น

คนทำงานในรุ่นประชากร Baby Boomer มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (68.0 คะแนน) และความพึงพอใจต่อทั้งปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ ที่สูงกว่าคนทำงานรุ่นประชากรอื่น ขณะที่คนทำงานในรุ่นประชากร Gen Y มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (62.6 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนทั้งสองด้านที่ต่ำกว่าคนทำงานรุ่นประชากรอื่น ในด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (64.4 คะแนน) และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนทั้งในด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ ที่สูงกว่าสถานภาพสมรสอื่น (โดยคนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง เลิกกัน เป็นอีกกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจค่อนข้างสูงใกล้เคียงกับกลุ่มแต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่) ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (60.3 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ต่ำกว่าสถานภาพสมรสอื่น

คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (68.1 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนทั้งในด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์สูงสุด เมื่อเทียบกับคนทำงานที่จบการศึกษาในระดับอื่น (โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าคะแนนความพึงพอใจทั้งในภาพรวม และต่อแต่ละปัจจัยสูงเป็นอันดับถัดมา) ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (60.6 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ต่ำที่สุด คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ต่ำที่สุด โดยคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนต่ำที่สุดในกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. ด้วยเช่นกัน

จำแนกตามลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (68.2 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ที่สูงกว่าคนทำงานในลักษณะงานอื่น โดยความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน พบว่าสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ ในขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (60.1 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และต่อปัจจัยค้ำจุนทั้งด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ ที่ต่ำกว่าคนทำงานในลักษณะงานอื่น

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ H กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (76.7 คะแนน) P การศึกษา (70.3 คะแนน) และ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (70.1 คะแนน) โดยใน 3 ประเภทอุตสาหกรรมนี้ คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงกว่าคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมอื่น ในทางตรงกันข้ามประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวมต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (59.1 คะแนน) H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (60.6 คะแนน) และ R ศิลปะความบันเทิงและนันทนาการ (60.7 คะแนน) ตามลำดับ โดยความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนขอคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมเหล่านี้ค่อนข้างต่ำกว่าคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมอื่นเช่นกัน

พิจารณาตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบประจำ มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม 64.5 คะแนน ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน สูงกว่าประเภทการจ้างงานอื่น โดยคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ สูงกว่าประเภทการจ้างงานอื่น ในทางตรงกันข้าม คนทำงานรายวันเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (58.5 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ต่อปัจจัยค้ำจุนทางด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่ต่ำกว่าประเภทการจ้างงานอื่น

ในด้านอายุงาน คนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (65.6 คะแนน) และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนทั้งด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ สูงที่สุด ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานในช่วง 3-5 ปี และ 1-2 ปี เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (61.9 และ 62.0 คะแนน ตามลำดับ) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้ง 2 ด้านต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับคนทำงานอายุงานอื่น

จำแนกตามขนาดองค์กร คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป และในองค์กรที่มีขนาดเล็ก 1-50 คน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวมที่สูงกว่าขนาดองค์กรอื่น (64.6 และ 64.3 คะแนน ตามลำดับ) เช่นเดียวกับคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยแต่ละด้าน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่พบว่าค่อนข้างสูงกว่าคนทำงานในขนาดองค์กรอื่นเช่นกัน ขณะที่คนทำงานในองค์กรขนาด 201-500 คน มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (61.6 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนทางด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

จำแนกตามภาคการจ้างงาน คนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (75.3 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ต่อปัจจัยค่าจ้างทั้งด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภาคการจ้างงานอื่น ในขณะที่คนทำงานที่ระบุภาคการจ้างงานเป็นอื่น ๆ มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (59.0 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยทุกด้านที่ต่ำที่สุด

คะแนนความพึงพอใจของคนทำงานในการทำงานมีแนวโน้มแปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ ต่อเดือนของคนทำงานสูงขึ้น คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (69.0 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และต่อปัจจัยค่าจ้างทางด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ที่สูงที่สุด ในขณะที่คนทำงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (58.7 คะแนน) และความพึงพอใจ ต่อทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่ต่ำที่สุด

ตาราง 13 คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และต่อปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน/ ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ภาพรวม		ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยค่าจ้างด้าน ค่าตอบแทนฯ		ปัจจัยค่าจ้างด้าน ความสัมพันธ์	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
เพศ	ชาย	63.8	15.2	55.1	17.9	67.9	16.9	67.7	18.3
	หญิง	62.9	14.9	53.4	18.0	67.3	16.7	67.3	18.2
	เพศทางเลือก	60.4	15.6	49.2	18.1	64.9	15.7	66.4	20.2
ภาค	กรุงเทพฯ	64.9	15.3	56.0	18.3	69.0	17.1	68.8	18.5
	ภาคกลาง	61.7	14.5	51.9	17.4	66.8	16.0	65.2	18.0
	ภาคเหนือ	66.0	15.5	58.2	19.3	68.0	16.7	72.4	17.4
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	65.4	17.3	58.6	18.0	66.1	21.3	72.5	18.7
	ภาคใต้	62.1	15.4	52.4	18.0	65.3	18.0	68.6	18.2
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	68.0	15.2	59.4	18.8	72.8	16.1	70.2	17.4
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	64.6	15.0	55.5	18.3	69.8	15.9	66.9	18.2
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	62.6	15.0	53.2	17.7	66.3	17.1	67.8	18.3
สถานภาพ สมรส	โสด	62.9	14.8	54.3	17.7	66.5	16.9	67.6	18.3
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	64.4	15.0	55.0	18.0	69.1	16.4	67.9	18.0
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ ด้วยกัน	62.6	15.4	53.3	18.1	67.4	17.4	66.0	19.4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้ แต่งงาน	60.3	15.0	49.9	18.1	64.8	16.6	65.6	18.1
	หม้าย	62.7	14.6	54.1	16.4	67.0	16.8	65.9	17.7
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	63.9	13.9	53.9	17.9	68.9	15.0	67.9	17.0

ตาราง 13 คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และต่อปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของของคนทำงาน (ต่อ)

คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน/ ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ภาพรวม		ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนฯ		ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
ระดับ การศึกษา	ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า	60.6	14.1	48.6	16.2	66.5	16.0	65.3	18.8
	มัธยมศึกษาตอนต้น	61.1	14.2	50.8	16.5	66.2	16.1	64.9	17.4
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	60.7	14.3	50.0	16.9	65.5	16.1	65.5	17.6
	อนุปริญญาหรือปวส.	62.0	14.7	52.1	16.9	65.7	17.0	68.0	18.2
	ปริญญาตรี	64.7	15.2	56.2	18.4	68.4	16.9	68.9	18.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	68.1	14.5	62.3	17.3	71.7	15.9	68.9	18.5
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	63.8	14.9	54.5	18.0	68.5	16.6	67.2	18.3
	งานด้านการผลิต	60.1	13.8	49.5	16.6	65.5	15.5	64.0	17.3
	งานด้านการบริการ	64.3	15.8	55.5	18.3	67.2	18.2	70.2	18.6
	งานด้านบริหาร	68.2	15.3	62.3	18.0	70.6	17.3	71.5	17.9
	งานด้านอื่น ๆ	68.0	14.9	61.2	17.4	71.1	16.5	71.1	18.4
ประเภท อุตสาหกรรม	C การผลิต	61.0	14.1	50.7	17.0	66.2	15.7	64.8	17.5
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	67.1	15.2	57.9	18.4	72.2	16.3	69.8	18.7
	E การจัดหา การจัดการ และการ บำบัดน้ำเสีย	62.8	12.7	51.6	15.3	68.7	14.4	66.4	17.1
	F การก่อสร้าง	59.1	15.2	48.8	17.9	63.8	16.1	63.5	19.7
	G การขายส่ง และการ ขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์	65.0	16.1	56.0	18.0	68.7	18.6	69.6	18.8
	H การขนส่ง และสถานที่ เก็บสินค้า	60.6	13.7	49.6	16.8	63.7	16.6	69.0	17.7
	I ที่พักรวม และบริการ ด้านอาหาร	62.2	13.0	51.0	15.5	66.1	15.9	69.5	16.6
	J ข้อมูลข่าวสาร และ การสื่อสาร	70.1	14.3	60.1	18.4	76.9	14.6	70.6	17.5
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	76.7	18.4	68.9	21.7	80.5	18.7	79.9	20.0
	L กิจกรรม อสังหาริมทรัพย์	65.8	15.9	55.7	17.5	71.2	17.5	68.9	18.8
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	67.0	14.8	57.0	18.2	71.7	15.5	71.1	18.7

