



ผลการสำรวจ
ความสุขคนทำงาน (ในองค์กร)
ปี 2561 ไตรมาส 1
(เดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2561)

โครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน
โดยการดำเนินงานในรูปแบบ
"ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย"
(Healthy Workplace for All : Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS)



ผลการสำรวจ
ความสุขคนทำงาน (ในองค์กร)
ปี 2561 ไตรมาส 1
(เดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2561)

โครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน
โดยการดำเนินงานในรูปแบบ
"ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย"
(Healthy Workplace for All : Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS)

ผลการสำรวจความสุคนทำงาน (ในองค์กร) : ปี 2561 (ไตรมาส 1: เดือนมกราคม-มีนาคม)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. -- พิมพ์ครั้งที่ 1. – นครปฐม : โครงการ
การพัฒนาสร้างเสริมความสุคนทำงานเพื่อความยั่งยืน. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561.

144 หน้า.

1. ความสุข. 2. ความพอใจในการทำงาน. 3. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 4. ความสุข
ในการทำงาน. 5. การสำรวจทัศนคติ. 6. ความสุข -- การทดสอบ. 7. เครื่องชี้ภาวะ
ความสุข – ไทย -- วิจัย. I. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. II. ชื่อเรื่อง.

HF5549.5 ค191 2561

พิมพ์ครั้งแรก	กรกฎาคม 2561
จำนวนพิมพ์	1,000 เล่ม
สนับสนุนโดย	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ดำเนินการโดย	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โครงการ “การพัฒนาสร้างเสริมความสุคนทำงาน เพื่อความยั่งยืน” โดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุคนทำงานแห่งประเทศไทย” ฉัตรทิพย์ โล่ห์จรัสศิริ
ปก/รูปเล่ม	บริษัท อัททฤษฎี ครีเอทีฟ จำกัด
พิมพ์ที่	48/84 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย ตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 โทรศัพท์ 02-964-8484, 085-845-8468 โทรสาร 02-964-8384

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

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

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์ 02-441-0201-4 โทรสาร 02-441-9333 เว็บไซต์ www.ipsr.mahidol.ac.th

คำนำ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้พัฒนา เครื่องมือวัดความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) หรือ HAPPINOMETER เพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานที่เป็นบริบทของสังคมไทย สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตของคนทำงานในองค์กรทุกประเภทและทุกระดับ

ในนามโครงการ “การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืนโดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย”(Healthy Workplace for All: Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS)” ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันฯ ได้ดำเนินการสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 โดยได้รับความร่วมมือจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในการดำเนินการ เพื่อเป็นการสร้างข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และความสุขของประชากรโดยเฉพาะวัยแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสุขให้แก่คนทำงานทุกระดับ และทุกภาคส่วนได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

การสำรวจดำเนินการในทุกจังหวัดพร้อมกันทั่วประเทศ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์สมาชิกในครัวเรือนที่เข้าข่ายที่ เป็นผู้ตอบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เท่านั้น โดยผนวกข้อคำถามความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) เข้ากับการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 โดยมีจำนวนตัวอย่างคนทำงานที่ร่วมประเมินระดับความสุขทั้งสิ้น จำนวน 21,086 คน

ผลการสำรวจ พบว่า คะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวมระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.6 คะแนนซึ่งอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน) โดยมีมีความสุขที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ “มิติครอบครัวดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 64.5 คะแนน และมิติที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ “มิติใฝ่รู้ดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.5 คะแนน จัดอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย” (ช่วงคะแนน 25.00-49.99 คะแนน) จำแนกตามภูมิภาค คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีคะแนนความสุขภาพรวมสูงกว่า คนทำงานในภูมิภาคอื่นโดยสูงกว่าคนทำงานใน “ภาคเหนือ” และ “ภาคใต้” เล็กน้อย ขณะที่คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีคะแนนความสุขภาพรวมต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น รวมถึง คนทำงานใน “ภาคกลาง” เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม คนทำงานในอุตสาหกรรมประเภท “การศึกษา” มีคะแนนความสุขภาพรวมสูงสุด ตามด้วยคนทำงานในประเภท “การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม ภาคบังคับ” และ “กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์” ขณะที่

คนทำงานในอุตสาหกรรมประเภท “กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” และ “กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์” มีคะแนนความสุขภาพรวมที่ต่ำกว่าคนทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่น

การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) นับเป็นการสำรวจครั้งที่ 2 หลังจากที่เคยได้มีการสำรวจระดับประเทศครั้งแรกในพ.ศ. 2560 (ไตรมาส 1) โดยการสำรวจในสองครั้งนี้ มีความแตกต่างกันในเรื่องวิธีการตอบแบบสำรวจของคนทำงาน การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (sampling design) สำหรับการสำรวจ พ.ศ. 2560 คนทำงานตอบแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (self-administering) การสุ่มตัวอย่างในขั้นแรก เป็นใน “ระดับองค์กร” โดยใช้กรอบการสุ่มหรือ sampling frame จากฐานข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ขณะที่การสำรวจในครั้งนี้ (พ.ศ. 2561) คนทำงานตอบแบบสำรวจความสุขด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยพนักงานเก็บข้อมูล (interview) การสุ่มตัวอย่างในขั้นแรก เป็นใน “ระดับครอบครัว” (โดยเลือก “เขตแดนนับ” ในและนอกเขตเทศบาลของแต่ละจังหวัดก่อน) ตามกรอบการสุ่มของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร แม้การสุ่มตัวอย่างในขั้นสุดท้ายจะเหมือนกัน โดยเป็นการเลือกหรือการสุ่มใน “ระดับบุคคล” เพื่อให้ได้คนทำงานที่จะเข้าร่วมการสำรวจ อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจเกี่ยวกับค่าคะแนนความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรของคนทำงาน จึงมีข้อจำกัดในเรื่องการเปรียบเทียบระหว่างการสำรวจทั้งสองรอบ อีกทั้ง มีนัยยะการแปลผลหรือการตีความ โดยเฉพาะในการใช้เป็นค่าตัวแทน

(representative) ระดับความสุข ความพึงพอใจและความผูกพันของคนทำงานในระดับภูมิภาค และระดับประเภทอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ใช้ข้อมูลควรต้องพึงระวัง

คณะวิจัย หวังว่าผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) ครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางนโยบายและแผนระดับชาติ เพื่อสร้างเสริมความสุขคุณภาพชีวิตความสุขคนทำงานและองค์กรแห่งความสุขในประเทศต่อไป รวมถึงเป็นข้อมูลเทียบเคียงความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศให้กับทุกองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในองค์กรได้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง

คณะวิจัยขอขอบพระคุณ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการ และขอขอบพระคุณ สำนักงานสถิติแห่งชาติ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้

ความร่วมมือ รวมถึง การให้ความอนุเคราะห์ทางวิชาการในหลายเรื่องที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานการสำรวจในครั้งนี้ และสุดท้าย ขอขอบพระคุณคนทำงาน (ในองค์กร) ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการสำรวจ

คณะวิจัย

โครงการ “การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืนโดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย” (Healthy Workplace for All: Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS)”

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สารบัญ

1. ที่มาและความสำคัญ	12
2. วัตถุประสงค์การสำรวจ	14
3. ระเบียบวิธีการสำรวจ	15
3.1 กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ และการสุ่มตัวอย่าง	15
3.2 เครื่องมือวัดความสุข "HAPPINOMETER"	16
3.3 การสุ่มตัวอย่างและกระบวนการสำรวจ	22
4. ผลการสำรวจ	24
4.1 ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	25
4.2 ความสุขคนทำงาน	36
4.2.1 คะแนนความสุขภาพรวม	36
4.2.2 สุขภาพกายดี (Happy Body)	48
4.2.3 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	57
4.2.4 น้ำใจดี (Happy Heart)	66
4.2.5 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	74
4.2.6 ครอบครัวดี (Happy Family)	82
4.2.7 สังคมดี (Happy Society)	90
4.2.8 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	98
4.2.9 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	107
4.2.10 การงานดี (Happy Work-Life)	115
4.3 ความพึงพอใจในการทำงาน	123
4.4 ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน	129

สารบัญตาราง

1. คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคการทำงาน และเพศ	25
2. คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	28
3. ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	44
4. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	53
5. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติอ่อนคลายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	62
6. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	70
7. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	78
8. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	86
9. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติสังคมดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	94
10. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติผู้รู้ดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	103
11. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติสุขภาพเงินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	111
12. ค่าคะแนนความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	119
13. ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมและองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	137

สารบัญแผนภาพ

1. คนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย จำแนกตามภูมิภาค	28
2. ค่าคะแนนความสุขภาพรวมและในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ	37
3. คะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภูมิภาคและประเภทอุตสาหกรรม	39
4. คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภูมิภาคและประเภทอุตสาหกรรม	127
5. ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และใน 3 องค์ประกอบ Say Stay และ Strive	130
6. ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตามภูมิภาคและประเภทอุตสาหกรรม	132



1. ที่มาและความสำคัญ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนจาก สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

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

HAPPINOMETER ถูกใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประเมินและติดตามสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศ ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งทำการสำรวจและรายงานผลในรูปแบบคะแนนความสุขในภาพรวมของคนทำงาน และในแต่ละมิติความสุขตามแนวคิด HAPPY 8 อย่างต่อเนื่องเป็นรายครึ่งปี

ในแต่ละช่วงการสำรวจ การเปลี่ยนแปลงขึ้นลงของค่าคะแนนความสุขเมื่อเทียบกับช่วงการสำรวจก่อนหน้านี้ เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ความสุขของคนทำงานได้เป็นอย่างดี และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร โดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารขององค์กร ซึ่งจะสามารถใช้เป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ คิดหากลยุทธ์ หรือโครงการที่เหมาะสมและตรงประเด็น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระดับความสุขของคนทำงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจุบัน ได้มีการใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER กระจายไปยังหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐทั่วประเทศ โดยได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและบุคลากรระดับบริหาร หน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการที่มีทั้งขนาดใหญ่ กลาง และ เล็ก จากหลากหลายประเภทและสาขา นำ HAPPINOMETER ไปวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานของตน รวมทั้งเมื่อวัดผลแล้ว ก็ได้มีการนำ**หลักสูตรการบริหารจัดการความรู้สู่ความสุขคนทำงาน (Routine to Happiness: R2H)** ไปใช้ในการสร้างเสริมศักยภาพนักสร้างสุขในการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตลอดจนใช้ HAPPINOMETER ในการวัดติดตามประเมินผล ถึงความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม การสำรวจในระดับองค์กรที่ผ่านมามีข้อจำกัดในการอ้างอิงหรือเทียบเคียงระดับความสุขขององค์กร (benchmarking) กับระดับความสุขที่เป็นค่ากลางของประเทศ ที่จะช่วยสะท้อนได้ว่า ความสุขของคนทำงานในองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า สูงกว่า หรือ ใกล้เคียงกับความสุขโดยเฉลี่ยของคนทำงานทั่วไปในประเทศ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถใช้เป็นตัวแทน (representative) และเป็นระดับความสุขอ้างอิง (benchmark) ของคนทำงานในภาพรวมของประเทศได้ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้ดำเนิน **การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย** โดยได้รับความร่วมมือจาก **สำนักงานสถิติแห่งชาติ** ในการดำเนินการสำรวจทั่วประเทศ ด้วยการผนวกข้อคำถามความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) หรือแบบ HAPPINOMETER ไปกับ **การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร** ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2561

2. วัตถุประสงค์การสำรวจ



1) เพื่อได้ผลการสำรวจ “**ความสุขคนทำงาน**” ระดับประเทศ ที่สามารถใช้เป็นระดับอ้างอิงในการวัดความสุขคนทำงานระดับองค์กร



2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาเกณฑ์ชี้วัดระดับความสุขของคนทำงาน จากค่าคะแนนความสุขภาพรวมได้อย่างเหมาะสม



3) เพื่อได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา ชับเคลื่อน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในประเทศไทย (ในองค์กร) อย่างเหมาะสม

3. ระเบียบวิธีการสำรวจ

3.1 กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจและคำจำกัดความ

กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ ได้แก่ “**คนทำงานในองค์กร**” ซึ่งมีคำจำกัดความ ดังนี้

คนทำงานในองค์กร หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนตัวอย่าง มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ทุกคนที่มีสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้างรัฐบาล” “ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ” และ “ลูกจ้างเอกชน” (ตามแบบการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร) โดยมีลักษณะการทำงานเป็นลูกจ้าง/บุคลากร/พนักงานในองค์กรหรือสถานประกอบการ ในที่นี้ไม่รวม ลูกจ้าง หรือแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว และเจ้าของกิจการ



องค์กร (หรือ สถานประกอบการ) หมายถึง หน่วยงานที่ว่าจ้าง หรือเป็นนายจ้างของคนทำงาน โดยครอบคลุม หน่วยงานในส่วนราชการ ภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ สถานประกอบการภาคเอกชน บริษัทจำกัด (มหาชน) สถานประกอบการ ขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) สหกรณ์หรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึง องค์กรหรือสถานประกอบการในลักษณะอื่นๆ ที่มีรูปแบบการว่าจ้างทำงานที่เป็นระบบ (เช่น มีการจัดทำสัญญาจ้างงาน หรือ มีฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือระบบการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการที่ชัดเจน เป็นต้น)



3.2 เครื่องมือวัดความสุข "HAPPINOMETER"

เครื่องมือ
HAPPINOMETER
ประกอบด้วยข้อ
คำถาม 13 ตอน

>> **ตอนที่ 1 และ 2** เป็นข้อมูลทั่วไปขององค์กรและข้อมูลทั่วไป ของคนทำงาน ซึ่งมี 4 และ 14 ข้อคำถามตามลำดับ

>> **ตอนที่ 3-11** เป็นข้อคำถามประเมินความสุคนทำงาน 9 มิติ รวมทั้งหมด 54 คำถาม

>> **ตอนที่ 12 และ 13** เป็นข้อคำถามประเมินความผูกพันและสมดุลชีวิตกับการทำงานของคนทำงาน ซึ่งมี 9 และ 5 ข้อคำถามตามลำดับ

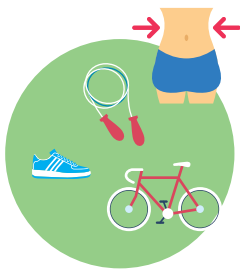
โดยในแต่ละตอนของเครื่องมือวัด HAPPINOMETER มีรายละเอียด ดังนี้



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



>> **ตอนที่ 2** เป็นข้อคำถามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน มี 14 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่อาศัยในปัจจุบัน และภูมิลำเนา ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการตั้งครรภ์ สภาพการจ้างงาน ลักษณะงานและการทำงาน ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุงานในองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน ประวัติการเปลี่ยนงาน และรายได้รวมต่อเดือนโดยประมาณ