ตาราง 13 คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และต่อปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน/ ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ภาพรวม		ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน		ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
ประเภท อุตสาหกรรม	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	59.5	13.5	49.6	17.4	63.1	15.5	65.7	18.3
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	62.8	15.0	55.7	18.0	65.4	17.2	67.1	18.6
	P การศึกษา	70.3	15.0	64.8	17.6	73.1	16.4	72.3	18.9
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	63.1	14.5	56.8	17.2	64.5	16.6	68.6	17.5
	R ศิลปะ- ความบันเทิง และนันทนาการ	60.7	15.3	50.5	17.9	65.7	16.7	64.7	19.5
	S กิจกรรมบริการด้าน อื่น ๆ	61.4	16.2	50.0	17.6	65.7	18.7	68.1	18.8
ประเภท การจ้าง	ประจำ	64.5	14.8	55.8	17.7	68.8	16.3	67.9	18.2
	ตามสัญญาจ้าง	61.4	14.6	50.8	17.6	65.1	16.8	68.2	17.8
	รายวัน	58.5	14.5	47.4	16.8	63.3	17.1	64.0	18.0
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	61.9	18.5	53.3	21.9	64.2	21.0	68.5	21.2
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	62.9	15.2	53.4	17.5	65.8	17.8	69.7	18.7
	1-2 ปี	62.0	15.0	52.6	17.7	65.9	17.1	66.8	18.2
	3-5 ปี	61.9	15.1	52.7	18.0	65.7	17.1	66.8	18.2
	6-9 ปี	62.6	15.3	52.8	18.6	67.6	16.7	66.3	18.3
	10 ปีขึ้นไป	65.6	14.5	56.7	17.7	70.5	15.4	68.0	17.9
ขนาดองค์กร	1-50 คน	64.3	15.7	55.7	17.7	67.3	18.1	69.7	18.7
	51-200 คน	62.0	14.8	52.9	18.1	66.3	16.3	66.1	17.8
	201-500 คน	61.6	15.0	52.6	18.1	65.4	17.1	66.0	18.4
	501-1,000 คน	63.8	14.9	54.6	17.5	67.9	16.7	67.9	18.4
	1,001 คนขึ้นไป	64.6	14.8	54.1	18.4	70.6	15.7	67.3	18.2
ภาคการจ้าง งาน	หน่วยงานภาครัฐ	64.0	15.1	57.1	18.2	66.9	17.1	67.7	18.6
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	75.3	15.9	67.7	19.0	79.7	16.9	77.3	18.3
	หน่วยงานเอกชน	62.1	14.8	52.0	17.5	66.7	16.6	66.6	18.1
	สถาบันการศึกษา	72.6	14.2	67.1	16.5	75.5	15.7	74.5	18.2
	อื่น ๆ	59.0	12.9	48.8	14.5	63.6	15.3	63.7	17.4
รายได้ต่อ เดือน (รวม โบนัสและ ค่าตอบแทน อื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	58.7	15.2	47.0	18.0	63.3	17.8	65.2	19.2
	10,001-20,000 บาท	61.1	14.3	50.9	16.8	65.4	16.6	66.5	17.7
	20,001-30,000 บาท	65.3	14.9	57.3	17.6	69.3	16.2	68.3	18.6
	30,001 บาทขึ้นไป	69.0	14.6	62.4	17.3	73.2	15.5	70.1	18.3

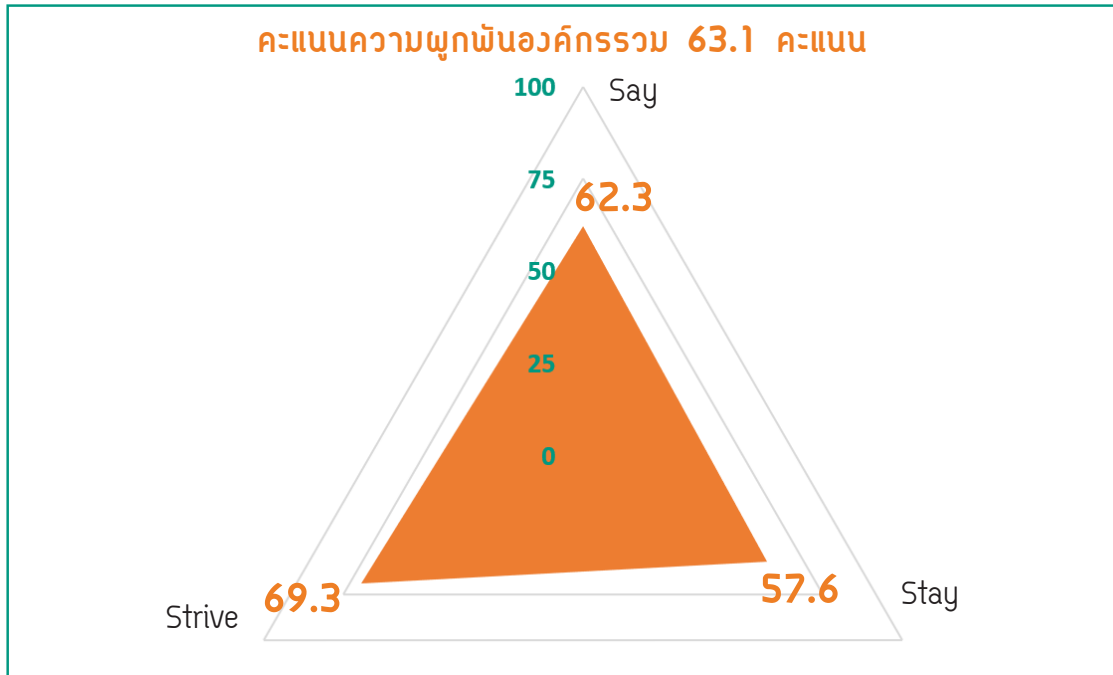


4.4 ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร)

ในที่นี้ “ความผูกพันองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกที่คนทำงานยึดมั่น เชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยเป็นความต้องการทั้งด้านการควอยู่ทากายภาพและจิตใจ ตั้งใจและมุ่งมั่นใจอุทิศตนอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่องค์กร ความผูกพันองค์กรในการสำรวจนี้ประเมินจาก 3 องค์กรประกอบ ได้แก่ Sayu หรือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทาบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร Stayu หรือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร และ Strive หรือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างสรรค์ โดยแต่ละองค์กรประกอบมี 3 ข้อคำถามตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 9 ตัวชี้วัด

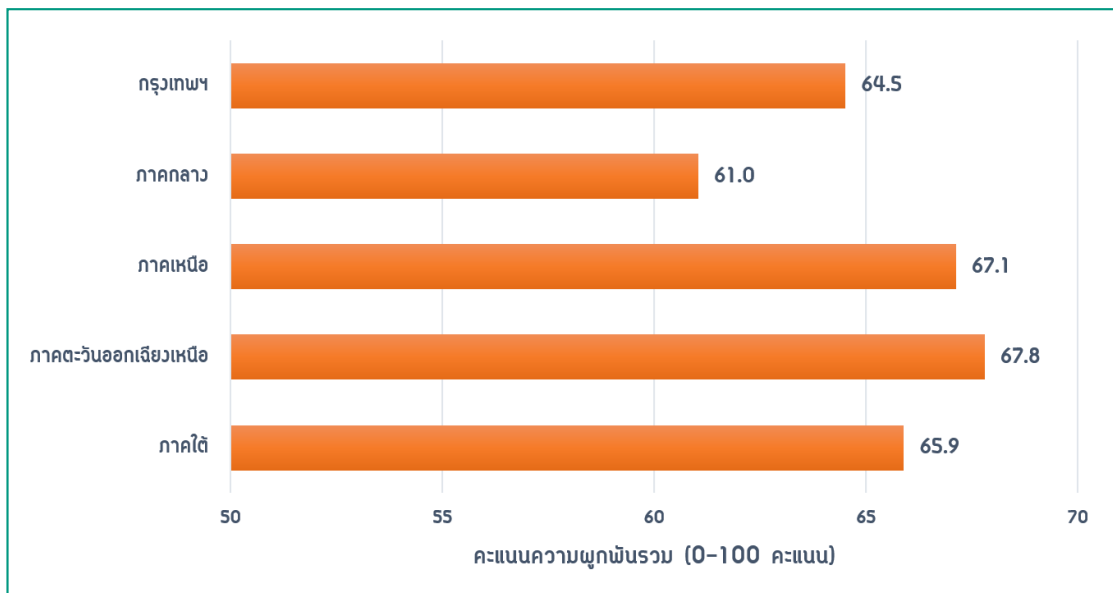
ผลการสำรวจพบว่า คะแนนความผูกพันองค์กรของคนทำงานภาพรวม เท่ากับ 63.1 คะแนน องค์กรประกอบของความผูกพันองค์กรที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ Strive มีค่าคะแนน 69.3 คะแนน รองลงมา คือ Sayu ที่ 62.3 คะแนน และ Stayu ที่ 57.6 คะแนน ตามลำดับ (แผนภาพ 6)