Happy Body

>> ตอนที่ 3 มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body)

หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามตัวชี้วัดเกี่ยวกับ ค่า BMI และเส้นรอบเอว การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย



Happy Relax

>> ตอนที่ 4 มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

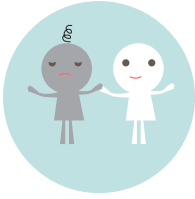
หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบายๆ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัดเกี่ยวกับความเพียงพอที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิตโดยรวม



Happy Heart

>> ตอนที่ 5 มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง

การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัดเกี่ยวกับความรู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจและยินดี การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ด้วยตนเอง



Happy Soul

>> ตอนที่ 6 มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

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



Happy Family

>> ตอนที่ 7 มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ประกอบด้วย 3 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับการมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว



Happy Society

>> ตอนที่ 8 มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)

หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเรา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข



Happy Brain

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



Happy Money

>> **ตอนที่ 10 มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)** หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถ และพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน ประกอบด้วย 4 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับการระดมเงินออมในรูปแบบต่างๆ การออมในรูปแบบสินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน



Happy Work-life

>> **ตอนที่ 11 มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life)** หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเอง ในองค์กร ประกอบด้วย 17 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับการทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความชัดเจนของโอกาสการเติบโตในตำแหน่ง การมีอาชีพที่มั่นคง ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม

กฎหมายแรงงาน/พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่างๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสียงอันอาจเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่น้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และการทำงานอย่างมีความสุข

>> **ตอนที่ 12 ความผูกพันองค์กร** ประเมินจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ **Say** หรือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร **Stay** หรือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร และ **Strive** หรือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจ และความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างสรรค์ โดยมีทั้งหมด 9 ข้อคำถามตัวชี้วัด เกี่ยวกับการแนะนำญาติ เพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานในองค์กร การกล่าวปกป้ององค์กร และความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาสในการศึกษาต่อ การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และการรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร การคิดใหม่ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

Say



Stay



Strive



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



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



Very Unhappy = คะแนน 0.00 - 24.99

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น **ต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด** เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุนทันที



Unhappy = คะแนน 25.00 - 49.99

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น **ต่ำกว่าเป้าหมาย** เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุนอย่างจริงจัง



Happy = คะแนน 50.00 - 74.99

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น **ตามเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุนต่อไป



Very Happy = คะแนน 75.00 - 100

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น **เกินเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุนต่อไปและยกย่องเป็นแบบอย่าง

3.3 การสุ่มตัวอย่างและกระบวนการสำรวจ

การสำรวจความสุขภาพคนทำงาน (ในองค์กร) ครั้งนี้ ดำเนินการโดยการผนวกข้อคำถามแบบ HAPPINOMETER ไปพร้อมกับการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งใช้แผนการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบ Stratified Two-Stage Sampling โดยมีจังหวัดเป็น สตราตัม เขตแฉงนับ (ในเขตเทศบาล และ นอกเขตเทศบาล) เป็นหน่วยตัวอย่างขั้นที่หนึ่ง ครั้วเรือนส่วนบุคคล และสมาชิกในครั้วเรือนกลุ่มบุคคลประเภทคนงาน เป็นหน่วยตัวอย่างขั้นที่สอง

ในการจัดสตราตัม จังหวัดถูกใช้เป็นสตราตัม ซึ่งมีทั้งสิ้น 77 สตราตัม และในแต่ละสตราตัม ทำการแบ่งออกเป็น 2 สตราตัมย่อย ตามลักษณะการปกครองของกรมการปกครอง คือ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล การเลือกตัวอย่างขั้นที่หนึ่ง จากแต่ละสตราตัมย่อย หรือแต่ละเขตการปกครอง สำนักงานสถิติแห่งชาติทำการเลือกเขตแฉงนับตัวอย่าง อย่างอิสระต่อกัน โดยให้ความน่าจะเป็นในการเลือกเป็นปฏิภาคกับจำนวนครั้วเรือนของเขตแฉงนับตัวอย่างนั้นๆ ซึ่งกระจาย ไปตามภาค และเขตการปกครอง

สำหรับการเลือกตัวอย่างขั้นที่สอง เป็นการเลือกครั้วเรือนตัวอย่าง จากครั้วเรือนส่วนบุคคลทั้งสิ้น ในบัญชีรายชื่อครั้วเรือนซึ่งได้จากการนับจดในแต่ละเขตแฉงนับตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างในเขตเทศบาล เป็น 16 ครั้วเรือนตัวอย่างต่อเขตแฉงนับตัวอย่าง และนอกเขตเทศบาล เป็น 12 ครั้วเรือนตัวอย่างต่อเขตแฉงนับตัวอย่าง ในการเลือกครั้วเรือนตัวอย่าง ได้มีการจัดเรียงรายชื่อครั้วเรือนส่วนบุคคลใหม่ตาม

ขนาดครัวเรือน ซึ่งวัดด้วยจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ในกรณีของครัวเรือน กลุ่มบุคคลประเภทคนงาน ในขั้นนี้เป็นการเลือกสมาชิกตัวอย่าง จากครัวเรือนกลุ่มบุคคลประเภทคนงานทุกครัวเรือนในแต่ละเขตแจกนับตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ ได้จำนวนครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือนตัวอย่าง

ในการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) สมาชิกในครัวเรือนตัวอย่าง จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่มีสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้างรัฐบาล” “ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ” และ “ลูกจ้างเอกชน” ทุกคนในที่นี้ ไม่รวม ลูกจ้างหรือแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว และเจ้าของกิจการ จะถูกคัดเลือกเพื่อร่วมสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ด้วยแบบ HAPPINOMETER โดยวิธีการสัมภาษณ์ซึ่งผู้ที่เข้าข่าย ต้องเป็นผู้ที่ตอบสัมภาษณ์ด้วยตนเองเท่านั้น ซึ่งมีจำนวนตัวอย่างที่เข้าร่วมสำรวจระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 ทั้งสิ้นจำนวน 21,086 คน

4. ผลการสำรวจ

การนำเสนอผลการสำรวจ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่
หนึ่ง ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ในองค์กร)

สอง ผลการประเมินความสุขคนทำงาน ภาพรวมทุกมิติความสุข และ ผลการประเมินความสุขคนทำงานในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ โดยนำเสนอ ทั้งระดับความสุขคนทำงานในภาพรวม และระดับความสุขเมื่อจำแนกตาม ลักษณะของคนทำงาน

สาม ผลการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน และ

สี่ ผลการประเมินความผูกพันองค์กรของคนทำงาน ผลการประเมินที่ นำเสนอเป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสำรวจโดยถ่วงค่าน้ำหนัก (weighted) ระดับบุคคลจากการสำรวจภาวะการทำงานของ ประชากร ไตรมาส 1 พ.ศ. 2561 เนื่องด้วยข้อจำกัดในเรื่องความสมบูรณ์ ของกรอบการสุ่มตัวอย่าง และข้อมูลจำนวนประชากรเป้าหมายคนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทยทั้งในภาพรวมและในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม การนำเสนอผลจะมุ่งเน้นนำเสนอค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ที่เป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และ การกระจายตัวในลักษณะ ค่าร้อยละ มากกว่าค่าความถี่ และจำนวนคนทำงาน

4.1. ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

การสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) มีจำนวนคนทำงานที่ร่วมประเมินระดับความสุขทั้งสิ้น จำนวน 21,086 คน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมถ่วงน้ำหนัก พบว่า เป็นคนทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน ร้อยละ 73.0 และคนทำงานในหน่วยงานภาครัฐ (และรัฐวิสาหกิจ) ร้อยละ 27.0

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีสัดส่วนของคนทำงานเพศหญิงสูงกว่าคนทำงานเพศชาย โดยเท่ากับ ร้อยละ 58.7 และ 40.6 ตามลำดับ (ตาราง 2)

ตาราง 1 คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคการทำงาน และเพศ

ภาคการทำงาน	ภาครัฐ (และรัฐวิสาหกิจ)		รวม
	ชาย	หญิง	
กลุ่มอายุ	♂	♀	
15-29 ปี	15.0%	18.6%	16.9%
30-44 ปี	33.2%	42.9%	38.2%
45-59 ปี	48.1%	37.3%	42.6%
60 ปีขึ้นไป	3.7%	1.1%	2.4%
รวม	100%	100%	100%

ภาค
การทำงาน

ภาคเอกชน

กลุ่มอายุ	ชาย ♂	หญิง ♀	รวม
15-29 ปี	30.8%	30.5%	30.6%
30-44 ปี	43.0%	43.1%	43.0%
45-59 ปี	23.2%	23.7%	23.4%
60 ปีขึ้นไป	3.1%	2.7%	2.9%
รวม	100%	100%	100%

ภาค
การทำงาน

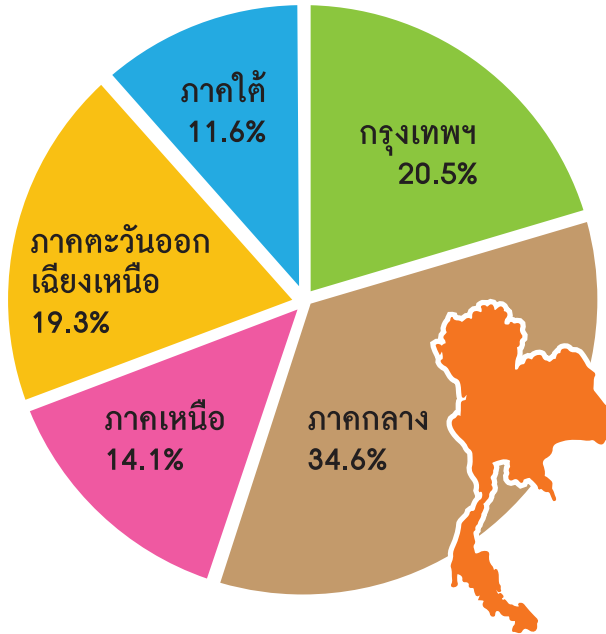
รวมทั้งหมด

กลุ่มอายุ	ชาย ♂	หญิง ♀	รวม
15-29 ปี	26.8%	27.0%	26.9%
30-44 ปี	40.5%	43.0%	41.7%
45-59 ปี	29.4%	27.7%	28.6%
60 ปีขึ้นไป	3.2%	2.2%	2.8%
รวม	100%	100%	100%

เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ คือ 15-29 ปี 30-44 ปี 45-59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานตอนกลาง โดยประมาณ 2 ใน 5 ของคนทำงานทั้งหมดอยู่ในกลุ่มอายุ 30-44 ปี (ร้อยละ 41.7) ซึ่งหากพิจารณาการกระจายตามกลุ่มอายุ แยกตามคนทำงานในภาครัฐ(และรัฐวิสาหกิจ) และภาคเอกชน พบว่า คนทำงานในภาครัฐมีอายุค่อนข้างมากกว่าคนทำงานในภาคเอกชน โดยประมาณเกือบครึ่งของกลุ่มคนทำงานในภาครัฐมีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 45) ขณะที่ในภาคเอกชนคิดเป็นสัดส่วนที่ต่ำกว่าไม่ถึงร้อยละ 30 (ร้อยละ 26.3) ขณะที่ กลุ่มตัวอย่างในภาครัฐที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีเพียงร้อยละ 16.9 ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างในภาคเอกชน ที่มีสูงถึงร้อยละ 30.6 (ตาราง 1)

พิจารณาตามภูมิภาคของประเทศทั้ง 4 ภาค และ กรุงเทพฯ การกระจายตัวของสัดส่วนคนทำงานในแต่ละภูมิภาคเป็นดังแสดงในแผนภาพ 1 พบว่า ประมาณ 1 ใน 3 ของคนทำงาน (ในองค์กร) ทั้งหมด (ร้อยละ 34.6) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น อาศัยอยู่ในภูมิภาค “ภาคกลาง” คนทำงานในสัดส่วนที่มากเป็นลำดับถัดมาคือที่ร้อยละ 20.5 และ 19.3 อาศัยอยู่ใน “กรุงเทพฯ” และ “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 14.1 และ 11.6 อาศัยอยู่ใน “ภาคเหนือ” และ “ภาคใต้” ตามลำดับ

แผนภาพ 1 คนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย จำแนกตามภูมิภาค



เมื่อจำแนกคนทำงาน (ในองค์กร) ออกเป็นกลุ่มตามรุ่นประชากร (ตาราง 2) พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่เกือบครึ่งหรือที่ร้อยละ 47.9 เป็นคนในรุ่นประชากรเจนวาย (Gen Y) คือกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 36 ปี อีกกลุ่มใหญ่หรือที่ร้อยละ 43.9 เป็นคนในรุ่นประชากรเจนเอ็กซ์ (Gen X) คือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 37 ปี ถึง 55 ปี และที่ร้อยละ 8.2 เป็นคนทำงานในรุ่นประชากรเบบี้บูม (Baby boom) คือกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป

เกี่ยวกับสภาพสมรสของคนทำงาน พบว่า ในสัดส่วนที่มากที่สุดที่ร้อยละ 47.2 ของคนทำงาน (ในองค์กร) มีสถานภาพสมรสเป็น “แต่งงานและอยู่ร่วมกัน” ในสัดส่วนที่มากเป็นลำดับสอง ได้แก่อสถานภาพสมรสเป็น “โสด” (ร้อยละ 30.5) คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสเป็น “แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน” และ “อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน” มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 7.9 และ ร้อยละ 6.3 ตามลำดับ ส่วนที่มีสถานภาพสมรสเป็น “หย่า แยกทาง หรือเลิกกัน” และ “หม้าย” มีสัดส่วนคิดเป็น ร้อยละ 5.8 และ ร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

หากพิจารณาเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน พบว่า คนทำงาน (ในองค์กร) ส่วนใหญ่หรือประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 32.6) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนคนทำงานที่จบการศึกษาใน ระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่า และระดับมัธยมศึกษา (มัธยมปลายและมัธยมต้น) มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 26.0 และ 31.8 ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 4.5 เท่านั้นที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และจากการสำรวจฯ ครั้งนี้ ผู้ที่จบการศึกษา สายช่างหรือวิชาชีพ มีเพียงร้อยละ 4.3

ในด้านอาชีพของคนทำงาน (ในองค์กร) พบว่า 2 กลุ่มที่มีสัดส่วนค่อนข้างใหญ่กว่ากลุ่มอาชีพอื่น ประกอบอาชีพเป็น “ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร” และ “พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้าและตลาด” อยู่ที่ร้อยละ 16.6 และ ร้อยละ 16.5 ตามลำดับ สัดส่วนที่มากเป็นลำดับถัดมาอยู่ที่ร้อยละ 14.4 และ ร้อยละ 14.3 ประกอบอาชีพเป็น “ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ” และ “อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ” ตามลำดับ

เกี่ยวกับประเภทอุตสาหกรรมขององค์กรที่คนทำงาน คนทำงาน สัดส่วนมากที่สุดที่ร้อยละ 29.7 ของคนทำงานทั้งหมด ทำงานอยู่ในประเภท อุตสาหกรรม “การผลิต” ในสัดส่วนที่มากเป็นลำดับถัดมา ทำงานอยู่ในประเภทอุตสาหกรรม “การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ และรถจักรยานยนต์” (ร้อยละ 14.9) “การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” (ร้อยละ 13.0) “การศึกษา” (ร้อยละ 8.6) และ “การก่อสร้าง” (ร้อยละ 7.0) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามลักษณะหรือประเภทการจ้างงาน ส่วนใหญ่ของคนทำงานในองค์กรที่สัดส่วนร้อยละ 68.7 มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบ “ประจำหรือมีสัญญาจ้าง” กลุ่มที่มีประเภทการจ้างเป็น “รายวัน” และประเภท “อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา หรือตามผลงาน” มีจำนวน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 27.0 และ ร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

พิจารณาตามอายุงานหรือระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า คนทำงานร้อยละ 31.1 มีอายุงานในการทำงานกับองค์กรปัจจุบันที่ 3-5 ปี ในสัดส่วนที่มากเป็นลำดับถัดมาคือกลุ่มที่มีอายุงาน 1-2 ปี (ร้อยละ 19.0) กลุ่มที่มีอายุงาน 6-9 ปี (ร้อยละ 17.3) และ กลุ่มที่มีอายุงาน 10-19 ปี (ร้อยละ 16.4) ตามลำดับ คนทำงานที่เพิ่งเริ่มทำงานและมีอายุงานกับองค์กรปัจจุบันไม่ถึง 1 ปี มีเพียงร้อยละ 7.2

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า ในการสำรวจครั้งนี้ ร้อยละ 52.7 ของคนทำงาน (ในองค์กร) ซึ่งถือเป็นส่วนใหญ่หรือมากกว่าครึ่ง ทำงานในองค์กร หรือสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก (S: จำนวนคนทำงาน 1-50 คน) ร้อยละ 22.5 ทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการที่มีขนาดกลาง (M: จำนวนคนทำงาน 51-200 คน) และ ร้อยละ 18.4 ทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ (L: จำนวนคนทำงาน 201-1,000 คน)

มีเพียงร้อยละ 6.4 เท่านั้น ที่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่มาก (XL: จำนวนคนทำงาน 1,001 คนขึ้นไป)

หากพิจารณาเกี่ยวกับระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่นๆ) พบว่า มากกว่า 1 ใน 4 ของคนทำงาน (ร้อยละ 26.6) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือที่ร้อยละ 20.4 และ ร้อยละ 20.2 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-10,000 บาท และ ไม่เกิน 8,000 บาท ตามลำดับ ส่วนกลุ่มคนทำงาน (ในองค์กร) ที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ช่วง 20,001-30,000 บาท และ ช่วง 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 11.8 ร้อยละ 10.4 และ ร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ตาราง 2 คนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ชาย ♂	หญิง ♀	รวม
เพศ	ชาย			40.6%
	หญิง			58.7%
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	19.9%	21.1%	20.5%
	ภาคกลาง	35.7%	33.3%	34.6%
	ภาคเหนือ	13.7%	14.5%	14.1%
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	19.0%	19.6%	19.3%
	ภาคใต้	11.6%	11.5%	11.6%

ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		ชาย ♂	หญิง ♀	รวม
กลุ่มอายุ	15-29 ปี	26.8%	27.0%	26.9%
	30-44 ปี	40.5%	43.0%	41.7%
	45-59 ปี	29.4%	27.7%	28.6%
	60 ปีขึ้นไป	3.2%	2.2%	2.8%
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	8.8%	7.6%	8.2%
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	44.2%	43.6%	43.9%
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	47.0%	48.9%	47.9%
สถานภาพสมรส	โสด	32.5%	28.1%	30.5%
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	48.9%	45.2%	47.2%
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	6.6%	9.3%	7.9%
	อยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงาน	6.4%	6.3%	6.3%
	หม้าย	0.9%	4.1%	2.4%
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	4.6%	7.0%	5.8%
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	29.0%	22.6%	26.0%
	มัธยมศึกษาตอนต้น	18.9%	13.8%	16.5%
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	16.0%	14.5%	15.3%
	สายช่าง/วิชาชีพ	5.0%	3.5%	4.3%
	ปริญญาตรี	26.7%	39.1%	32.6%
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.2%	5.9%	4.5%
	อื่นๆ	0.9%	0.4%	0.7%
	ไม่ทราบ	0.3%	0.2%	0.2%

ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ชาย ♂	หญิง ♀	รวม
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	6.9%	4.5%	5.7%
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	8.7%	18.6%	13.4%
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ	8.4%	9.8%	9.1%
	เสมียน	5.6%	13.6%	9.4%
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	15.3%	17.9%	16.5%
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และประมง	0.9%	0.4%	0.7%
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	21.3%	6.6%	14.4%
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	20.5%	12.2%	16.6%
	อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	12.4%	16.3%	14.3%
	คนงานซึ่งไม่ได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	0.1%		0.1%
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.7%	0.1%	0.4%
	C การผลิต	30.2%	29.1%	29.7%
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบ ปรับอากาศ	1.2%	0.3%	0.7%
	E การจัดหา น้ำ การจัดการ และการ บำบัดน้ำเสียของเสีย และสิ่งปฏิกูล	0.5%	0.3%	0.4%
	F การก่อสร้าง	10.8%	2.8%	7.0%
	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และ รถจักรยานยนต์	15.0%	14.9%	14.9%

ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		ชาย ♂	หญิง ♀	รวม
ประเภทอุตสาหกรรม	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	4.9%	1.9%	3.5%
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	3.6%	7.3%	5.4%
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	1.4%	0.6%	1.0%
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	2.3%	3.3%	2.8%
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	0.5%	1.4%	0.9%
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	1.1%	1.8%	1.4%
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	3.6%	2.3%	3.0%
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	15.1%	10.7%	13.0%
	P การศึกษา	5.1%	12.4%	8.6%
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	2.1%	7.5%	4.7%
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	0.6%	0.8%	0.7%
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	0.9%	1.1%	1.0%
	T กิจกรรมการจ้างงาน ในครัวเรือนส่วนบุคคล	0.3%	1.5%	0.8%
	U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	0%	0%	0%
	อื่นๆ	0.1%	0%	0%

ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		ชาย ♂	หญิง ♀	รวม
ประเภทการจ้างงาน	ประจำ/สัญญาจ้าง	66.9%	70.6%	68.7%
	รายวัน	29.0%	24.7%	27.0%
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา			
	บางช่วงเวลา ตามผลงาน	4.1%	4.7%	4.3%
อายุงาน	ไม่ถึงปี	7.5%	7.0%	7.2%
	1-2 ปี	18.8%	19.2%	19.0%
	3-5 ปี	31.3%	30.7%	31.1%
	6-9 ปี	16.8%	18.0%	17.3%
	10-19 ปี	16.7%	16.1%	16.4%
	20 ปีขึ้นไป	9.0%	8.9%	9.0%
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : พนักงาน ไม่เกิน 50 คน	52.9%	52.4%	52.7%
	ขนาดกลาง (M) : พนักงาน 51-200 คน	22.8%	22.3%	22.5%
	ขนาดใหญ่ (L) : พนักงาน 201-1000 คน	18.2%	18.7%	18.4%
	ขนาดใหญ่่มาก (XL) : พนักงาน 1001 คนขึ้นไป	6.1%	6.7%	6.4%
ภาคการทำงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	24.9%	29.2%	27.0%
	ภาคเอกชน	75.1%	70.8%	73.0%

ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		ชาย ♂	หญิง ♀	รวม
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	19.5%	21.0%	20.2%
	8,0001-10,000 บาท	20.1%	20.8%	20.4%
	10,001-15,000 บาท	28.1%	24.9%	26.6%
	15,001-20,000 บาท	11.8%	11.8%	11.8%
	20,001-30,000 บาท	10.1%	10.6%	10.4%
	30,001 บาทขึ้นไป	10.4%	10.9%	10.6%

4.2 ความสุขคนทำงาน

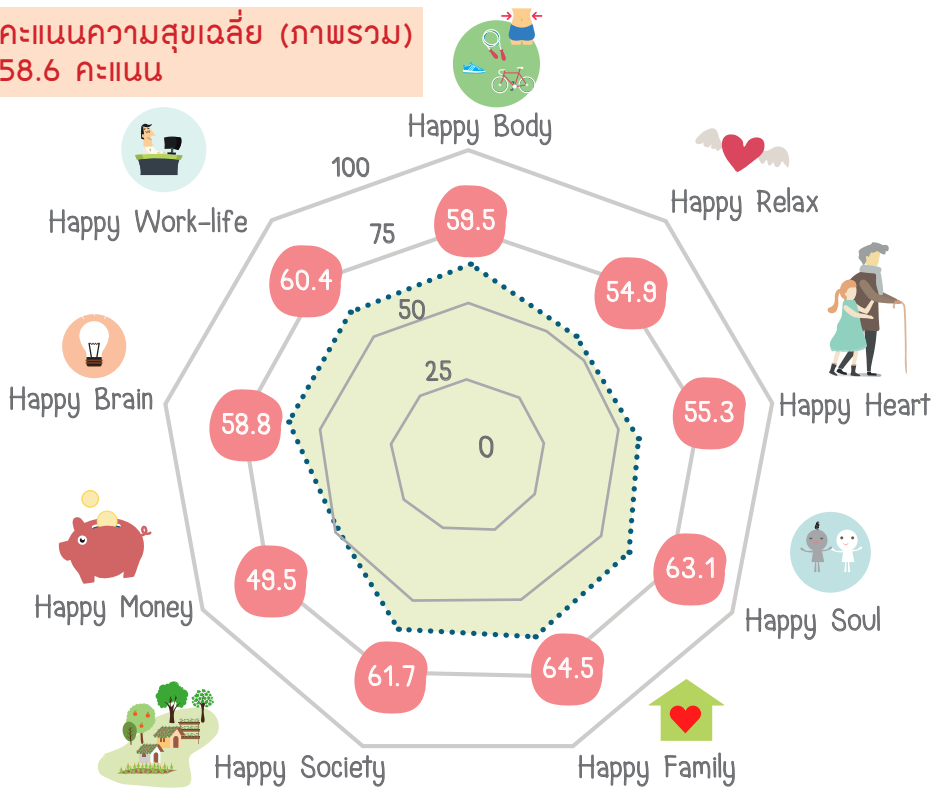
4.2.1 คะแนนความสุภาพรวม

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในภาพรวม พบว่า **คะแนนความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.6 คะแนน** ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน)”

ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ ในแต่ละมิติความสุขทั้ง 9 มิติ แสดงได้ดังแผนภาพ 2 โดยมิติความสุขที่มีค่าคะแนนสูงที่สุดจากผลการสำรวจระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) ในครั้งนี้คือ “**มิติครอบครัวดี**” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ **64.5 คะแนน** และมิติที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ “**มิติใฝ่รู้ดี**” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ **49.5** จัดอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 25.00-49.99 คะแนน)”

แผนภาพ 2 ค่าคะแนนความสุขภาพรวม และในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ

คะแนนความสุขเฉลี่ย (ภาพรวม)
58.6 คะแนน



เมื่อนำผลค่าคะแนนเฉลี่ยทุกมิติมาจัดอันดับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

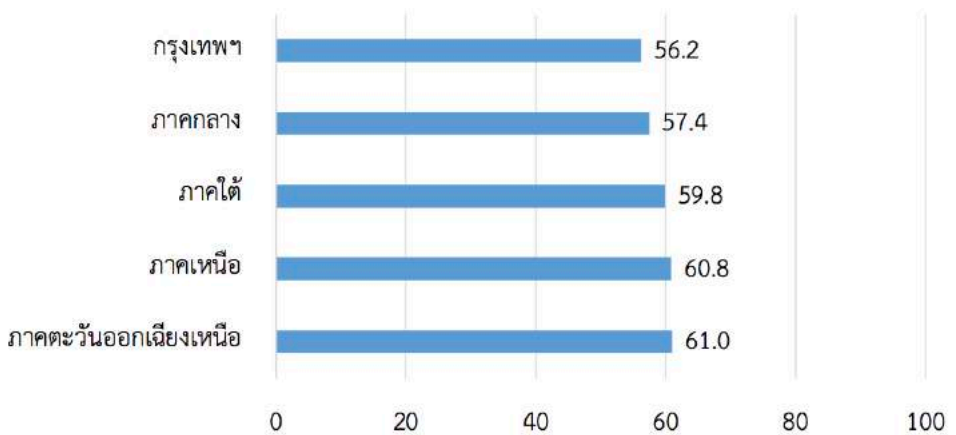
อันดับ 1	ครอบครัวดี (Happy Family)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	64.5 คะแนน
อันดับ 2	จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	63.1 คะแนน
อันดับ 3	สังคมดี (Happy Society)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	61.7 คะแนน
อันดับ 4	การทำงานดี (Happy Work-Life)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	60.4 คะแนน
อันดับ 5	สุขภาพกายดี (Happy Body)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	59.5 คะแนน
อันดับ 6	สุขภาพเงินดี (Happy Money)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	58.8 คะแนน
อันดับ 7	น้ำใจดี (Happy Heart)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	55.3 คะแนน
อันดับ 8	ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	54.9 คะแนน
อันดับ 9	ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ	49.5 คะแนน

จำแนกตามภูมิภาคที่คนทำงานอาศัยอยู่ในประเทศไทย พบว่า คนทำงานในภูมิภาค “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.0 คะแนน สูงกว่าคนทำงานใน “ภาคเหนือ” และ “ภาคใต้” เล็กน้อย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 60.8 และ 59.8 คะแนน ตามลำดับ คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด (56.2 คะแนน) เมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น รวมถึง คนทำงานใน “ภาคกลาง” (57.4 คะแนน) ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมของคนทำงานในแต่ละภูมิภาคเรียงอันดับ จากมากไปหาน้อย สามารถแสดงได้ดังแผนภาพ 3 (ก)

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน (แสดงดังตาราง 3) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขภาพรวมสูงสุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 66.7 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” และ “Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 65.2 คะแนน และ 63.4 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขภาพรวมต่ำที่สุด (หากไม่นับรวม ประเภทอุตสาหกรรม “กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ”) ได้แก่ “T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” “L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์” และ “N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน” ตามลำดับ (โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 51.6 53.3 และ 53.5 คะแนน ตามลำดับ) ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมของคนทำงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเรียงอันดับ จากมากไปหาน้อย สามารถแสดงได้ดังแผนภาพ 3 (ข)