จำแนกตามภูมิภาค คนทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม สูงกว่าคนทำงานภูมิภาคอื่นที่ 67.8 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในภาคเหนือและภาคใต้ ที่ 67.1 และ 65.9 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในภาคกลางมีคะแนนความผูกพันองค์กรต่ำที่สุดที่ 61.0 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคนทำงานในกรุงเทพฯ ที่มีคะแนนความผูกพันองค์กร 64.5 คะแนน ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ H กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (76.4 คะแนน) P การศึกษา (71.2 คะแนน) J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (69.6 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (58.6 คะแนน) C การผลิต (60.7 คะแนน) I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และ E การจัดหาหน้า การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย (คะแนนเท่ากันที่ 60.8 คะแนน) ตามลำดับ (แผนภาพ 15)



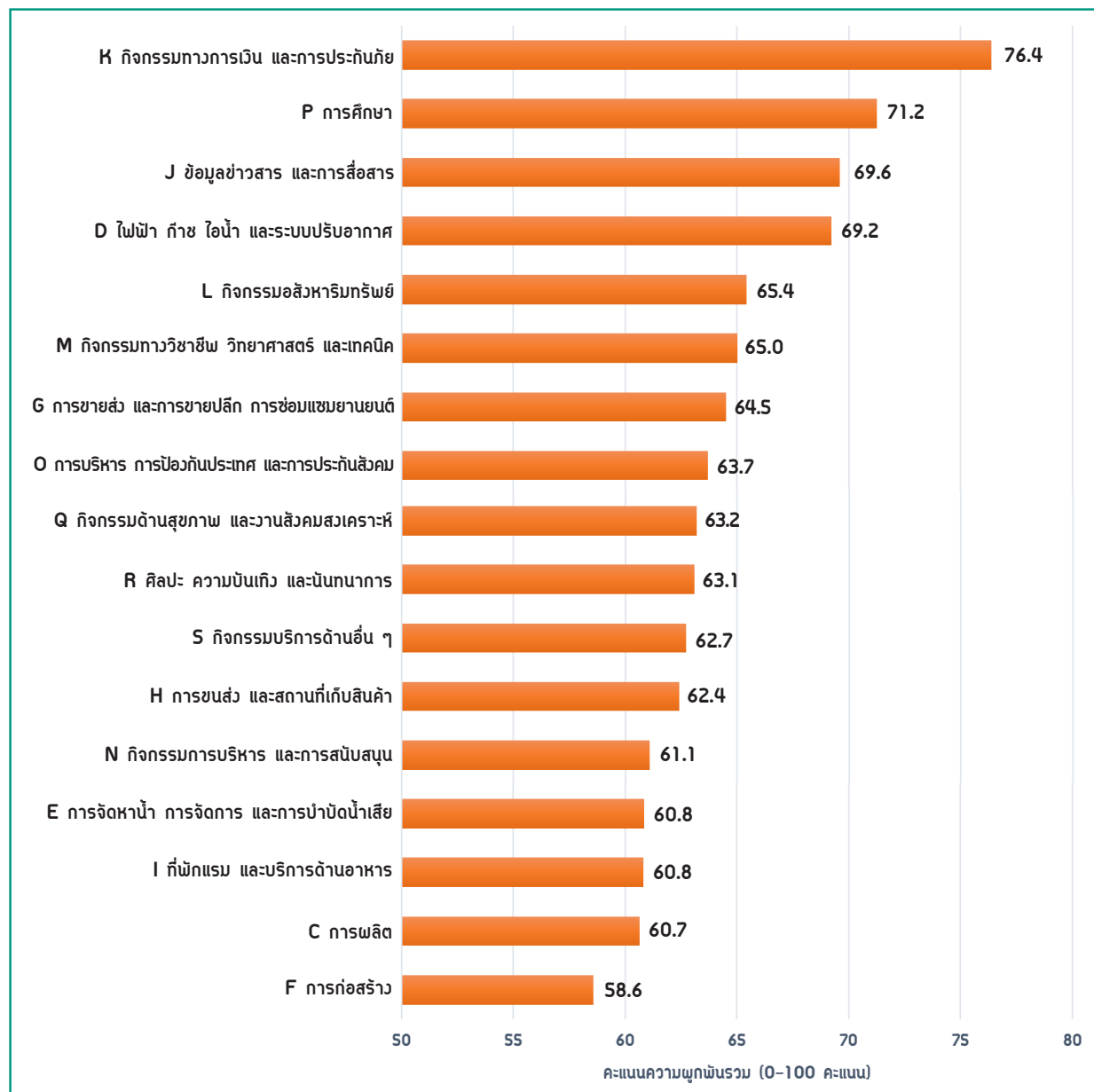
แผนภาพ 6 คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และใน 3 องค์กรประกอบ

(ก. จำแนกตามภาค)



แผนภาพ 7 คะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม

(ข. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม)



เมื่อพิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 14) คนทำงานเพศชายมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (63.9 คะแนน) สูงกว่าคนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศทางเลือก (62.8 และ 58.1 คะแนน ตามลำดับ) และมีคะแนนความผูกพันในทุกระดับประกอบ Say Stay Strive สูงกว่าด้วยเช่นกัน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (67.8 คะแนน) และความผูกพันในองค์ประกอบ Say และ Strive สูงกว่าภูมิภาคอื่น โดยภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Stay สูงกว่าภูมิภาคอื่น ขณะที่ภาคกลางเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรทั้งในภาพรวม (61.00 คะแนน) และในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ที่ต่ำกว่าภูมิภาคอื่น

คนทำงานที่เป็นรุ่นประชากร Baby Boomer เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (72.1 คะแนน) และความผูกพันในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ที่สูงกว่าคนทำงานในรุ่นประชากรอื่น โดยเฉพาะ Gen Y ที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (61.3 คะแนน) และในทุกองค์ประกอบความผูกพันต่ำกว่ารุ่นประชากรอื่น ในด้านสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพหม้าย และ หย่า แยกทาง หรือเลิกกัน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมสูงกว่าสถานภาพสมรสอื่น (66.6 และ 66.1 คะแนน ตามลำดับ) โดยสถานภาพสมรส หม้าย มีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Stay สูงที่สุด และสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน มีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Say และ Strive สูงที่สุดในขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (60.5 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ที่ต่ำกว่าสถานภาพสมรสอื่น

ในด้านการศึกษา คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (68.0 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงที่สุด ในขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (61.4 คะแนน) และความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Say และ Stay ที่ต่ำที่สุด และคนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่า มีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Strive ที่ต่ำที่สุด

จำแนกตามลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (69.2 คะแนน) และความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงกว่าคนทำงานในลักษณะงานอื่น ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (60.0 คะแนน) และความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ต่ำกว่าคนทำงานในลักษณะงานอื่น ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมสูงที่สุด เป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ K กิจกรรมทางการบินและการประกันภัย (76.4 คะแนน) P การศึกษา (71.2 คะแนน) และ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (69.6 คะแนน) ตามลำดับโดยทั้ง 3 ประเภทอุตสาหกรรมนี้ มีคะแนนความผูกพันองค์กรของคณาทำงานในแต่ละองค์ประกอบ Say Stay Strive ค่อนข้างสูงกว่าประเภทอุตสาหกรรมอื่นด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมต่ำที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (58.6 คะแนน) C การผลิต 60.7 คะแนน) E การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย และ I ที่พักรวมและบริการด้านอาหาร (คะแนนเท่ากันที่ 68 คะแนน) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ประเภทอุตสาหกรรมนี้ มีคะแนนความผูกพันองค์กรของคณาทำงานในแต่ละองค์ประกอบ Say Stay Strive ค่อนข้างต่ำกว่าประเภทอุตสาหกรรมอื่น

จำแนกตามประเภทการจ้าง คนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือ จ้างเหมาเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (65.2 คะแนน) และความผูกพันองค์กร ในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างลักษณะอื่น ขณะที่คนทำงาน ที่มีประเภทการจ้างเป็นรายวัน มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (58.9 คะแนน) และความผูกพัน ในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ที่ต่ำกว่าคนทำงานกลุ่มอื่น ในด้านอายุงาน คนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความผูกพันภาพรวม (67.5 คะแนน) และคะแนนความผูกพันในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงที่สุด ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันภาพรวม (60 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ต่ำที่สุด

คนทำงานในภาคการจ้างงานที่เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (76.9 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงกว่าคนทำงาน ในภาคการจ้างงานอื่น ในขณะที่คนทำงานที่ระบุภาคการจ้างงานเป็นอื่น ๆ มีคะแนนความผูกพันองค์กร ภาพรวม (59.1 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ต่ำที่สุด