แผนภาพ 3 ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภูมิภาค และประเภทอุตสาหกรรม

1. จำแนกตามภูมิภาค



คะแนนความสุข (0-100 คะแนน)



ข. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม



คะแนนความพึงพอใจ (0-100 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 3) **เกี่ยวกับเพศของคนทำงาน** พบว่า **คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในภาพรวมสูงกว่าคนทำงานชาย** (59.4 และ 57.9 คะแนน ตามลำดับ)

เกี่ยวกับอายุของคนทำงาน ซึ่งในการนำเสนอนี้ได้จัดกลุ่มคนทำงานตามเจเนอเรชันหรือรุ่นประชากร พบว่า **คนทำงานในรุ่นประชากรเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขภาพรวมสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย** โดยมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมเท่ากับ 61.1 59.3 และ 57.6 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า **คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส และคนทำงานที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวมสูงกว่าคนทำงานในกลุ่มสถานภาพสมรสอื่น** (59.9 และ 59.8 คะแนน ตามลำดับ) กลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขสูงในลำดับถัดมา ได้แก่ **คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นโสด** (57.9 คะแนน) **เป็นหม้าย** (57.2 คะแนน) **คนทำงานที่ระบุว่าไม่มีสถานภาพสมรสเป็นอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน และกลุ่มที่ย่า แยกทางหรือเลิกกันกับคู่สมรส เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มสถานภาพสมรสอื่น** (54.1 และ 55.5 คะแนน ตามลำดับ)

ในด้านของระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน พบว่า **ระดับความสุขของคนทำงาน หรือ ค่าคะแนนความสุขในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 67.9 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (63.3 คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (54.3 คะแนน) ตามด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (54.9 คะแนน)**

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในภาพรวมสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ สูงเป็นอันดับแรก ถัดมาคือ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และตามด้วย ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 67.0 66.3 และ 62.3 คะแนนตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ ตามด้วย ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ (54.1 54.8 และ 55.5 คะแนน ตามลำดับ)

เกี่ยวกับลักษณะหรือประเภทของการทำงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการทำงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมที่สูงที่สุดที่ 60.7 คะแนน และคนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีค่าคะแนนความสุขที่สูงกว่า คนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 55.9 และ 53.8 คะแนน ตามลำดับ

ในด้านของอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยภาพรวมของคนทำงาน กล่าวคือ คนทำงานที่มีอายุงานนานกว่ามีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงานสั้นกว่า โดยพบว่า คนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 64.9 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 55.9 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่่มาก (XL) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขภาพรวมสูงที่สุด (60.8 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เป็นกลุ่มที่มี

คะแนนความสุขภาพรวมต่ำที่สุด (58.2 คะแนน) ส่วนคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) มีค่าคะแนนสูงกว่าคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เล็กน้อย (58.5 คะแนน) แต่ต่ำกว่าค่าคะแนนความสุขของคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดปานกลาง (M) (59.2 คะแนน)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า **คนทำงานภาครัฐ** และรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 65.5 และ 56.1 คะแนน ตามลำดับ

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีแนวโน้มมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุขภาพรวมของคนทำงาน โดยพบว่า **คนทำงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูง** มีแนวโน้มจะมีระดับความสุขหรือค่าคะแนนความสุขภาพรวมที่สูงกว่าคนทำงานที่มีระดับรายได้ต่ำ จากผลการสำรวจพบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 30,001 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขเฉลี่ยสูงที่สุด (67.5 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-10,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในกลุ่มระดับรายได้ที่สูงกว่า (55.7 คะแนน) (ซึ่งในที่นี่รวมถึง กลุ่มคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาทด้วย ซึ่งพบว่ามีความสุขสูงกว่าคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-10,000 บาท เล็กน้อย ที่ 56.1 คะแนน)



ตาราง 3 ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน



ค่าคะแนนความสุขภาพรวม

ความสุขภาพรวม ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	57.9	10.5
	หญิง	59.4	10.2
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	56.2	10.3
	ภาคกลาง	57.4	10.0
	ภาคเหนือ	60.8	10.4
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	61.0	10.2
	ภาคใต้	59.8	10.4
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	61.1	11.3
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	59.3	10.6
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	57.6	9.8
สถานภาพสมรส	โสด	57.9	10.2
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	59.9	10.1
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	59.8	11.4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	54.1	9.3
	หม้าย	57.2	10.7
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	55.5	10.5

ความสุภาพรวม ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	54.3	9.7
	มัธยมศึกษาตอนต้น	54.9	9.3
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	57.7	9.7
	สายช่าง/วิชาชีพ	58.6	9.5
	ปริญญาตรี	63.3	9.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	67.9	8.9
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	67.0	8.7
	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	66.3	8.9
	ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	62.3	9.0
	เสมียน	60.5	9.2
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	56.9	10.3
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และประมง	58.7	8.6
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	55.5	9.0
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	54.8	9.2
	อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	54.1	9.3
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	59.3	10.5
	C การผลิต	56.2	9.2
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	63.1	9.2
	E การจัดหาหน้า การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	60.3	8.7
	F การก่อสร้าง	54.1	9.2

ความสุขภาพรวม ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	56.1	9.7
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	56.0	9.6
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	55.6	9.8
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	59.9	9.2
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	62.3	10.0
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	53.3	8.8
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	61.3	9.4
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	53.5	9.9
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	65.2	9.3
	P การศึกษา	66.7	9.0
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	63.4	9.9
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	54.9	9.2
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	57.1	9.1
T กิจกรรมการทำงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	51.6	9.2	
ประเภทการทำงาน	ประจำ/สัญญาจ้าง	60.7	10.2
	รายวัน	53.8	9.2
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	55.9	10.1

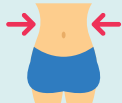
ความสุขภาพรวม ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	55.9	9.9
	1-2 ปี	56.0	9.9
	3-5 ปี	57.6	10.0
	6-9 ปี	59.4	10.0
	10-19 ปี	60.6	10.3
	20 ปีขึ้นไป	64.9	10.3
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	58.2	10.7
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	59.2	10.4
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	58.5	9.7
	ขนาดใหญ่่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	60.8	9.4
ภาค การทำงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	65.5	9.3
	ภาคเอกชน	56.1	9.6
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	56.1	10.3
	8,0001-10,000 บาท	55.7	9.7
	10,001-15,000 บาท	56.9	9.6
	15,001-20,000 บาท	59.8	9.5
	20,001-30,000 บาท	63.3	9.3
	30,001 บาทขึ้นไป	67.5	8.8

4.2.2 สุขภาพกายดี (Happy Body)



ความสุขมิติที่ 1: สุขภาพกายดี หรือ Happy Body
หมายถึง ความสุขในมิติที่คนทำงานมีค่าดัชนีมวลกาย หรือ Body Mass Index (BMI) ที่เหมาะสม ไม่อ้วนเกินไปหรือผอมเกินไป มีพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย รวมถึง การงดเว้นการสูบบุหรี่หรือการบริโภคเหล้า สุรา ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าคะแนนความสุข “สุขภาพกายดี” วัดจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกายรวม 6 คำถาม ดังนี้

(1) ท่านมีน้ำหนักส่วนสูง และเส้นรอบเอวเท่าใด



(2) ปกติท่านกินอาหารเข้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

(3) ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน



(4) ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่ ใ้จากหรือยาเส้นหรือไม่



(5) ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ ส้าโท หรือสุราพื้นบ้านหรือไม่



(6) โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่



จากผลการสำรวจความสับสนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ในมิติสุขภาพกายดี คนทำงานมีคะแนนความสุขเฉลี่ย เท่ากับ 59.5 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า คนทำงานใน “ภาคเหนือ” และ “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีค่าคะแนนความสุขในมิติที่สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.8 และ 61.2 คะแนน ตามลำดับ คนทำงานใน “ภาคใต้” มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 60.3 คะแนน ขณะที่คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (57.8 คะแนน) โดยต่ำกว่า คนทำงานใน “ภาคกลาง” (58.4 คะแนน) เล็กน้อย

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 4) พบว่า คนทำงานชายมีคะแนนความสุขมิติสุขภาพกายดีสูงกว่าคนทำงานเพศหญิง โดยมีคะแนนความสุขเท่ากับ 59.6 และ 59.4 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของคนทำงาน คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขสุขภาพกายดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย ตามลำดับ โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้ มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 62.7 60.3 และ 58.3 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาจากสถานภาพสมรสของคนทำงาน ในมิติสุขภาพกายดี พบว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้ว ไม่ว่าจะได้อยู่ร่วมกันกับคู่สมรสหรือไม่ได้อยู่ร่วมกัน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขสุขภาพกายดีสูงที่สุด (60.6 - 60.7 คะแนน) ตามมาด้วย คนทำงานที่เป็นหม้าย (59.7 คะแนน) โสด (58.5 คะแนน) หย่าแยกหรือเลิกกับคู่สมรส (58.2 คะแนน) และกลุ่มที่อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้แต่งงาน (56.3 คะแนน) ตามลำดับ

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในมิติสุขภาพกายดี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุข สูงที่สุดที่ 66.3 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (62.7 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และต่ำกว่า (56.7 คะแนน) และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (57.1 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขใน มิติสุขภาพกายดี สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้บัญญัติกฎหมาย และผู้จัดการ (66.3 คะแนน) สอง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (65.1 คะแนน) และ สาม ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ (61.9 คะแนน) ส่วน อาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้ปฏิบัติการ โรงงานและเครื่องจักร (56.1 คะแนน) สอง อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการ ขยาย การบริการ (56.5 คะแนน) และ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ (58.0 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภท อุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงสุด คือ “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม ภาคบังคับ” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 65.8 คะแนน ในลำดับ ถัดมา ได้แก่ “P การศึกษา” และ “Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงาน สังคมสงเคราะห์” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 65.3 คะแนน และ 63.8 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนน ความสุขสุขภาพกายดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ “T กิจกรรมการจ้างงาน

ในครัวเรือนส่วนบุคคล” (53.1 คะแนน) “L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์” (53.4 คะแนน) และ “H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า” (57.0 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างมีค่าคะแนนความสุขสุขภาพกายดีสูงที่สุดที่ 60.9 คะแนน และคนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีค่าคะแนนความสุขที่สูงกว่า คนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 57.7 และ 56.3 คะแนน ตามลำดับ

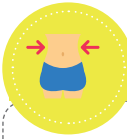
สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดี โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า นอกจากนี้พบว่า มีค่าคะแนนเท่ากับ 65.7 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี เป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น นอกจากนี้พบว่า คนทำงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีคะแนนความสุขสูงกว่า คนทำงานที่มีอายุงาน 1-2 ปีเล็กน้อย (57.3 และ 56.9 คะแนน ตามลำดับ)

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากจำนวนคนทำงานในองค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก (XL) มีคะแนนความสุขสุขภาพกายดีสูงที่สุด (61.1 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (59.0 คะแนน) ส่วนคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) และ ขนาดกลาง (M) มีคะแนนความสุขสุขภาพกายดีที่ใกล้เคียงกัน (59.5 และ 59.6 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนพอสมควร โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 65.4 และ 57.4 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับความสุขในมิติสุขภาพกายดีของคนทำงาน (คล้ายคลึงกับค่าคะแนนความสุขในภาพรวม) โดยพบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 30,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด โดยมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีเท่ากับ 66.4 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-10,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (57.5 คะแนน) โดยต่ำกว่าคะแนนความสุขของกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท เล็กน้อย (58.0 คะแนน)

ตาราง 4 ค่าคะแนนความสุคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคณทำงาน



มิติสุขภาพกายดี

มิติสุขภาพกายดี ลักษณะทั่วไปของคณทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	59.6	12.5
	หญิง	59.4	11.9
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	57.8	12.6
	ภาคกลาง	58.4	11.9
	ภาคเหนือ	61.8	12.0
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	61.2	11.6
	ภาคใต้	60.3	13.0
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	62.7	13.1
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	60.3	12.3
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	58.3	11.9
สถานภาพสมรส	โสด	58.5	12.2
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	60.6	12.0
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	60.7	12.8
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	56.3	12.5
	หม้าย	59.7	12.8
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	58.2	12.0

	มิติสุขภาพกายดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	56.7	12.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น	57.1	11.6
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	58.5	11.9
	สายช่าง/วิชาชีพ	58.9	12.3
	ปริญญาตรี	62.7	11.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	66.3	11.4
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	66.3	11.4
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	65.1	11.5
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	61.9	11.8
	เสมียน	60.4	11.8
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	58.2	12.3
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร		
	และประมง	61.8	11.5
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	58.0	11.5
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	59.4	11.4
	C การผลิต	57.2	11.5
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	63.2	11.9
	E การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัด		
	น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	59.9	11.0
	F การก่อสร้าง	57.4	11.1

	มิติสุขภาพกายดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	57.3	12.1
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	57.0	12.5
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	57.4	11.8
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	59.1	12.3
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	61.8	11.6
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	53.4	14.2
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	59.6	11.9
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	56.1	11.9
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	65.8	11.4
	P การศึกษา	65.3	11.3
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	63.8	12.0
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	57.9	14.3
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	58.2	10.2
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	53.1	14.3
ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	60.9	12.2
	รายวัน	56.3	11.7
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	57.7	12.6

มิติสุขภาพกายดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	57.3	12.1
	1-2 ปี	56.9	12.3
	3-5 ปี	58.6	12.0
	6-9 ปี	60.1	11.7
	10-19 ปี	61.3	12.0
	20 ปีขึ้นไป	65.7	11.8
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	59.5	12.4
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	59.6	12.5
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	59.0	11.4
	ขนาดใหญ่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	61.1	12.2
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	65.4	11.5
	ภาคเอกชน	57.4	11.8
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	58.0	12.4
	8,001-10,000 บาท	57.5	12.0
	10,001-15,000 บาท	58.1	11.7
	15,001-20,000 บาท	59.6	12.0
	20,001-30,000 บาท	62.8	11.6
	30,001 บาทขึ้นไป	66.4	58.0

4.2.3 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)



ความสุขในมิติที่ 2 : ผ่อนคลายดี หรือ Happy Relax

หมายถึง การที่คนทำงานสามารถผ่อนคลายตนเองจากสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตไม่ว่าในการทำงานหรือการใช้ชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่ทำให้เกิดการผ่อนคลายมีหลายรูปแบบ ทั้งจากการพักผ่อนที่เพียงพอ การผ่อนคลายจากการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เล่นกีฬา ปลูกต้นไม้

เป็นต้น นอกจากนี้ การรู้จักจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้ชีวิตผ่อนคลาย การจมอยู่กับปัญหาและแบกปัญหาไว้โดยไม่สามารถจัดการหรือวางลงได้อาจทำให้เกิดความเครียด และส่งผลต่อสภาวะของการผ่อนคลายตามมา ความเครียดที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนให้ถึงสภาวะการผ่อนคลายได้เช่นกัน ตัวชี้วัดสำหรับการผ่อนคลายดี จึงเป็นเรื่องของ การพักผ่อนอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมผ่อนคลายต่างๆ สภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น ความรู้สึกที่ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง ตลอดจนความสามารถในการจัดการกับปัญหาในชีวิต

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ในมิติผ่อนคลายดี คนทำงานมีคะแนนความสุขเฉลี่ย เท่ากับ 54.9 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” และ “ภาคเหนือ” มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.5 และ 59.2 คะแนน ตามลำดับ

คนทำงานใน “ภาคใต้” และ “ภาคกลาง” มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 56.7 และ 52.6 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลาไคลดีต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (50.3 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 5) พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลาไคลดีสูงกว่าคนทำงานชาย โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 55.9 และ 53.9 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของคนทำงาน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่า คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลาไคลดีที่สูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์ ขณะที่คนทำงานเจนเอ็กซ์ก็มีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลาไคลดีที่สูงกว่าคนทำงานเจนวายอยู่พอสมควร โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้ มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 59.3 56.3 และ 52.8 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของคนทำงาน พบว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้ว ทั้งที่ได้อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส และไม่ได้อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติเพื่อนคลาไคลดีสูงที่สุด (56.5 – 56.9 คะแนน) ตามมาด้วย คนทำงานที่เป็นโสด (53.4 คะแนน) เป็นหม้าย (55.8 คะแนน) และ หย่า แยกทาง หรือเลิกกับคู่สมรส (52.9 คะแนน) สำหรับกลุ่มที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน พบว่ามีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลาไคลดีต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มสถานภาพสมรสอื่น โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 48.3 คะแนน ซึ่งนับว่าอยู่ในระดับ Unhappy หรือ “ไม่มีความสุข”

ในด้านของระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน พบว่า ระดับความสุขในมิติเพื่อนคลายดี มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน โดยพบว่าคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด (64.8 คะแนน) ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (59.9 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างต่ำกว่ากลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (50.2 คะแนน) และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (50.4 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลายดีสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ สอง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และ สาม ผู้ประกอบวิชาชีพทางเทคนิคสาขาต่างๆ โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 66.4 63.8 และ 58.1 คะแนน ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลายดี ต่ำที่สุด ได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 49.7 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับ Unhappy หรือ “ไม่มีความสุข” และอาชีพที่มีค่าคะแนนในมิตินี้ต่ำเป็นลำดับถัดมา ได้แก่ อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ และ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ (50.2 และ 50.7 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลายดีสูงที่สุด คือ "P การศึกษา" โดยสูงกว่าประเภทอุตสาหกรรม "O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ" เล็กน้อย (คะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 65.5 และ 65.2 คะแนน ตามลำดับ) ในลำดับถัดมาได้ แก่

ประเภทอุตสาหกรรม “Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์” (61.9 คะแนน) ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ “T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” (45.3 คะแนน) “L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์” (46.1 คะแนน) และ N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน (49.8 คะแนน) ตามลำดับ โดยจะเห็นได้ว่า คนทำงานในทั้งสามประเภทอุตสาหกรรมนี้มีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีที่ต่ำกว่า 50 คะแนน ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับ Unhappy หรือ “ไม่มีความสุข”

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้าง มีค่าคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีสูงที่สุด ที่ 57.2 คะแนน และคนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีค่าคะแนนความสุขที่สูงกว่าคนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 52.6 และ 49.2 คะแนน ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า คนทำงานในลักษณะการจ้างแบบรายวัน “ไม่มีความสุข” ในมิติผ่อนคลายดี

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ก่อนข้างมีทิศทางสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดี โดย กลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุด เท่ากับ 62.7 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขที่ต่ำที่สุด โดยคนทำงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี เล็กน้อย (51.5 และ 51.3 คะแนน ตามลำดับ)

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีสูงสุด (56.9 คะแนน) ในขณะที่ คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (53.5 คะแนน) ส่วนคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) และ ขนาดกลาง (M) มีคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีในช่วงกลางๆ เมื่อเทียบกับคนทำงานใน องค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก (XL) และองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) โดยมีค่าคะแนน ความสุขในมิติผ่อนคลายดีเท่ากับ 54.8 และ 55.5 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐและ รัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติผ่อนคลายดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาค เอกชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 64.7 และ 51.2 คะแนน ตาม ลำดับ

สำหรับปัจจัยในต้นระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีแนวโน้มที่จะมี อิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุขในมิติผ่อนคลายดี ของคนทำงาน กล่าวคือ คนทำงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูง มีแนวโน้มจะ มีระดับความสุขในมิติผ่อนคลายดีสูงกว่าคนทำงานที่มีระดับรายได้ต่ำ จาก ผลสำรวจ คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่ มีคะแนนความสุขสูงสุด (64.1 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-10,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติ ผ่อนคลายดีต่ำที่สุด (51.8 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนไม่เกิน 8,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำในลำดับถัดมา โดยค่าคะแนน สูงกว่าเล็กน้อย ที่ 53.3 คะแนน

ตาราง 5 ค่าคะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติเพื่อนคลายดี จำแนกตาม ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน



มิติเพื่อนคลายดี

	มิติเพื่อนคลายดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	53.9	15.5
	หญิง	55.9	14.9
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	50.3	14.2
	ภาคกลาง	52.6	14.9
	ภาคเหนือ	59.2	15.0
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	59.5	15.0
	ภาคใต้	56.7	15.4
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	59.3	15.7
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	56.3	15.4
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	52.8	14.8
สถานภาพสมรส	โสด	53.4	15.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	56.5	14.9
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	56.9	16.9
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	48.3	14.3
	หม้าย	55.8	15.3
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	52.9	15.2

	มิติอ่อนคลายดี ลักษณะทั่วไปของคณทงำน	คะแนนเฉลี่ย	ค้ำเบียงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว้ำ	56.7	12.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น	50.4	15.2
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	50.2	14.8
	สายช่าง/วิชาชีพ	54.2	15.1
	ปริญญาตรี	54.8	14.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	64.8	13.6
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	66.4	13.6
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่งๆ	63.8	13.0
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่ง ๆ	58.1	13.7
	เสมียน	56.6	14.0
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	53.5	15.7
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และประมง	57.5	14.4
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	50.7	13.9
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	49.7	14.3
	อาชีพพื้นฐานต่งๆ ในด้านการขาย การบริการ	50.2	14.8
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	57.9	15.1
	C การผลิต	50.9	14.0
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบปรับอากาศ	59.8	11.3
	E การจัดหาหน้า การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	56.8	13.5
	F การก่อสร้าง	50.1	13.8

	มิติผ่นคล้ายดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	51.0	14.6
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	51.0	14.6
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	51.2	15.1
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	54.8	12.0
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	57.6	14.8
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	46.1	12.0
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	56.2	14.5
	N กิจกรรมการบริหาร การบริการสนับสนุน	49.8	14.3
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	65.2	13.6
	P การศึกษา	65.5	12.7
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	61.9	13.7
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	51.5	13.4
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	55.2	13.5
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	45.3	15.3
ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	57.2	14.9
	รายวัน	49.2	14.5
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	52.6	16.2

มิติผ่อนคลายดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	51.5	15.1
	1-2 ปี	51.3	15.1
	3-5 ปี	54.1	14.9
	6-9 ปี	55.3	14.8
	10-19 ปี	57.1	15.0
	20 ปีขึ้นไป	62.7	15.0
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	54.8	15.8
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	55.5	15.1
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	53.5	14.1
	ขนาดใหญ่่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	56.9	14.4
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	64.7	13.3
	ภาคเอกชน	51.2	14.3
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	53.3	16.3
	8,0001-10,000 บาท	51.8	14.9
	10,001-15,000 บาท	52.5	14.4
	15,001-20,000 บาท	55.5	14.3
	20,001-30,000 บาท	59.8	13.9
	30,001 บาทขึ้นไป	64.1	13.5

4.2.4 น้ำใจดี (Happy Heart)



ความสุขในมิติที่ 3: น้ำใจดี หรือ Happy Heart ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นความสุขที่สมบูรณ์หากมีการแผ่ไปยังคนอื่น ความสุขที่แบ่งปันให้กับคนรอบข้างไม่ว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน คนที่รู้จักกัน หรือแม้แต่คนที่ไม่รู้จักกันนั้นนำมาซึ่งความสุขที่ผู้ให้และผู้รับมีโอกาสได้รับร่วมกัน การมีน้ำใจดีจึงเป็นตัวชี้วัดความสุขที่สำคัญและมีความหมายตัวหนึ่ง การมีน้ำใจดีสามารถแสดงออกทั้งทางตรง และทางอ้อม ทางตรงก็จากความรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยกัน การช่วยเหลือกัน ความเต็มใจและยินดีทำเพื่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม เหล่านี้เป็นคำถามที่ใช้ในการประเมินความสุขในมิตินี้

จากผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ ปี 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า คนทำงานไทยมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดี โดยเฉลี่ยเท่ากับ 55.3 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” และ “ภาคเหนือ” มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.8 และ 59.6 คะแนน ตามลำดับ คนทำงานใน “ภาคใต้” และ “ภาคกลาง” มีค่าคะแนนความสุขสูงเป็นลำดับถัดมาคือเท่ากับ 57.2 และ 53.0 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (50.9 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 6) พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงกว่าคนทำงานชาย โดยมีคะแนนเท่ากับ 56.5 และ 54.2 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของคนทำงาน พบว่า คนทำงานเจนเบบี้บูมมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 60.3 56.6 และ 53.2 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของคนทำงาน พบว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขน้ำใจดีสูงที่สุด (57.3 คะแนน) โดยสูงกว่าคนทำงานที่แต่งงานแล้วและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส และคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหม้ายเล็กน้อย (56.9 คะแนน เท่ากัน) คนทำงานที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด เท่ากับ 49.0 คะแนน ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับ Unhappy หรือ “ไม่มีความสุข”

ในแง่ของระดับการศึกษา พบว่า มีความคล้ายคลึงกับผลการสำรวจค่าคะแนนความสุขในภาพรวม กล่าวคือ ระดับความสุขค่อนข้างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการศึกษาของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 64.3 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (59.7 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (51.0 คะแนน) และ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (51.8 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดี สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ สอง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และ สาม ผู้ปฏิบัติงานที่มี

ฝีมือในด้านการเกษตรและประมง โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 65.9 63.4 และ 58.9 คะแนน ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร สอง ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และ สาม อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 50.5 51.2 และ 51.9 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงที่สุด คือ "P การศึกษา" โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 65.4 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ "O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ" และ "Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์" โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 64.9 คะแนน และ 61.5 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ "L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์" (47.8 คะแนน) "T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล" (49.9 คะแนน) และ "N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน" (50.6 คะแนน) ตามลำดับ โดยจะเห็นได้ว่า คนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่เป็นกิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ และ กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล มีคะแนนความสุขอยู่ในระดับ Unhappy หรือ "ไม่มีความสุข"

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้าง มีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงที่สุด ที่ 57.3 คะแนน คนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีค่าคะแนนความสุขที่สูงกว่า คนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 53.7 และ 50.5 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดี โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 62.6 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 52.2 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงที่สุด (57.1 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (53.9 คะแนน) ส่วนคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) และ ขนาดกลาง (M) มีคะแนนความสุขที่ใกล้เคียงกัน (55.3 และ 55.8 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 64.5 และ 51.9 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในมิติน้ำใจดีของคนทำงาน โดยพบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 30,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด โดยมีคะแนนความสุขเท่ากับ 63.7 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-15,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (52.7 คะแนน) ซึ่งน่าแปลกใจที่ต่ำกว่าคะแนนความสุขของกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาทอยู่พอสมควร (54.8 คะแนน)

ตาราง 6 ค่าคะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน



มิติน้ำใจดี

มิติน้ำใจดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	54.2	15.1
	หญิง	56.5	14.2
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	50.9	13.7
	ภาคกลาง	53.0	14.6
	ภาคเหนือ	59.6	14.4
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	59.8	14.1
	ภาคใต้	57.2	14.8
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	60.3	14.7
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	56.6	14.8
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	53.2	14.3
สถานภาพสมรส	โสด	3.7	14.6
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	56.9	14.3
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	57.3	16.3
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	49.0	14.2
	หม้าย	56.9	14.5
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	53.8	15.0

มิติน้ำใจดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	51.8	14.7
	มัธยมศึกษาตอนต้น	51.0	14.2
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	54.6	14.6
	สายช่าง/วิชาชีพ	54.7	13.4
	ปริญญาตรี	59.7	13.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	64.3	13.3
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	65.9	13.3
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	63.4	12.9
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	57.6	13.7
	เสมียน	56.6	13.7
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	54.2	15.2
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และประมง	58.9	13.6
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	51.2	13.8
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	50.5	13.9
อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	51.9	14.1	
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	57.7	16.3
	C การผลิต	51.7	13.7
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	59.3	11.5
	E การจัดหาหน้า การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	57.8	12.8
	F การก่อสร้าง	51.1	13.7

มิติน้ำใจดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	51.5	14.0
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	51.2	14.4
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	51.8	15.0
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	54.6	11.9
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	57.0	14.6
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	47.8	11.6
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	56.2	13.5
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	50.6	13.6
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	64.9	13.1
	P การศึกษา	65.4	12.3
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	61.5	13.1
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	52.7	12.6
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	56.0	13.8
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	49.9	14.2
ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	57.3	14.5
	รายวัน	50.5	14.2
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	53.7	14.8

มิติน้ำใจดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	52.2	14.3
	1-2 ปี	52.3	14.5
	3-5 ปี	54.5	14.4
	6-9 ปี	55.4	14.6
	10-19 ปี	57.4	14.5
	20 ปีขึ้นไป	62.6	14.3
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	55.3	15.1
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	55.8	14.8
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	53.9	13.9
	ขนาดใหญ่่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	57.1	13.7
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	64.5	12.9
	ภาคเอกชน	51.9	14.0
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	54.8	15.3
	8,0001-10,000 บาท	52.7	14.5
	10,001-15,000 บาท	52.7	14.1
	15,001-20,000 บาท	55.5	14.0
	20,001-30,000 บาท	59.4	13.9
	30,001 บาทขึ้นไป	63.7	13.5

4.2.5 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)