คะแนนความผูกพันองค์กรทั้งในภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน Say Stay Strive พบว่า แปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงานที่สูงขึ้น โดยคนทำงานที่มีรายได้ ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความผูกพันภาพรวม (69.4 คะแนน) และคะแนนความผูกพัน ในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงที่สุด ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความผูกพันภาพรวม (59.0 คะแนน) และคะแนนความผูกพันในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ต่ำที่สุด

ตาราง 14 คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนก ตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

คะแนนความผูกพันองค์กร/ ลักษณะทั่วไป ของคนทำงาน		ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
เพศ	ชาย	63.9	16.9	62.7	20.3	59.1	21.9	70.1	17.5
	หญิง	62.8	16.5	62.3	19.7	57.1	21.8	69.1	16.5
	เพศทางเลือก	58.1	15.9	58.2	19.7	49.1	21.1	67.1	17.1
ภาค	กรุงเทพฯ	64.5	17.0	64.2	20.5	59.1	22.6	70.3	16.8
	ภาคกลาง	61.0	16.1	59.6	19.4	55.7	21.1	67.8	16.8
	ภาคเหนือ	67.1	17.1	67.5	19.3	61.6	23.3	72.3	16.8
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	67.8	18.1	68.2	20.9	61.4	23.5	73.8	18.0
	ภาคใต้	65.9	16.3	66.0	19.3	60.1	20.9	71.6	16.7
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	72.1	16.6	69.8	19.0	72.2	21.4	74.4	17.1
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	66.8	16.7	65.0	20.0	64.0	21.5	71.4	16.4
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	61.3	16.1	61.0	19.8	54.3	21.1	68.5	16.9

ตาราง 14 คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน (ต่อ)

คะแนนความผูกพันองค์กร/ ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
สถานภาพสมรส	โสด	61.3	16.4	61.2	19.8	54.3	21.8	68.5	17.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	65.6	16.6	64.4	19.8	61.5	21.5	70.9	16.4
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	64.5	17.0	63.1	19.4	60.5	22.4	70.0	17.9
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	60.5	16.1	59.2	19.9	54.1	21.5	68.2	16.1
	หม้าย	66.6	15.8	64.5	19.5	65.3	20.0	70.1	16.0
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	66.1	15.5	65.1	18.7	61.4	20.4	71.7	16.2
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	63.8	16.4	62.0	19.7	61.6	20.4	67.6	17.8
	มัธยมศึกษาตอนต้น	62.2	15.1	60.6	18.3	58.4	19.8	67.7	16.3
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	61.4	16.1	60.3	19.2	56.0	21.0	67.8	16.8
	อนุปริญญาหรือปวส.	62.9	16.3	61.8	19.9	56.9	21.6	69.9	16.9
	ปริญญาตรี	63.3	17.1	63.3	20.2	56.7	22.8	70.0	16.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	68.0	16.6	66.8	20.6	63.5	22.1	73.8	15.9
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	62.7	16.6	62.6	20.1	56.4	22.2	69.2	16.5
	งานด้านการผลิต	60.0	15.3	58.2	18.5	55.0	20.1	66.8	16.4
	งานด้านการบริการ	65.0	17.2	64.9	20.4	59.1	22.8	71.0	17.3
	งานด้านบริหาร	69.2	17.3	68.3	19.9	64.8	23.2	74.7	16.3
	งานด้านอื่น ๆ	67.9	17.0	67.3	20.2	63.6	22.0	72.9	16.6
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	60.7	15.7	59.2	19.0	55.3	20.5	67.5	16.7
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	69.2	17.3	69.5	20.6	65.7	22.6	72.5	16.3
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	60.8	14.1	60.3	17.3	55.3	19.4	66.9	15.2
	F การก่อสร้าง	58.6	16.5	55.8	20.6	52.4	22.5	67.5	17.1
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์	64.5	17.2	64.3	20.7	58.6	22.8	70.6	16.9
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	62.4	16.4	61.2	19.3	56.9	22.1	69.1	16.2
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	60.8	14.7	61.3	17.5	53.9	21.4	67.3	15.9
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	69.6	16.8	71.9	20.4	64.7	22.0	72.2	16.8

ตาราง 14 คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน (ต่อ)

คะแนนความผูกพันองค์กร/ ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
ประเภทอุตสาหกรรม	K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	76.4	21.6	77.4	23.8	72.3	26.5	79.4	19.5
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	65.4	18.3	64.3	19.9	62.5	22.9	69.4	18.7
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	65.0	16.5	63.4	19.7	59.4	22.1	72.2	16.1
	N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	61.1	17.6	60.6	19.7	55.1	23.2	67.5	18.3
	O การบริหารการป้องกันประเทศและการประกันสังคม	63.7	16.4	63.4	19.8	57.8	22.1	69.9	16.8
	P การศึกษา	71.2	15.9	70.8	19.3	66.9	21.4	76.1	15.5
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	63.2	16.5	63.3	19.2	58.0	21.6	68.3	16.8
	R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	63.1	16.0	62.0	19.6	57.5	21.1	69.8	17.0
	S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	62.7	17.0	60.9	19.3	59.0	23.3	68.1	17.3
ประเภทการจ้าง	ประจำ	63.9	16.7	62.9	20.0	58.9	22.0	70.1	16.7
	ตามสัญญาจ้าง	62.7	15.8	63.0	19.1	55.1	21.6	70.1	16.4
	รายวัน	58.9	15.9	58.3	19.3	53.1	20.3	65.3	17.2
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลาตามผลงาน จ้างเหมา)	65.2	19.5	65.6	22.7	59.6	23.8	70.5	19.9
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	61.5	16.2	62.0	19.5	54.0	20.7	68.7	17.3
	1-2 ปี	60.0	15.8	59.6	19.6	53.0	20.6	67.3	17.1
	3-5 ปี	61.2	16.2	60.8	19.9	54.2	21.1	68.6	17.0
	6-9 ปี	63.0	17.0	62.2	20.4	57.6	22.4	69.2	17.0
	10 ปีขึ้นไป	67.5	16.5	65.6	19.7	65.0	21.6	71.8	16.1
ขนาดองค์กร	1-50 คน	64.1	16.9	63.9	20.1	57.8	22.8	70.7	16.7
	51-200 คน	61.6	16.4	60.0	19.6	56.1	21.4	68.7	17.1
	201-500 คน	60.3	16.7	58.5	19.8	55.5	21.6	66.7	17.3
	501-1,000 คน	64.6	16.6	64.2	19.8	59.4	21.8	70.1	16.8
	1,001 คนขึ้นไป	65.5	16.6	65.8	19.8	60.1	21.8	70.6	16.5

ตาราง 14 คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน (ต่อ)

คะแนนความผูกพันองค์กร/ ลักษณะทั่วไป ของพนักงาน		ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
ภาคการจ้ งาน	หน่วยงานภาครัฐ	65.0	16.5	65.1	19.9	59.4	22.0	70.5	16.7
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	76.9	17.5	77.7	19.9	74.3	22.1	78.9	17.2
	หน่วยงานเอกชน	61.7	16.3	60.6	19.6	56.0	21.5	68.4	16.8
	สถาบันการศึกษา	72.9	15.8	72.9	18.8	69.3	20.8	76.6	15.9
	อื่น ๆ	59.1	16.1	58.4	18.3	53.6	20.6	65.3	18.2
รายได้ต่อ เดือน (รวม โบนัสและ ค่าตอบแทน อื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	59.0	16.7	58.8	20.1	52.5	21.0	65.8	18.4
	10,001-20,000 บาท	61.1	15.6	60.3	18.9	55.0	20.9	67.9	16.3
	20,001-30,000 บาท	64.5	16.8	63.7	20.5	58.9	21.9	70.9	16.8
	30,001 บาทขึ้นไป	69.4	16.9	68.3	20.2	66.1	22.2	74.0	16.0

4.5 สมดุลชีวิตกับการทำงาน

การประเมินสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในการสำรวจนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อเกี่ยวกับ ความรู้สึกต่อจำนวนวันทำงานใน 1 สัปดาห์ ความรู้สึกต่อจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน ความรู้สึกต่อชั่วโมงการพักผ่อน (ไม่รวมการนอนหลับเวลากลางคืน) ในแต่ละวัน ระดับความยืดหยุ่นในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน วันหยุดและเวลาในการทำงาน และความรู้สึกต่อการทำงานที่ตรงตามวุฒิการศึกษา

ผลการสำรวจในประเด็นแรก (ตาราง 15) เกี่ยวกับความรู้สึกต่อจำนวนวันทำงานใน 1 สัปดาห์ พบว่า คนทำงานในภาพรวม ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.1 รู้สึกว่าตนเองทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ อีกร้อยละ 29.6 รู้สึกว่าตนเองทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ และร้อยละ 12.2 รู้สึกว่าทำงาน 7 วัน หรือทุกวันต่อสัปดาห์ คนทำงานเพศชายมีสัดส่วนที่รู้สึกทำงาน 6 วัน และ 7 วันต่อสัปดาห์ ที่มากกว่าคนทำงานเพศหญิง คนทำงานรุ่นประชากร Baby Boomer มีสัดส่วนที่รู้สึกทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 44.6) มากกว่ารุ่นประชากรอื่น ขณะที่คนทำงาน Gen Y มีสัดส่วนที่รู้สึกทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 59.4) มากกว่ารุ่นประชากรอื่น คนทำงาน Gen X มีสัดส่วนที่รู้สึกทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์หรือทุกวัน (ร้อยละ 13.5) มากกว่ารุ่นประชากรอื่น

ในประเด็นเกี่ยวกับความรู้สึกต่อจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน คนทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.1 รู้สึกว่าตนเองทำงาน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน อีกร้อยละ 29.8 รู้สึกว่าทำงาน 9-10 ชั่วโมงต่อวัน และร้อยละ 14.5 รู้สึกว่าทำงานถึง 11-12 ชั่วโมงต่อวัน โดยคนทำงานเพศหญิง มีสัดส่วนของผู้ที่รู้สึกทำงาน 9-10 ชั่วโมงและ 11-12 ชั่วโมง สูงกว่าคนทำงานเพศชาย โดยคนทำงานเพศชายมีสัดส่วนของผู้ที่รู้สึกทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน สูงกว่าเพศหญิง

อย่างไรก็ตาม คนทำงานเพศทวงเลือกเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนขอผู้ที่รู้สึกว่ตนเองทวงงาน 9 ชั่วโมงขึ้นไป สูงกว่ทวงคนทวงงานเพศชายและคนทวงงานเพศหญิง คนทวงงานรุ่น Baby Boomer มีสัดส่วนที่รู้สึกว่ตนเองทวงงาน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน สูงกว่คนรุ่นประชากรอื่น ขณะที่คนทวงงาน Gen Y มีสัดส่วนขอผู้ที่รู้สึกว่ตนเองทวงงาน 11-12 ชั่วโมง และมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน สูงกว่คนทวงงานในรุ่นประชากรอื่น

เกี่ยวกับความรู้สึกต่อจำนวนชั่วโมงในการได้พักผ่อนในแต่ละวัน คนทวงงานในภาพรวมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 25-30 รู้สึกว่ามีชั่วโมงการพักผ่อนในแต่ละวัน ที่ 1-2 ชั่วโมง 3-5 ชั่วโมง หรือ 6-7 ชั่วโมง มีเพียงประมาณร้อยละ 7 ที่รู้สึกว่ได้พักผ่อนมากถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางวัน) อีกร้อยละ 12.2 รู้สึกว่ามีชั่วโมงในการพักผ่อนค่อนข้างน้อยที่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน ความรู้สึกต่อชั่วโมงในการได้พักผ่อนในแต่ละวันระหว่างคนทวงงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันมาก แต่สำหรับคนทวงงานที่เป็นเพศทวงเลือก พบว่ามีสัดส่วนขอผู้ที่รู้สึกว่มีชั่วโมงในการพักผ่อนน้อยกว่า 1 ชั่วโมง หรือ 1-2 ชั่วโมง ที่สูงกว่คนทวงงานเพศหญิงและเพศชาย ขณะที่มีสัดส่วนขอผู้ที่รู้สึกว่มีชั่วโมงการพักผ่อนถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน ที่ต่ำกว่า ในประเด็นนี้ จำแนกตามรุ่นประชากรขอคนทวงงาน Baby Boomer Gen X และ Gen Y ไม่พบความแตกต่างมากเท่าใด

ในข้อคำถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการทวงงานขอหน่วยงานหรือที่ทวงงาน พบว่คนทวงงานภาพรวมส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.0 รู้สึกว่การทวงงานขอตนเองมีความยืดหยุ่นในระดับปานกลาง อีกร้อยละ 18.4 รู้สึกว่ไม่มีความยืดหยุ่น หรือมีความยืดหยุ่นน้อยที่สุด ร้อยละ 17.7 รู้สึกว่มีความยืดหยุ่นมาก ขณะที่อีกร้อยละ 16.1 รู้สึกว่มีความยืดหยุ่นน้อย จำแนกตามเพศ พบว่คนทวงงานเพศชายมีสัดส่วนที่รู้สึกว่งานขอตนเองมีความยืดหยุ่นปานกลาง มาก จนถึงมากที่สุด เป็นสัดส่วนสูงกว่คนทวงงานเพศหญิงและคนทวงงานเพศทวงเลือก จำแนกตามรุ่นประชากร คนทวงงานรุ่น Baby Boomer มีสัดส่วนที่รู้สึกว่งานขอตนเองมีความยืดหยุ่นระดับมาก ถึงมากที่สุดสูงกว่คนทวงงานในรุ่นประชากรอื่น ขณะที่คนทวงงาน Gen Y มีสัดส่วนที่รู้สึกว่งานขอตนเองมีความยืดหยุ่นปานกลาง น้อย จนถึงไม่มีหรือน้อยที่สุด สูงกว่คนทวงงานรุ่นประชากรอื่น

เกี่ยวกับความรู้สึกในการได้ทวงงานตรงตามวุฒิการศึกษา พบว่ ในภาพรวมขอคนทวงงานทั้งหมด ส่วนใหญ่ร้อยละ 36.5 รู้สึกว่ได้ทวงงานตรงตามวุฒิการศึกษาในระดับปานกลาง อีกร้อยละ 24.7 และ 13.7 ในระดับมาก และระดับมากที่สุดตามลำดับ ขณะเดียวกัน ถึงร้อยละ 16.6 รู้สึกว่ทวงงานไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาหรือตรงน้อยที่สุด คนทวงงานเพศชายมีสัดส่วนขอผู้ที่รู้สึกว่ได้ทวงงานตรงตามวุฒิการศึกษาในระดับปานกลาง และระดับมากที่สุดกว่คนทวงงานเพศอื่น ในขณะที่คนทวงงานเพศทวงเลือก มีสัดส่วนขอผู้ที่รู้สึกว่ทวงงานไม่ตรงตามวุฒิหรือตรงตามวุฒิในระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย สูงกว่คนทวงงานเพศชายและเพศหญิง ซึ่งในขณะที่เดียวกันก็มีสัดส่วนขอคนทวงงานที่รู้สึกว่ได้ทวงงานตรงตามวุฒิการศึกษาในระดับมากที่สุดสูงกว่ด้วยเช่นกัน



ตาราง 15 สมดุลชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละของคนที่ทำงาน) จำแนกตามเพศ และรุ่นประชากร