ความสุขุมที่ดี 4: จิตวิญญาณดี หรือ Happy Soul

พิจารณาจากสุขภาวะทางจิตวิญญาณของคนทำงาน ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การทำจิตใจให้สงบ การรู้จักยกโทษและให้อภัยผู้อื่น การรู้จักยอมรับและขอโทษเมื่อกระทำผิด รวมถึง การรู้จักตอบแทนคุณผู้ที่มีพระคุณ หรือ ผู้ที่เคยให้การช่วยเหลือ

คะแนนความสุขในมิติความสุขนี้ ชีวัดจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ รวม 5 คำถาม เกี่ยวกับการได้มีโอกาสทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา หรือ ให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำคัญผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ และการตอบแทนผู้ที่มีพระคุณ หรือผู้ที่เคยให้การช่วยเหลือ

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ในมิติจิตวิญญาณดี คนทำงานมีคะแนนความสุขเฉลี่ย เท่ากับ 63.1 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่นโดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 65.3 คะแนน กลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนสูงในลำดับถัดมา ได้แก่ คนทำงานใน “ภาคเหนือ” และ “ภาคใต้” โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 64.2 และ 63.8 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” และ “ภาคกลาง” เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (61.5 และ 62.0 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 7) พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงกว่าคนทำงานชาย โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 64.5 และ 61.8 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของคนทำงาน พบว่า คนทำงานแต่ละเจนมีระดับความสุขในมิตินี้ที่แตกต่างกันพอสมควร โดยสูงที่สุดในเจนเบบี้บูม ตามมาด้วย เจนเอ็กซ์ และ เจนวาย โดยแต่ละเจนมีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีเท่ากับ 67.4 64.0 และ 61.5 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของคนทำงาน พบว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงที่สุด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ (65.0 คะแนน) ตามมาด้วย กลุ่มคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย (64.8 คะแนน) คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่ (64.2 คะแนน) คนทำงานที่เป็นโสด (61.9 คะแนน) และคนทำงานที่หย่าแยกทาง หรือเลิกกับคู่สมรส (61.3 คะแนน) สำหรับกลุ่มที่อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้แต่งงาน พบว่ามีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มสถานภาพสมรสอื่น โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 59.3 คะแนน

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า คนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุดที่ 69.6 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (66.0 คะแนน) และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามลำดับ (62.1 คะแนน) คนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับคนทำงานที่มีการศึกษาในระดับอื่น ได้แก่ คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (60.2 คะแนน) และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (61.0 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพของคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดี สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ สอง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และ สาม ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 70.5 68.7 และ 64.7 คะแนนตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดี ต่ำที่สุด ได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 59.9 คะแนน ในลำดับถัดมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และอาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ (60.2 และ 60.9 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด คือ "P การศึกษา" "O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ" และ "Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์" ตามลำดับ (คะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 69.8 68.5 และ 66.5 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขจิตวิญญาณดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ "F การก่อสร้าง" (59.7 คะแนน) "N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน" (59.9 คะแนน) และ "G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์" (60.2 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการทำงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการทำงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างมีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด ที่ 64.4 คะแนน และคนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีค่าคะแนนความสุขที่สูงกว่าคนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 62.0 และ 59.9 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีทิศทางสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดี

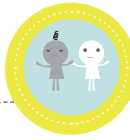
โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขสูงสุดเท่ากับ 68.4 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น โดยมีคะแนนความสุขเท่ากับ 60.8 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด (65.2 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด (62.6 คะแนน) ส่วนคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) และขนาดกลาง (M) มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 62.9 และ 63.3 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนพอสมควร โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 68.6 และ 61.0 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุขในมิติจิตวิญญาณดีของคนทำงาน กล่าวคือ คนทำงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูง มีแนวโน้มจะมีระดับความสุขในมิติจิตวิญญาณดีที่สูงกว่าคนทำงานที่มีระดับรายได้ต่ำ ซึ่งจากผลสำรวจ พบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขสูงที่สุด (69.4 คะแนน) ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขเฉลี่ยต่ำที่สุด (61.2 และ 61.3 คะแนน ตามลำดับ) ส่วน กลุ่มคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท มีคะแนนความสุขสูงกว่าเพียงเล็กน้อย ที่ 62.5 คะแนน

ตาราง 7 ค่าคะแนนความสุคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน



มิติจิตวิญญาณดี

มิติจิตวิญญาณดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	61.8	13.0
	หญิง	64.5	12.4
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	61.5	12.4
	ภาคกลาง	62.0	12.7
	ภาคเหนือ	64.2	13.1
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	65.3	12.6
	ภาคใต้	63.8	13.3
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	67.4	12.8
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	64.0	12.8
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	61.5	12.6
สถานภาพสมรส	โสด	61.9	12.8
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	64.2	12.5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	65.0	13.1
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	59.3	12.7
	หม้าย	64.8	12.8
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	61.3	13.8

มิติจิตวิญญาณดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	61.0	13.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น	60.2	12.3
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	62.1	12.6
	สายช่าง/วิชาชีพ	61.8	11.9
	ปริญญาตรี	66.0	12.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	69.6	11.4
	อื่นๆ	61.5	13.1
	ไม่ทราบ	55.5	17.8
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	70.5	11.4
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	68.7	11.8
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	64.7	12.3
	เสมียน	64.1	11.8
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	62.0	13.2
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง	64.7	10.2
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	60.2	12.3
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	59.9	12.3
	อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	60.9	13.0
คนงานซึ่งมีได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	48.3	5.2	
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	62.5	13.8
	C การผลิต	61.4	12.3
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	64.6	11.7
	E การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	64.7	11.9
	F การก่อสร้าง	59.7	12.9

มิติจิตวิญญาณดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	60.2	12.5
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	60.5	12.1
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	60.9	13.2
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	63.8	10.6
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	64.7	12.4
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	59.5	13.0
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	65.5	12.7
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	59.9	12.8
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	68.5	12.3
	P การศึกษา	69.8	11.3
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	66.5	11.8
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	60.5	11.5
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	62.6	12.6
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	61.6	12.6
	U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและ ภาคีสมาชิก	82.6	14.3
	อื่นๆ	47.3	6.1
ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	64.4	12.6
	รายวัน	59.9	12.9
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	62.0	12.9

มิติจิตวิญญาณดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	60.8	12.9
	1-2 ปี	60.8	12.8
	3-5 ปี	62.1	12.9
	6-9 ปี	63.5	12.5
	10-19 ปี	65.0	12.3
	20 ปีขึ้นไป	68.4	12.1
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	62.9	13.3
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	63.3	12.6
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	62.6	12.1
	ขนาดใหญ่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	65.2	11.9
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	68.6	11.9
	ภาคเอกชน	61.0	12.6
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	62.5	13.6
	8,001-10,000 บาท	61.2	12.7
	10,001-15,000 บาท	61.3	12.4
	15,001-20,000 บาท	63.1	12.2
	20,001-30,000 บาท	66.0	12.0
	30,001 บาทขึ้นไป	69.4	11.6

4.2.6 ครอบครัวดี (Happy Family)



ความสุขมิติที่ 5 : ครอบครัวดี หรือ Happy Family

หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และได้ใช้เวลาร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว โดยเห็นว่าการได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว และการได้ทำสิ่งต่างๆ ให้กับคนในครอบครัว เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสุข พร้อมไปกับการป้องกันไม่ให้ความทุกข์ ความเศร้าหมอง และความหดหู่เข้ามารบกวนจิตใจ ในการวัดความสุขของคนทำงานในมิตินี้ พิจารณาจากประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว 3 คำถาม เกี่ยวกับการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ การมีโอกาสมุ่งทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว และความสุขที่มีกับครอบครัวโดยรวม

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ในมิติครอบครัวดี คนทำงานมีคะแนนความสุขเฉลี่ย เท่ากับ 64.5 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.5 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ คนทำงานใน “ภาคเหนือ” และ “ภาคใต้” ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 66.1 และ 65.3 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (62.3 คะแนน) โดยต่ำกว่าคนทำงานใน “ภาคกลาง” (63.3 คะแนน) เช่นกัน

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน (ตาราง 8) พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวที่สูงกว่าคนทำงานเพศชาย โดยมีคะแนนความสุขเท่ากับ 66.4 และ 62.9 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของพนักงาน พบว่า คนทำงานเจนเบบี้บูมมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย โดยทั้งสามรุ่นประชากรนี้ มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 66.0 65.4 และ 63.5 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้วและได้อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขครอบครัวดีสูงที่สุด (69.1 คะแนน) ตามมาด้วย กลุ่มคนทำงานที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน (64.0 คะแนน) กลุ่มคนทำงานที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน (63.4 คะแนน) กลุ่มคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นโสด (59.4 คะแนน) กลุ่มคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย (59.3 คะแนน) และกลุ่มที่หย่า แยกทาง หรือเลิกกับคู่สมรส (57.8 คะแนน) ตามลำดับ

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในมิติครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุดที่ 73.0 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (68.5 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (60.6 คะแนน) และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (61.3 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ (71.3 คะแนน) สอง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (70.9 คะแนน)

และ สาม ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ (68.1 คะแนน) ส่วน อาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ (60.8 คะแนน) สอง ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร (61.2 คะแนน) และ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ (61.8 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 71.5 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” และ “D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 70.0 คะแนน และ 68.8 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ “T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” (57.6 คะแนน) “N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน” (57.8 คะแนน) และ “S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ” (60.5 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้าง พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้างมีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุดที่ 66.1 คะแนน และคนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีค่าคะแนนความสุขที่สูงกว่า คนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 64.8 และ 60.5 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ค่อนข้างมีทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดี โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนน

ความสุขในมิตินี้สูงที่สุด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 70.2 คะแนน นอกจากนี้พบว่า คนทำงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี กลับมีคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติต่ำที่สุด (62.9 และ 61.7 คะแนน ตามลำดับ)

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด (65.4 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) ขนาดกลาง (M) และขนาดใหญ่ (L) มีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีที่ต่ำกว่าแต่ไม่แตกต่างกันมากนัก (64.3 64.9 และ 64.4 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 70.3 และ 62.4 คะแนนตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับความสุขในมิติครอบครัวดี โดยพบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด โดยมีคะแนนเท่ากับ 72.3 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-10,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (61.8 คะแนน) ที่น่าสนใจ คือ คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท พบว่ามีคะแนนความสุขที่สูงกว่าทั้งคนทำงานที่มีรายได้ในช่วง 8,001 -10,000 บาท และในช่วง 10,001-15,000 บาท (63.5 คะแนน) ซึ่งผิดไปจากแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคะแนนความสุขที่พบในช่วงรายได้ 8,000 บาทขึ้นไป

ตาราง 8 ค่าคะแนนความสุখনทำงาน (ในองค์กร) ในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของค่นทำงาน



มิติครอบครัวดี

มิติครอบครัวดี ลักษณะทั่วไปของค่นทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	62.9	16.8
	หญิง	66.4	15.6
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	62.3	17.2
	ภาคกลาง	63.3	16.2
	ภาคเหนือ	66.1	15.9
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	67.5	15.6
	ภาคใต้	65.3	15.6
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	66.0	16.8
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	65.4	16.3
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	63.5	16.2
สถานภาพสมรส	โสด	59.4	17.1
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	69.1	14.1
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	63.4	17.2
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	64.0	14.3
	หม้าย	59.3	16.6
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	57.8	18.6

มิติครอบครัวดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	60.6	17.0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	61.3	15.6
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	64.0	15.7
	สายช่าง/วิชาชีพ	64.7	15.5
	ปริญญาตรี	68.5	15.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	73.0	14.3
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	71.3	14.4
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	70.9	14.9
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	68.1	15.6
	เสมียน	67.4	14.5
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	62.1	16.7
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และประมง	66.5	15.7
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	61.8	15.9
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	61.2	15.7
	อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	60.8	17.0
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	65.1	16.9
	C การผลิต	62.6	16.1
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	68.8	16.4
	E การจัดหาหน้า การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	66.2	15.8
	F การก่อสร้าง	60.4	16.4

	มิติครอบครัวดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	62.9	16.8
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	62.4	14.8
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	61.2	16.5
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	64.6	14.9
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	68.0	14.5
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	61.5	15.3
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	66.6	15.9
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	57.8	18.0
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	70.0	14.7
	P การศึกษา	71.5	14.9
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	68.3	14.4
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	64.1	15.4
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	60.5	15.3
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	57.6	18.2
ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	66.1	15.9
	รายวัน	60.5	16.6
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	64.8	16.4

มิติครอบครัวดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	62.9	16.8
	1-2 ปี	61.7	16.7
	3-5 ปี	63.4	16.3
	6-9 ปี	66.0	15.4
	10-19 ปี	65.9	15.9
	20 ปีขึ้นไป	70.2	15.6
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	64.3	16.6
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	64.9	15.9
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	64.4	16.3
	ขนาดใหญ่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	65.4	15.3
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	70.3	14.9
	ภาคเอกชน	62.4	16.3
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	63.5	16.5
	8,0001-10,000 บาท	61.8	16.5
	10,001-15,000 บาท	62.9	16.4
	15,001-20,000 บาท	65.0	15.3
	20,001-30,000 บาท	67.6	15.1
	30,001 บาทขึ้นไป	72.3	14.7

4.2.7 สังคมดี (Happy Society)



ความสุขมิติที่ 6: สังคมดี หรือ Happy Society

เป็นความสุขที่พิจารณาสุขภาวะทางสังคมของคนทำงานในด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนบ้าน การได้รับความช่วยเหลือจากคนในชุมชนที่อาศัยอยู่เมื่อมีปัญหา การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึง ความสงบสุขของสังคมในปัจจุบัน คณะแนวความสุขในมิตินี้ ชี้วัดจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางสังคมรวม 6 คำถาม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนเมื่อมีปัญหา ความรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข และความรู้สึกในการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ในมิติสังคมดีคนทำงานมีความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 61.7 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50-74.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.0 คะแนน ในลำดับถัดมา ได้แก่ คนทำงานใน “ภาคเหนือ” “ภาคใต้” และ “ภาคกลาง” ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 64.7 63.9 และ 60.2 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (56.9 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 9) พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีแทบไม่แตกต่างจากคนทำงานชาย โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 61.8 และ 61.6 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของคนทำงาน พบว่า ผลการสำรวจพบว่า คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีที่สูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์ (64.5 และ 62.6 คะแนน ตามลำดับ) และคนทำงานเจนเอ็กซ์ ก็มีคะแนนความสุขที่สูงกว่าคนทำงานเจนวาย (60.5 คะแนน)