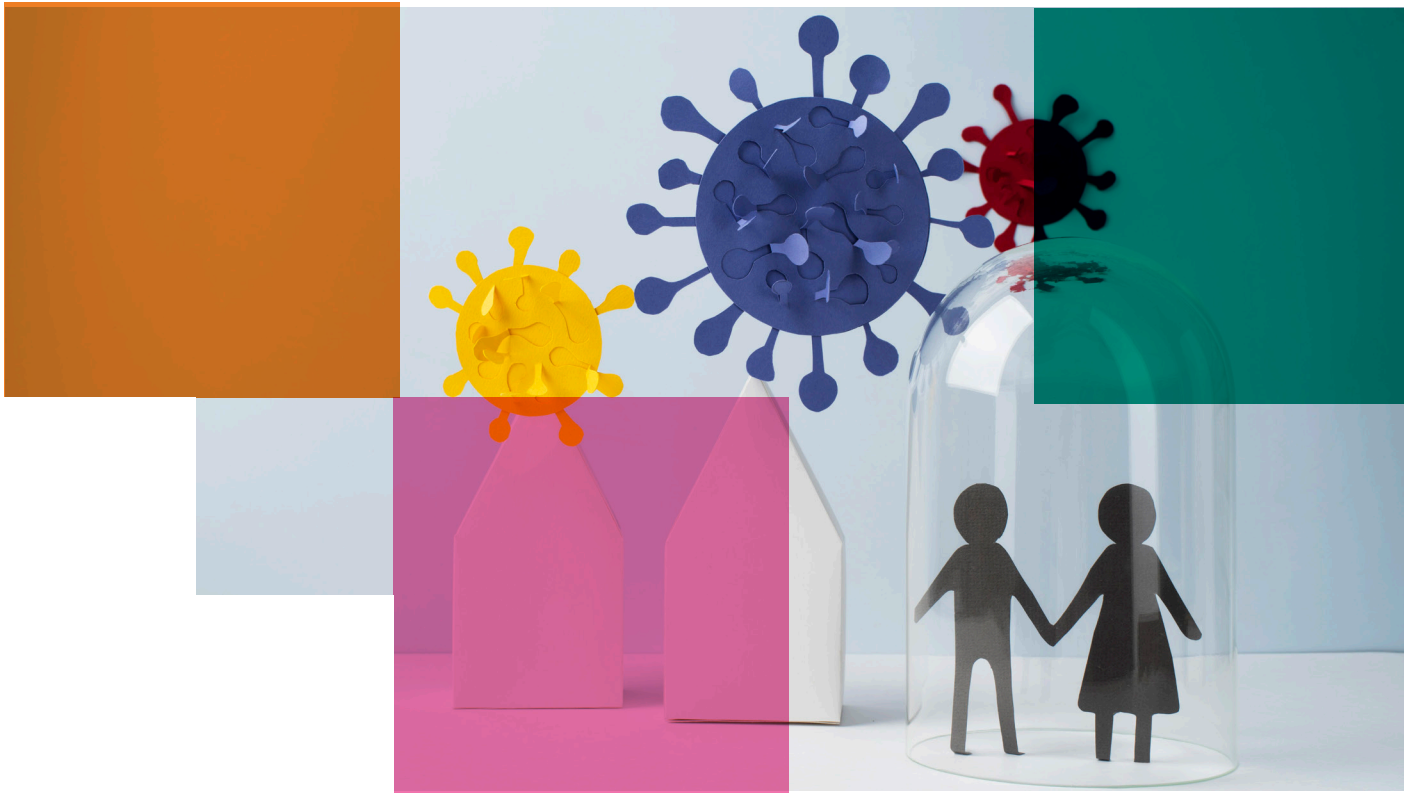
ข้อคำถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน		เพศ			รุ่นประชากร			รวม คนทำงาน ทั้งหมด
		ชาย	หญิง	เพศ ทาวเลือก	Babyboom (อายุ 56 ปี ขึ้นไป)	Gen X (อายุ 40-55 ปี)	Gen Y (อายุ ไม่เกิน 39 ปี)	
ท่านรู้สึกว่าคุณเจสียในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่านทำงานที่วัน	1-2 วัน	0.5%	0.4%	1.7%	1.4%	0.5%	0.4%	0.5%
	3-4 วัน	1.7%	1.5%	0.5%	1.6%	1.6%	1.5%	1.6%
	5 วัน	24.8%	32.3%	26.0%	44.6%	33.7%	27.4%	29.6%
	6 วัน	57.8%	55.2%	61.7%	36.0%	50.7%	59.4%	56.1%
	7 วัน (ทุกวัน)	15.3%	10.6%	10.1%	16.4%	13.5%	11.3%	12.2%
รวม		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ท่านรู้สึกว่าคุณเจสียแล้วท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง	น้อยกว่า 6 ชม.	1.7%	1.2%	1.8%	3.0%	1.5%	1.3%	1.4%
	6-8 ชม.	51.9%	47.9%	33.4%	57.9%	50.3%	48.3%	49.1%
	9-10 ชม.	28.8%	30.2%	37.2%	21.1%	30.7%	30.0%	29.8%
	11-12 ชม.	11.5%	16.0%	21.5%	12.9%	13.0%	15.1%	14.5%
	มากกว่า 12 ชม.	6.2%	4.7%	6.1%	5.1%	4.5%	5.4%	5.2%
รวม		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

ตาราง 15 สมดุลชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละของคนทำงาน) จำแนกตามเพศ และรุ่นประชากร (ต่อ)

ข้อความถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน		เพศ			รุ่นประชากร			รวมคนทำงานทั้งหมด
		ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	Babyboom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	Gen X (อายุ 40-55 ปี)	Gen Y (อายุไม่เกิน 39 ปี)	
ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับกลางวัน) วันละกี่ชั่วโมง	น้อยกว่า 1 ชม.	11.6%	12.3%	20.6%	13.6%	11.7%	12.3%	12.2%
	1-2 ชม.	28.4%	28.6%	31.4%	28.4%	27.5%	29.3%	28.6%
	3-5 ชม.	25.0%	24.6%	18.2%	25.3%	23.3%	25.1%	24.7%
	6-7 ชม.	27.3%	27.8%	26.0%	24.1%	29.3%	27.0%	27.5%
	8 ชม.	7.6%	6.7%	3.8%	8.5%	8.1%	6.2%	7.0%
รวม		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานหรือไม่	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	13.9%	20.7%	12.0%	16.6%	17.9%	18.5%	18.4%
	น้อย	13.4%	17.3%	32.9%	15.3%	15.6%	16.4%	16.1%
	ปานกลาง	45.8%	40.0%	35.8%	39.5%	41.1%	42.2%	42.0%
	มาก	19.6%	16.8%	15.5%	21.2%	19.6%	16.9%	17.7%
	มากที่สุด	7.3%	5.1%	3.7%	7.4%	5.7%	5.9%	5.9%
รวม		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่	ไม่ตรงตามวุฒิ/น้อยที่สุด	16.8%	16.4%	18.4%	13.1%	16.0%	17.1%	16.6%
	น้อย	7.8%	8.7%	17.7%	7.8%	6.7%	9.2%	8.5%
	ปานกลาง	38.0%	35.7%	30.6%	22.3%	36.3%	37.0%	36.5%
	มาก	25.3%	24.5%	17.9%	32.3%	27.1%	23.5%	24.7%
	มากที่สุด	12.0%	14.6%	15.3%	24.5%	13.8%	13.2%	13.7%
รวม		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

4.6 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19

การสำรวจในครั้งนี้ เป็นช่วงที่ประเทศไทยและสถานประกอบการในทุกประเภทอุตสาหกรรม กำลังประสบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ตั้งแต่ช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนั้น ในการสำรวจ จึงได้มีการบรรจุข้อความถามเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่มีต่อคนทำงานในแต่ละมิติความสุข ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งผลกระทบเชิงลบ ผลกระทบเชิงบวก หรือ ไม่มีผลกระทบ



ผลจากการสำรวจ (ตาราง 16) พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ในทั้ง 9 มิติความสุขของ HAPPINOMETER โดยมีเพียงประมาณร้อยละ 20-30 ที่รายงานว่าไม่มีหรือไม่ได้รับผลกระทบ

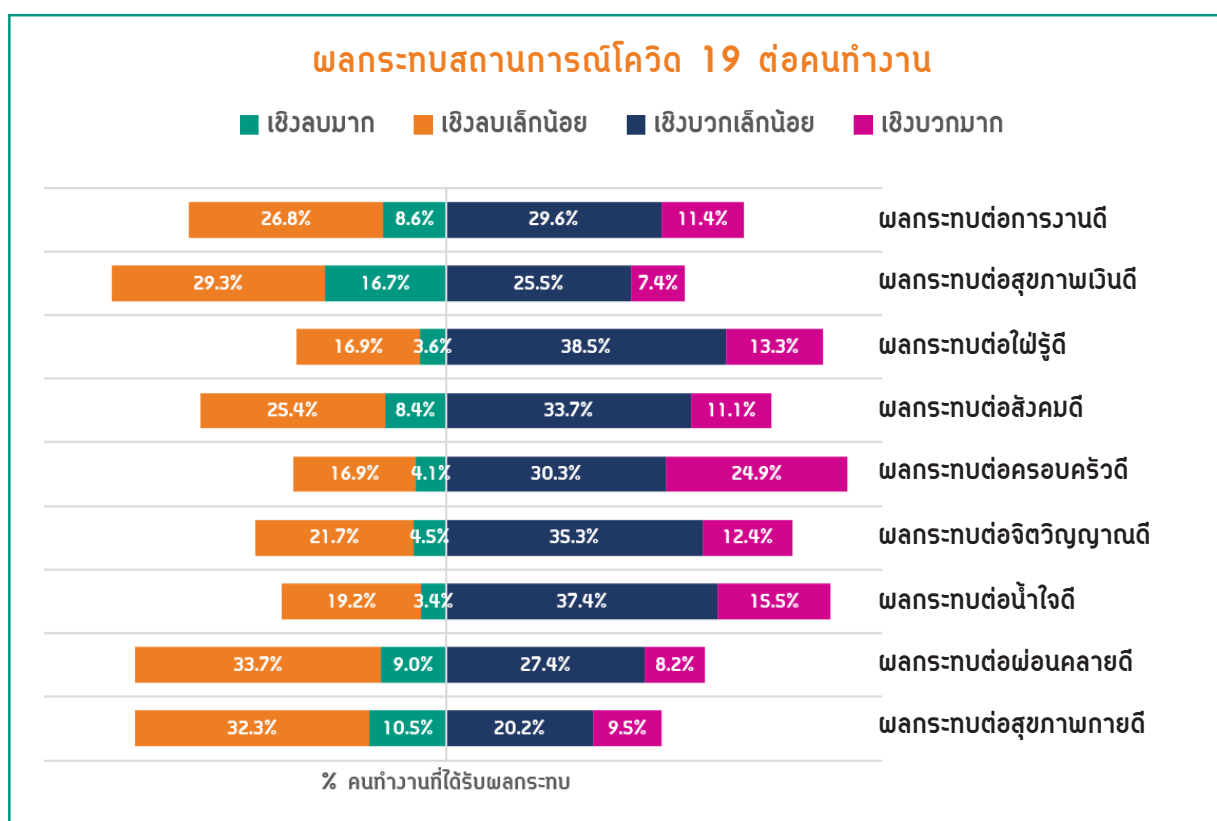
ในกลุ่มคนทำงานที่รายงานว่าได้รับผลกระทบ (แผนภาพ 8) พบว่า มีสัดส่วนของผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ (ทั้งเชิงลบเล็กน้อย และเชิงลบมาก) สูงกว่าสัดส่วนของผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก (ทั้งเชิงบวกเล็กน้อย และเชิงบวกมาก) ใน 3 มิติความสุข ได้แก่ มิติสุขภาพกายดี (เชิงลบร้อยละ 42.8 ขณะที่เชิงบวกร้อยละ 29.7) มิติผ่อนคลายดี (เชิงลบร้อยละ 42.7 ขณะที่เชิงบวกร้อยละ 35.6) และมิติสุขภาพเวินดี (เชิงลบร้อยละ 47.0 ขณะที่เชิงบวกร้อยละ 32.9)