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของคนทำงาน พบว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้วทั้งที่ได้อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส และไม่ได้อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติสังคมดีค่อนข้างสูง โดยมีค่าคะแนนใกล้เคียงกันเท่ากับ 63.2 และ 63.0 คะแนน ตามลำดับ ถัดมาได้แก่ คนทำงานที่เป็นหม้าย (62.4 คะแนน) คนทำงานที่หย่า แยกทาง หรือเลิกกันกับคู่สมรส (60.6 คะแนน) และคนทำงานที่เป็นโสด (59.9 คะแนน) สำหรับกลุ่มที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน พบว่า มีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มสถานภาพสมรสอื่น (58.4 คะแนน)

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า ค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดีมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน โดยพบว่า คนทำงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 64.7 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (63.1 คะแนน) ส่วนคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (59.9 คะแนน) และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (60.9 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดี สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ สอง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และ สาม ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 66.5 64.6 และ 64.0 คะแนน ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดีต่ำที่สุด ได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร (59.5 คะแนน) อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ (60.8 คะแนน) และ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ (60.9 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง “B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน” (68.1 คะแนน) สอง “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” (67.1 คะแนน) และ สาม “P การศึกษา” (66.0 คะแนน) ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ “L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์” (56.9 คะแนน) “J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร” (57.0 คะแนน) และ “N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน (58.1 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลา และตามผลงานมีค่าคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุด ที่ 62.7 คะแนน คนทำงานที่มีการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้าง มีค่าคะแนนความสุขในมิติสูงกว่ากลุ่มคนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 62.7 และ 60.4 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ค่อนข้างมีทิศทางสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับคะแนนความสุขในมิติสังคมดี โดยพบว่า คนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด ที่ 65.6 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น นอกจากนี้ พบว่า คนทำงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (61.2 และ 59.9 คะแนนตามลำดับ)

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุด (62.4 คะแนน) โดยสูงกว่าคะแนนของคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) เล็กน้อย (62.1 คะแนน) ส่วนคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด (60.8 คะแนน) โดยต่ำกว่าคะแนนความสุขของคนทำงานในองค์กรขนาดกลาง (M) เช่นกัน (61.4 คะแนน)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนมิติสังคมดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชน อยู่พอสมควร โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 66.5 และ 60.0 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีสูงที่สุด (64.9 คะแนน) คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติสังคมดีต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในระดับรายได้กลุ่มอื่น (60.0 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 62.8 และ 61.1 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าคะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติสังคมดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน



มิติสังคมดี

มิติสังคมดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	61.6	12.0
	หญิง	61.8	11.7
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	56.9	11.5
	ภาคกลาง	60.2	11.6
	ภาคเหนือ	64.7	11.8
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	66.0	11.0
	ภาคใต้	63.9	11.0
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	64.5	12.0
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	62.6	11.9
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	60.5	11.8
สถานภาพสมรส	โสด	59.9	11.8
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	63.2	11.7
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	63.0	12.1
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	58.4	11.6
	หม้าย	62.4	11.6
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	60.6	11.9

มิติสังคมดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	60.9	12.0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	59.9	11.7
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	61.4	12.1
	สายช่าง/วิชาชีพ	61.7	11.7
	ปริญญาตรี	63.1	11.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	64.7	11.9
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	66.5	12.0
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	64.6	11.6
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	62.5	11.9
	เสมียน	61.3	11.8
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	61.3	12.1
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และประมง	64.0	10.8
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	60.9	11.4
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	59.5	11.7
	อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	60.8	11.7
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	68.1	10.4
	C การผลิต	59.9	11.6
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	64.1	10.9
	E การจัดหาหน้า การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	64.6	11.1
	F การก่อสร้าง	61.0	11.7

	มิติสังคมดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	60.6	11.5
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	59.3	10.6
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	59.5	12.3
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	57.0	11.0
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	61.4	12.7
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	56.9	10.0
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	61.0	11.6
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	58.1	11.5
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	67.1	11.3
	P การศึกษา	66.0	11.0
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	63.6	12.5
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	59.9	11.3
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	61.5	11.1
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	58.4	11.6
ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	62.2	11.9
	รายวัน	60.4	11.9
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	62.7	11.6

มิติสังคมดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	61.2	11.4
	1-2 ปี	59.9	12.0
	3-5 ปี	61.3	12.0
	6-9 ปี	62.1	11.7
	10-19 ปี	62.4	11.8
	20 ปีขึ้นไป	65.6	11.4
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	62.1	11.9
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	61.4	12.3
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	60.8	11.5
	ขนาดใหญ่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	62.4	11.5
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	66.5	11.2
	ภาคเอกชน	60.0	11.7
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	62.8	11.9
	8,0001-10,000 บาท	61.1	11.8
	10,001-15,000 บาท	60.0	11.7
	15,001-20,000 บาท	61.2	11.7
	20,001-30,000 บาท	62.7	12.4
	30,001 บาทขึ้นไป	64.9	11.6

4.2.8 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)



ความสุขุมิตีที่ 7 : ใฝ่รู้ดี หรือ Happy Brain หมายถึง ความต้องการ และการได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ของคนทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ศึกษาต่อ หรือการส่งไปดูงานยังสถานที่ต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างทักษะ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ส่งเสริมผลิิตภาพการ

ทำงานของคนทำงานในองค์กร การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของคนในองค์กร จะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของตนเอง และพร้อมที่จะถ่ายทอดคุณค่าที่รับรู้้นั้นให้กับองค์กรต่อไป การวัดความสุขของคนทำงานในมิติใฝ่รู้ดี พิจารณาจากประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการใฝ่หาความรู้ 3 คำถาม เกี่ยวกับความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ การสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และการมีโอกาสดังได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ในมิติใฝ่รู้ดี คนทำงานมีคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 49.5 คะแนน นับเป็นมิติความสุขเดียวใน 9 มิติ ที่ระดับความสุขของคนทำงานอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ไม่มีความสุข” (คะแนน 25.00-49.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” “ภาคเหนือ” และ “ภาคใต้” มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่า 50 คะแนน ซึ่งนับเป็นระดับ “Happy” หรือ “มีความสุข” (คะแนน 50.00-74.99 คะแนน) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 53.8 52.2 และ 50.0 คะแนน ตามลำดับ ในขณะที่ คนทำงานใน “ภาคกลาง” และ “กรุงเทพฯ” มีค่าคะแนนความสุขที่ต่ำกว่า ที่ 47.2 และ 47.0 คะแนน

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 10) พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีที่สูงกว่าคนทำงานชาย โดยมีคะแนนเท่ากับ 50.3 และ 48.7 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของคนทำงาน พบว่า ค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีค่อนข้างแตกต่างจากค่าคะแนนความสุขในภาพรวมและในมิติอื่นๆ กล่าวคือ คนทำงานเจนเบบี้บูม มีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีต่ำที่สุด โดยต่ำกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย ตามลำดับ โดยทั้งสามรุ่นประชากรมีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้เท่ากับ 47.0 49.2 และ 50.1 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของคนทำงาน พบว่า คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นโสด มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด (52.0 คะแนน) โดยสูงกว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส (51.7 คะแนน) และคนทำงานที่แต่งงานและได้อยู่ร่วมกันกับคู่สมรส (49.9 คะแนน) ตามลำดับ คนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกับคู่สมรส และ คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย มีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีใกล้เคียงกัน (43.6 และ 42.4 คะแนน ตามลำดับ) ในขณะที่คนทำงานที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด (39.4 คะแนน)

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในมิติใฝ่รู้ดีค่อนข้างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุดที่ 68.6 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (60.9 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (37.0 คะแนน) และ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (42.7 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีสูงที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ หนึ่ง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ สอง ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ และ สาม ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 65.7 63.6 และ 59.2 คะแนน ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ สอง ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง และ สาม ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 37.0 40.3 และ 42.2 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 64.0 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย” (59.9 คะแนน) “M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” (59.8 คะแนน) และ “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม

ภาคบังคับ” (59.7 คะแนน) ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด ได้แก่ “T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” (30.7 คะแนน) ในลำดับถัดมาได้แก่ “N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน” (38.6 คะแนน) และ “F การก่อสร้าง” (40.5 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้าง พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้าง มีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีสูงสุดที่ 54.0 คะแนน คนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลา และตามผลงาน มีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีที่สูงกว่า คนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 42.5 และ 39.1 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดี โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 56.5 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดโดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 46.3 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีสูงสุด (54.0 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) คะแนนความสุขต่ำที่สุด (48.2 คะแนน) โดยต่ำกว่าคะแนนความสุขของคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) และ ขนาดกลาง (M) เล็กน้อย (49.7 และ 50.9 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนอย่างชัดเจน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 61.2 และ 45.1 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในมิติใฝ่รู้ดี โดยพบว่าคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด โดยมีคะแนนความสุข เท่ากับ 66.3 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงไม่เกิน 8,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (42.2 และ 42.5 คะแนน ตามลำดับ)

ตาราง 10 ค่าคะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติใฝ่รู้ดี จำแนกตามลักษณะทั่วไป
ของคนทำงาน



มิติใฝ่รู้ดี

มิติใฝ่รู้ดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	48.7	19.6
	หญิง	50.3	19.9
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	47.0	19.7
	ภาคกลาง	47.2	19.6
	ภาคเหนือ	52.2	20.2
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	53.8	18.6
	ภาคใต้	50.0	20.2
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	47.0	22.4
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	49.2	20.3
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	50.1	18.7
สถานภาพสมรส	โสด	52.0	18.9
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	49.9	19.4
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	51.7	21.1
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	39.4	19.4
	หม้าย	42.4	21.2
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	43.6	19.7

	มิติไม่รู้ดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	37.0	18.8
	มัธยมศึกษาตอนต้น	42.7	16.8
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	48.2	17.4
	สายช่าง/วิชาชีพ	51.8	16.0
	ปริญญาตรี	60.9	15.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	68.6	13.4
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	63.6	14.5
	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	65.7	14.4
	ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ	59.2	15.3
	เสมียน	55.1	15.7
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	46.0	19.5
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และประมง	40.3	18.2
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	43.9	18.0
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	37.0	18.5
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	45.4	21.1
	C การผลิต	44.6	18.0
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	59.1	19.6
	E การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	52.7	19.2
	F การก่อสร้าง	40.5	18.6

	มิติใฝ่รู้ดี ลักษณะทั่วไปของคณาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	46.0	18.8
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	46.1	19.0
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	44.0	19.4
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	59.3	14.4
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	59.9	17.0
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	41.6	21.0
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	59.8	15.4
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	38.6	19.8
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	59.7	17.4
	P การศึกษา	64.0	16.3
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	58.7	16.7
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	43.1	18.6
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	47.8	17.5
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	30.7	18.1
ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	54.0	18.7
	รายวัน	39.1	18.0
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	42.5	20.6

มิติใฝ่รู้ดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	46.3	19.1
	1-2 ปี	46.9	18.7
	3-5 ปี	47.9	19.4
	6-9 ปี	51.0	19.2
	10-19 ปี	51.3	20.5
	20 ปีขึ้นไป	56.5	21.0
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	48.2	20.1
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	50.9	19.8
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	49.7	18.8
	ขนาดใหญ่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	54.0	17.9
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	61.2	17.1
	ภาคเอกชน	45.1	18.9
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	42.2	19.4
	8,001-10,000 บาท	42.5	19.1
	10,001-15,000 บาท	47.0	18.4
	15,001-20,000 บาท	54.7	17.2
	20,001-30,000 บาท	60.4	15.9
	30,001 บาทขึ้นไป	66.3	14.2

4.2.9 สุขภาพเงินดี (Happy Money)



ความสุขมิติที่ 8 : สุขภาพเงินดี หรือ Happy Money

พิจารณาจากความสามารถของคนทำงานในการบริหารจัดการด้านการเงินและการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ ว่าเป็นไปตามกำหนดหรือไม่ มีการเก็บออมในแต่ละเดือนที่เหมาะสมเพียงใด รวมถึงการประเมินค่าใช้จ่ายในแต่ละ

เดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายรับว่ามีลักษณะอย่างไร โดยคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดี ใช้ตัวชี้วัดด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ เกี่ยวกับ ความรู้สึกเป็นภาระของการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมในปัจจุบัน ความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ในมิติสุขภาพเงินดี คนทำงานมีคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 58.8 คะแนน ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50.00-74.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีของคนทำงานในแต่ละภูมิภาค มีความแตกต่างจากค่าคะแนนความสุขในภาพรวม รวมถึง ในมิติความสุขอื่นๆ โดยพบว่า คนทำงานใน “ภาคกลาง” และ “ภาคใต้” มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่น โดยมีค่าคะแนนเท่ากันที่ 60.3 คะแนน กลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนสูงในลำดับถัดมา ได้แก่ คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” และ “ภาคเหนือ” โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 59.8 และ 58.3 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (54.3 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 11) พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงกว่าคนทำงานชาย โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 59.2 และ 58.4 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของคนทำงาน พบว่า คนทำงานแต่ละเจนมีระดับความสุขในมิตินี้ที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยสูงที่สุดในเจนเบบี้บูม ตามมาด้วย เจนวาย และเจนเอ็กซ์ โดยแต่ละเจนมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 60.6 59.2 และ 58.0 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของคนทำงาน พบจุดที่น่าสนใจคือ คนทำงานที่เป็นโสดเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิตินี้สูงที่สุดและสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับกลุ่มสถานภาพสมรสอื่น (62.3 คะแนน) ในลำดับถัดมา ได้แก่ กลุ่มคนทำงานแต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกันกับคู่ (58.1 คะแนน) โดยสูงกว่ากลุ่มที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่เล็กน้อย (57.6 คะแนน) กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นหม้าย และอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีค่าคะแนนความสุขที่ใกล้เคียงกัน (56.4 และ 56.3 คะแนน ตามลำดับ) สำหรับกลุ่มที่มีสถานภาพเป็น หย่า แยกทาง หรือ เลิกกับคู่สมรส พบว่ามีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มสถานภาพสมรสอื่น โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 54.0 คะแนน