ในขณะเดียวกัน พบว่า มีมากถึง 6 มิติความสุข ที่มีสัดส่วนของผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก สูงกว่าสัดส่วนของผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ ซึ่งได้แก่ มิติน้ำใจดี (เชิงบวกร้อยละ 52.9 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 22.6) มิติจิตวิญญาณดี (เชิงบวกร้อยละ 47.7 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 26.2) มิติครอบครัวดี (เชิงบวกร้อยละ 55.2 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 21.0) มิติสังคมดี (เชิงบวกร้อยละ 44.8 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 33.8) มิติไฟรู้ดี (เชิงบวกร้อยละ 51.8 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 20.5) และมิติการงานดี (เชิงบวกร้อยละ 41.0 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 35.4)

ตาราง 16 ร้อยละของคนที่ทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามทิศทางและระดับของผลกระทบโควิด 19 ต่อความสุขในแต่ละมิติ

ทิศทางและระดับของผลกระทบ	ผลกระทบโควิด-19 ต่อคนที่ทำงาน (ในองค์กร) ในมิติ...								
	สุขภาพกายดี	เพื่อนคลายดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณดี	ครอบครัวดี	สิ่งแวดล้อมดี	ไฟรู้ดี	สุขภาพเงินดี	การงานดี
เขวลงมาก	10.5%	9.0%	3.4%	4.5%	4.1%	8.4%	3.6%	16.7%	8.6%
เขวลงเล็กน้อย	32.3%	33.7%	19.2%	21.7%	16.9%	25.4%	16.9%	29.3%	26.8%
ไม่มี	27.5%	21.8%	24.5%	26.1%	23.8%	21.4%	27.7%	21.1%	23.6%
เขวบวกเล็กน้อย	20.2%	27.4%	37.4%	35.3%	30.3%	33.7%	38.5%	25.5%	29.6%
เขวบวกมาก	9.5%	8.2%	15.5%	12.4%	24.9%	11.1%	13.3%	7.4%	11.4%
รวม	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ภาพรวมผลกระทบ*	ลบ	ลบ	บวก	บวก	บวก	บวก	บวก	ลบ	บวก

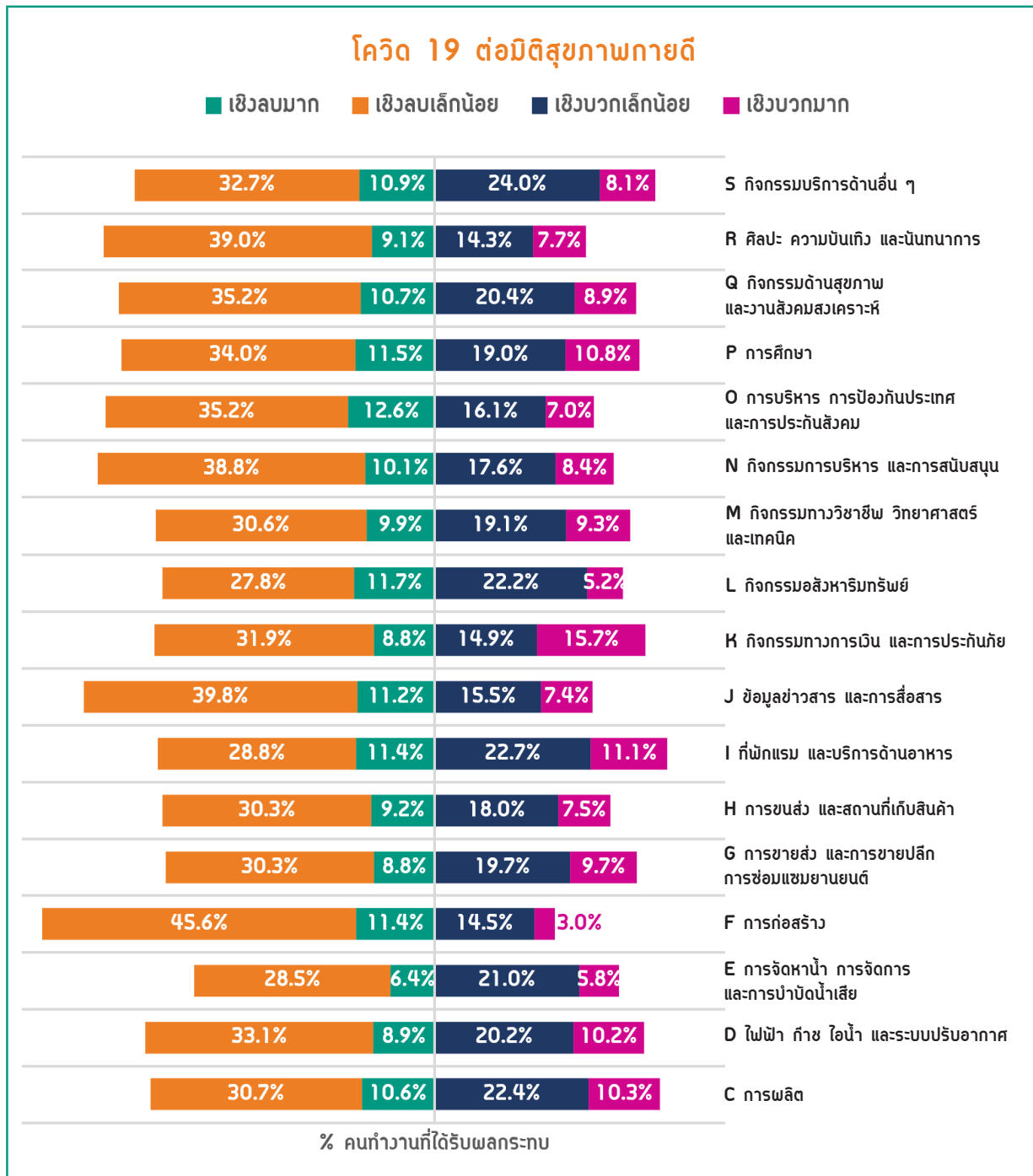
หมายเหตุ หน่วย % ของคนที่ทำงาน (ในองค์กร); * ภาพรวมผลกระทบ “บวก” หมายถึง “% ผู้ที่ได้รับผลกระทบบวกเล็กน้อย/มาก มีสัดส่วนสูงกว่า % ผู้ที่ได้รับผลกระทบลบเล็กน้อย/มาก” ขณะที่ ภาพรวมผลกระทบ “ลบ” หมายถึง “% ผู้ที่ได้รับผลกระทบบวกเล็กน้อย/มาก มีสัดส่วนต่ำกว่า % ผู้ที่ได้รับผลกระทบลบเล็กน้อย/มาก”



แผนภาพ 8 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนที่ทำงาน (ในองค์กร) ใน 9 มิติความสุข

สำหรับมิติสุขภาพกายดี (Happy Body) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบบางส่วน (-) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงบวก

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงลบ (-) ในมิติความสุข สุขภาพกายดี เป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (ร้อยละ 57.0) J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (ร้อยละ 51.0) และ N กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน (ร้อยละ 48.9) ตามลำดับ



แผนภาพ 9 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสุขภาพกายดี

ในมิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) พบว่า สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบเชิงลบ (-) ต่อคนทำงานในเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงบวก (ยกเว้น 1 กิจกรรม โรงแรมและบริการด้านอาหาร ที่มีสัดส่วนของคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกมากกว่าผลกระทบเชิงลบ)

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงลบ (-) ในมิติความสุข ผ่อนคลายดี เป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (ร้อยละ 54.0) N กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน (ร้อยละ 49.3) และ R ศิลปะ-ความบันเทิงและนันทนาการ (ร้อยละ 49.2) ตามลำดับ



แผนภาพ 10 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติผ่อนคลายดี

ในมิติน้ำใจดี (Happy Heart) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 กลับส่งผลกระทบต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงลบ (+)

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงบวก (+) ในมิติน้ำใจดีเป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ I กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 58.2) P การศึกษา (ร้อยละ 56.0) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น กับ Q กิจกรรมด้านสุขภาพและสัวคมสวเคราะห์ (เท่ากันที่ร้อยละ 55.5)



แผนภาพ 11 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติน้ำใจดี

สำหรับมิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงบวก (+) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงลบเช่นกัน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงบวก (+) ในมิติความสุข จิตวิญญาณดีเป็นสัดส่วนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ S กิจกรรมบริการด้านอื่น (ร้อยละ 53.0) | กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 51.4) และ P การศึกษา (ร้อยละ 50.7) ตามลำดับ



แผนภาพ 12 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติจิตวิญญาณดี

ในมิติครอบครัวดี (Happy Family) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงบวก (+) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงลบเช่นกัน สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงบวก (+) ในมิติความสุข ครอบครัวดีเป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ S กิจกรรมบริการด้านอื่น (ร้อยละ 61.4) | กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 61.1) และ P การศึกษา (ร้อยละ 59.3) ตามลำดับ



แผนภาพ 13 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติครอบครัวดี

สำหรับมิติสังคมดี (Happy Society) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงบวก (+) ต่อคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงลบ ยกเว้นในบางประเภท อุตสาหกรรมที่สัดส่วนของผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ (-) สูงกว่าเชิงบวก ซึ่งได้แก่ F การก่อสร้าง (มีผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบร้อยละ 43.5) R ศิลปะ-ความบันเทิงและนันทนาการ (มีผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ ร้อยละ 41.9) N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน (มีผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบร้อยละ 40.9) สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงบวก (+) มิติสังคมดีเป็นสัดส่วนที่สูงกว่า ผลกระทบเชิงลบ โดยมีสัดส่วนคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ P การศึกษา (ร้อยละ 48.7) I กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 48.5) และ S กิจกรรม บริการด้านอื่น (ร้อยละ 46.3) ตามลำดับ



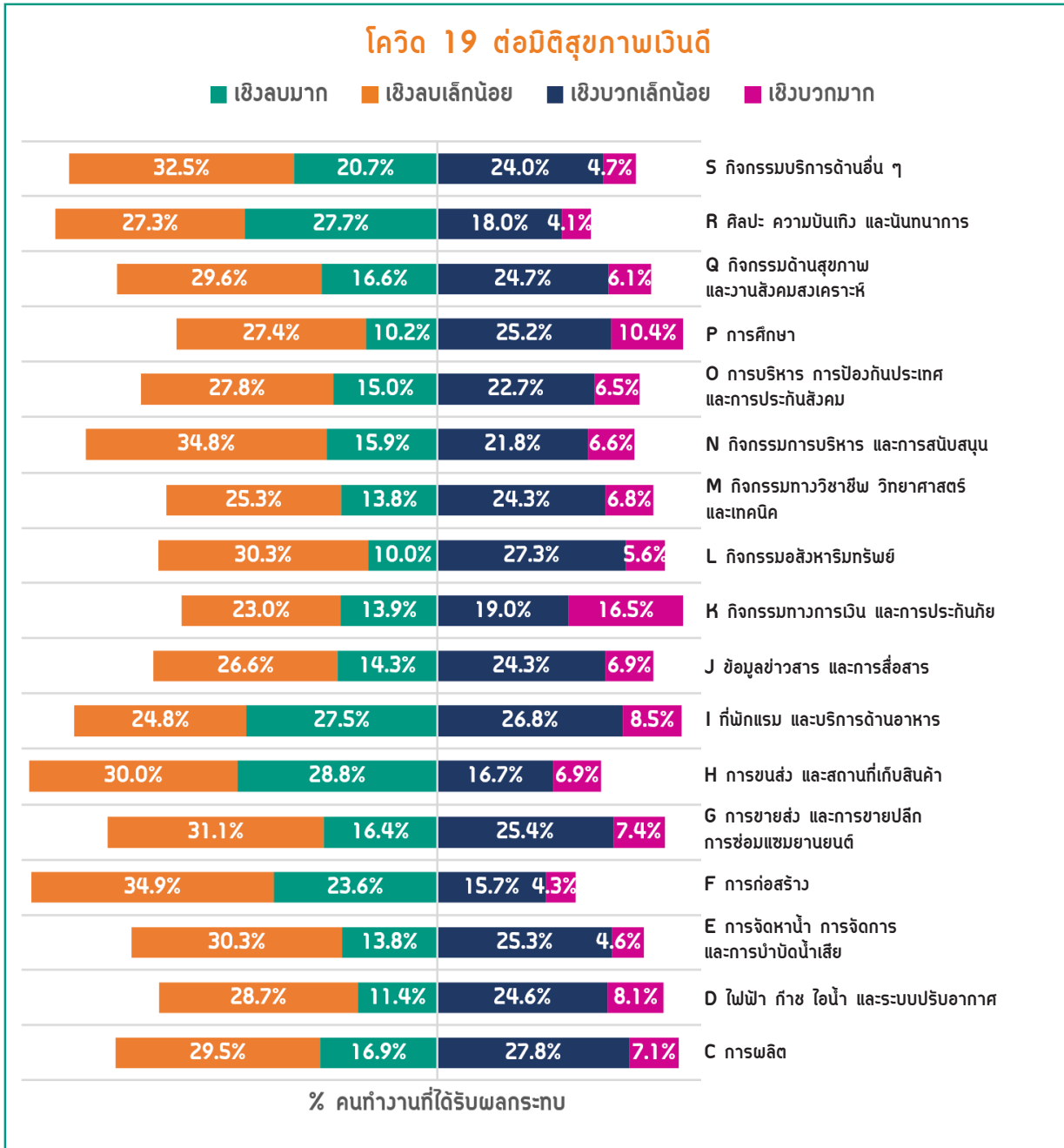
แผนภาพ 14 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภท อุตสาหกรรม ในมิติสังคมดี

ในมิติไฟรู้ดี (Happy Brain) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงบวก (+) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงลบ สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงบวก (+) ในมิติความสุข ไฟรู้ดีเป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ P การศึกษา (ร้อยละ 61.0) S กิจกรรมบริการด้านอื่น (ร้อยละ 56.4) และ I กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 56.1) ตามลำดับ



แผนภาพ 15 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติไฟรู้ดี

ในมิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงลบ (-) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงบวก โดยประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงลบ (-) ในมิติความสุข สุขภาพเงินดีเป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (ร้อยละ 58.8) F การก่อสร้าง (ร้อยละ 58.5) และ R ศิลปะ-ความบันเทิงและนันทนาการ (ร้อยละ 55.0) ตามลำดับ



แผนภาพ 16 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสุขภาพเงินดี



สำหรับมิติการงานดี (Happy Work Life) ของสถานการณ์โควิด 19 แม้ในภาพรวมจะมีสัดส่วนของคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงลบ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม พบว่า บางประเภทอุตสาหกรรมมีสัดส่วนขอผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงลบสูงกว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงบวก ขณะที่ในบางอุตสาหกรรมมีสัดส่วนขอผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกสูงกว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงลบ

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนขอผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงลบในมิติการงานดีสูงกว่าผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ R ศิลปะความบันเทิงและนันทนาการ N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน I กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า และ F การก่อสร้าง โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงลบสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ F การก่อสร้าง (ร้อยละ 52.5) H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (ร้อยละ 45.3) และ R ศิลปะความบันเทิงและนันทนาการ (ร้อยละ 42.7)

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่นอกเหนือจากข้างต้น เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนขอคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกในมิติการงานดีสูงกว่าผลกระทบเชิงลบ โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ I กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 44.1) P การศึกษา (ร้อยละ 43.3) และ C การผลิต (ร้อยละ 43.1) ตามลำดับ



แผนภาพ 17 ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติการงานดี

รายชื่อคณะวิจัยจัดทำผลการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพล แจ่มจันทร์
3. นางวรรณิ หุตแพทย
4. นางสาวสุภรต์ จรัสสิทธิ์
5. นางสาวพัจนันท์ ศิริรัตน์มวคล
6. นางสาวปรีญา พลอยระย้า
7. นายมรุพัชร นามขาน
8. นายบุรเทพ ไชครนานุกูล





มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม



โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน 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**

อีเมล **HAPPINOMETER@GMAIL.COM**

เว็บไซต์ **WWW.HAPPINOMETER.COM**