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในมิติสุขภาพเงินดีค่อนข้างมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 66.4 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (62.0 คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (55.8 คะแนน) ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขต่ำกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าเพียงเล็กน้อย (56.2 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพของคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ หนึ่ง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ สอง ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ และ สาม ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 64.5 63.2 และ 61.9 คะแนน ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีต่ำที่สุดในช่วงคะแนนที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และ พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้าและตลาด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 56.0 56.2 และ 56.5 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุดคือ “K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย” “P การศึกษา” และ “M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค” (คะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 63.5 62.5 และ 62.3 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ “R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ” “F การก่อสร้าง” (53.9 คะแนน) และ “N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน” (คะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 51.9 53.9 และ 55.4 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้าง มีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุดที่ 60.1 คะแนน ในลำดับถัดมา คือ คนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน และคนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 56.0 และ 54.7 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ค่อนข้างมีทิศทางสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับคะแนนความสุขในมิติ สุขภาพเงินดี โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่า คะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด เท่ากับ 63.4 คะแนน ขณะที่กลุ่มคน ทำงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติ นี้ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น โดยมีคะแนนความสุขเท่ากับ 55.5 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุด โดยสูงกว่าคะแนน ความสุขของคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) เพียงเล็กน้อย (60.8 และ 60.7 คะแนน ตามลำดับ) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีต่ำที่สุด (57.5 คะแนน) และต่ำกว่า เมื่อเทียบกับคนทำงานในองค์กรขนาดกลาง (M) (59.5 คะแนน)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐและ รัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงกว่าคนทำงานใน ภาคเอกชน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 60.5 และ 58.1 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในต้นระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวกต่อระดับความสุขในมิติสุขภาพเงินดีของคนทำงาน กล่าวคือ คนทำงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูง มีแนวโน้มจะมีระดับความสุขใน มิติสุขภาพเงินดีที่สูงกว่าคนทำงานที่มีระดับรายได้ต่ำ ซึ่งจากผลสำรวจ พบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มี คะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีสูงที่สุด (67.3 คะแนน) ขณะที่คน ทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนน ความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด (54.5 คะแนน)

ตาราง 11 ค่าคะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติสุขภาพเงินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน



มิติสุขภาพเงินดี

	มิติสุขภาพเงินดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	58.4	15.3
	หญิง	59.2	15.6
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	59.8	15.9
	ภาคกลาง	60.3	15.3
	ภาคเหนือ	58.3	14.1
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	54.3	15.2
	ภาคใต้	60.3	15.2
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	60.6	16.2
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	58.0	15.5
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	59.2	15.2
สถานภาพสมรส	โสด	62.3	14.2
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	57.6	15.5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	58.1	15.7
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	56.3	16.3
	หม้าย	56.4	15.9
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	54.0	15.7

	มิติสุขภาพเจเนดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	56.2	16.7
	มัธยมศึกษาตอนต้น	55.8	15.3
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	56.5	14.8
	สายช่าง/วิชาชีพ	57.7	14.3
	ปริญญาตรี	62.0	13.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	66.4	13.6
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	63.2	14.9
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	64.5	13.8
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ	61.9	14.0
	เสมียน	59.9	14.0
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	56.5	15.1
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และประมง	56.9	15.6
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	56.2	15.4
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	57.2	15.4
56.0	17.0		
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	58.3	15.2
	C การผลิต	59.3	15.5
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	62.0	14.0
	E การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	57.2	13.3
	F การก่อสร้าง	53.9	16.0

	มิติสุขภาพเงินดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	57.5	15.5
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	58.2	14.6
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	57.8	15.4
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	62.0	14.8
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	63.5	14.7
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	58.7	16.4
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	62.3	15.4
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	55.4	15.5
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	58.7	14.6
	P การศึกษา	62.5	14.3
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	60.6	15.6
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	51.9	16.4
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	56.7	14.3
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	58.2	17.8
ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	60.1	14.8
	รายวัน	56.0	16.3
	อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน	54.7	16.4

มิติสุขภาพเงินดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	55.5	16.3
	1-2 ปี	57.8	15.5
	3-5 ปี	57.5	15.1
	6-9 ปี	58.9	15.2
	10-19 ปี	61.1	14.8
	20 ปีขึ้นไป	63.4	15.4
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	57.5	15.5
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	59.5	15.1
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	60.7	15.3
	ขนาดใหญ่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	60.8	14.9
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	60.5	14.6
	ภาคเอกชน	58.1	15.7
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	54.5	15.9
	8,001-10,000 บาท	57.2	16.1
	10,001-15,000 บาท	58.0	14.8
	15,001-20,000 บาท	59.7	14.1
	20,001-30,000 บาท	62.4	13.5
	30,001 บาทขึ้นไป	67.3	13.5

4.2.10 การงานดี (Happy Work-Life)



ความสุขในมิติที่ 9: การงานดี หรือ Happy Work-Life มีตัวชี้วัดที่เป็นข้อคำถาม เกี่ยวกับความสุขและความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในประเด็นต่างๆ เช่น การได้ทำงานอย่างมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยรวม การได้รับการดูแล

เกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่างๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน หรือนายจ้าง เป็นต้น

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ในมิติการงานดี คนทำงานมีคะแนนความสุขเฉลี่ย เท่ากับ 60.4 คะแนน อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (คะแนน 50.00-74.99 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า คนทำงานใน “ภาคเหนือ” และ “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่น โดยมีค่าคะแนนที่ใกล้เคียงกันเท่ากับ 61.5 และ 61.4 คะแนน ตามลำดับ ในลำดับถัดมา ได้แก่ คนทำงานใน “ภาคใต้” ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 61.2 คะแนน ขณะที่คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (59.1 คะแนน) โดยต่ำกว่า คนทำงานใน “ภาคกลาง” (59.9 คะแนน) ด้วยเช่นกัน

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน (ตาราง 12) พบว่า คนทำงานหญิงมีคะแนนความสุขในมิติการงานดีสูงกว่าคนทำงานชายเล็กน้อย โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 60.8 และ 60.1 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของพนักงาน พบว่า คนทำงานเจนเบบี้บูมมีคะแนนความสุขในมิติการงานดีสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวายตามลำดับ โดยทั้งสามรุ่นประชากรมีค่าคะแนนความสุขที่ไม่แตกต่างกันมาก โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 61.8 61.2 และ 59.5 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกันกับคู่สมรส เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติการงานดีสูงที่สุด (62.1 คะแนน) โดยสูงกว่ากลุ่มที่แต่งงานและได้อยู่ร่วมกัน เล็กน้อย (61.4 คะแนน) ในลำดับถัดมา ได้แก่ คนทำงานที่เป็นโสด (60.3 คะแนน) หย่า แยกทางหรือเลิกกับคู่สมรส (57.3 คะแนน) เป็นหม้าย (57.1 คะแนน) และ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน (55.5 คะแนน) ตามลำดับ

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในมิติการงานดีมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับการศึกษาสูงสุดของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มมีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 73.0 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (66.9 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (53.7 คะแนน) และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (55.9 คะแนน)

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขในมิติ การงานดีสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หนึ่ง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (70.4 คะแนน) สอง ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ (69.1 คะแนน) และ สาม ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ (67.0 คะแนน) ส่วนอาชีพ ที่มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพพื้นฐาน ต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ (52.7 คะแนน) ผู้ปฏิบัติงานด้าน ความสามารถทางฝีมือ และ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร (คะแนน ความสุขเท่ากันที่ 56.6 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติการงานดีสูงสุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 69.9 คะแนน ในลำดับถัดมาได้ แก่ “D ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบปรับ อากาศ” ซึ่งมีคะแนนความสุขสูงกว่า “O การบริหารราชการ การป้องกัน ประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” เล็กน้อย โดยทั้งสองประเภท อุตสาหกรรมนี้มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 67.3 และ 67.2 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขใน มิติการงานดีต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ “T กิจกรรมการจ้างงานในครัว เรือนส่วนบุคคล” (49.9 คะแนน จัดอยู่ในระดับ Unhappy หรือ “ไม่มี ความสุข”) “R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ” (52.7 คะแนน) และ “F การก่อสร้าง” (52.8 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้าง มีค่าคะแนนความสุขในมิติการงานดีที่สูงที่สุด และสูงกว่าคนทำงานที่มี ประเภทการจ้างงานแบบอื่นอย่างเห็นได้ชัด (63.9 คะแนน) คนทำงาน ในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีค่าคะแนน

ความสุขที่สูงกว่าคนทำงานในลักษณะการจ้างรายวันเพียงเล็กน้อย โดย
มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 52.7 และ 52.6 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า
มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคะแนนความสุขในมิติการงานดี
โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้
สูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า โดยมีค่าคะแนน
เท่ากับ 69.4 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง
1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น โดยมี
ค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 55.3 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่
ใหญ่มาก (XL) มีคะแนนความสุขในมิติการงานดีสูงที่สุด (64.4 คะแนน)
ตามมาด้วย คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (L) ขนาดกลาง (M) และ
ขนาดเล็ก (S) (61.8 61.6 และ 58.9 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐ
และรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความสุขในมิติการงานดีที่สูงกว่าคนทำงาน
ในภาคเอกชน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 68.3 และ 57.5 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความ
สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในมิติการงานดีของคน
ทำงาน โดยพบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป
เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด เท่ากับ 73.3 คะแนน
ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงไม่เกิน 8,000 บาท
เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด เท่ากับ 53.0 คะแนน

ตาราง 12 ค่าคะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน



มิติการงานดี

	มิติการงานดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	60.1	12.5
	หญิง	60.8	12.7
ภูมิภาค	กรุงเทพฯ ฯ	59.1	12.3
	ภาคกลาง	59.9	11.6
	ภาคเหนือ	61.5	13.3
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	61.4	13.3
	ภาคใต้	61.2	13.5
รุ่นประชากร	Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	61.8	14.7
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	61.2	13.0
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	59.5	11.8
สถานภาพสมรส	โสด	60.3	12.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	61.4	12.6
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	62.1	13.9
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	55.5	11.1
	หม้าย	57.1	14.0
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	57.3	12.8

มติกรรมการงานดี ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	53.7	11.4
	มัธยมศึกษาตอนต้น	55.9	11.0
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	59.4	11.3
	สายช่าง/วิชาชีพ	61.2	11.5
	ปริญญาตรี	66.9	10.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	73.0	10.4
	อื่นๆ	54.3	9.6
	ไม่ทราบ	51.4	11.6
อาชีพ	ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	69.1	10.5
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	70.4	10.7
	ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	67.0	10.5
	เสมียน	63.3	10.3
	พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	57.9	12.3
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง	57.7	11.2
	ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	56.6	11.2
	ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	56.6	10.5
	อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ	52.7	11.4
	คนงานซึ่งมีได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	61.8	2.0
ประเภทอุตสาหกรรม	B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	59.3	10.9
	C การผลิต	58.2	11.1
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไออุ่น และระบบปรับอากาศ	67.3	12.0
	E การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	62.5	12.4
	F การก่อสร้าง	52.8	11.3

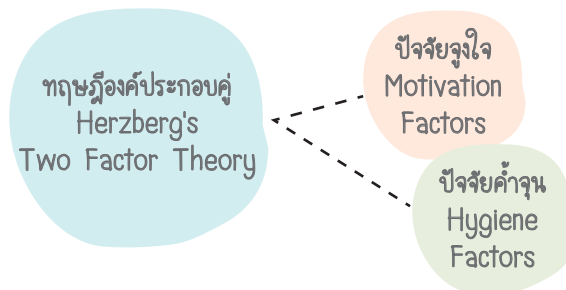
มิติการทำงานดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประเภทอุตสาหกรรม	G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	57.5	12.0
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	58.6	11.3
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	56.8	11.7
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	63.7	10.3
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	66.8	11.4
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	54.2	11.4
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	64.2	11.3
	N กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	55.3	10.9
	O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	67.2	11.6
	P การศึกษา	69.9	11.4
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	66.1	12.0
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	52.7	11.1
	S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	55.8	11.8
	T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	49.9	12.0
	U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก อื่นๆ	70.6 60.9	1.8 2.0
	ประเภทการจ้าง	ประจำ/สัญญาจ้าง	63.9
รายวัน		52.6	10.7
อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลา ตามผลงาน		52.7	12.5

มิติการงานดี ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
อายุงาน	ไม่ถึงปี	55.3	12.1
	1-2 ปี	56.0	12.0
	3-5 ปี	59.1	11.8
	6-9 ปี	62.0	11.7
	10-19 ปี	63.8	12.2
	20 ปีขึ้นไป	69.4	12.5
ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก (S) : คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	58.9	13.2
	ขนาดกลาง (M) : คนทำงาน 51-200 คน	61.6	12.1
	ขนาดใหญ่ (L) : คนทำงาน 201-1000 คน	61.8	11.1
	ขนาดใหญ่มาก (XL) : คนทำงาน 1001 คนขึ้นไป	64.4	11.5
ภาค การจ้างงาน	ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	68.3	11.6
	ภาคเอกชน	57.5	11.7
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 8,000 บาท	53.0	11.7
	8,0001-10,000 บาท	55.9	11.2
	10,001-15,000 บาท	59.6	10.8
	15,001-20,000 บาท	63.9	10.2
	20,001-30,000 บาท	68.4	10.3
	30,001 บาทขึ้นไป	73.3	9.8

4.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

“ความพึงพอใจในการทำงาน” ของคนทำงาน เป็นแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยการทำงาน อาทิ ผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและองค์กร บุคลิกภาพส่วนบุคคล ความรู้สึกที่เป็นบวกกับงาน ความพอใจในการทำงานที่มีผลสนองต่อความต้องการของคนทำงาน จนทำให้ความตึงเครียดลดลงหรือเกือบหมดไปเพราะมีความรู้สึก พึงพอใจในการทำงานนั้นๆ ความภาคภูมิใจและสนุกที่ได้ทำงาน รวมถึง มีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรหรือหน่วยงาน และงานนั้นๆ ให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้าน วัตถุและจิตใจ สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนได้ (Robbins, 2003¹; Strauss and Sayless, 1960²; Blum and Naylor, 1968³)

นอกจากนี้ ทฤษฎีของ Fredrick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ คู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์ กับความพึงพอใจต่อองค์กรของแต่ละบุคคล (Herzberg, 1964) ได้แก่



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

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

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

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

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ตัวอย่าง ตัวชี้วัดความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า เป็นต้น



2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อมของการทำงานในที่ทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ความมั่นคงในการทำงาน และ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา



สำหรับ ความพึงพอใจในคนทำงาน (ในองค์กร) ของการสำรวจในครั้งนี้ หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกและลบที่มีต่อการทำงานซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน และความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในงาน การศึกษาความพึงพอใจครั้งนี้ สะท้อนผ่านมิติการทำงานดี (Happy Work-Life) ประกอบด้วย 16 ตัวชี้วัด ที่กระจายอยู่ใน 2 ปัจจัย ได้แก่

(ก) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ในการศึกษานี้ หมายถึง พลังผลักดันให้คนทำงานมีพฤติกรรมการทำงานแบบมีทิศทางและมีเป้าหมาย และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ และการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หัวหน้างาน

(ข) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ในการศึกษานี้ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการไม่ชอบงานหรือการปฏิบัติงานหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความมั่นคงในงานปัจจุบัน ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานฯ กฎหมายอื่นๆ จากองค์กร ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากองค์กร ความตรงเวลาในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากองค์กร ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร

ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของที่ทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในที่ทำงาน

ผลสำรวจภาพรวมความพึงพอใจคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า ความพึงพอใจคนทำงานองค์กรในระดับประเทศ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 60.1 คะแนน

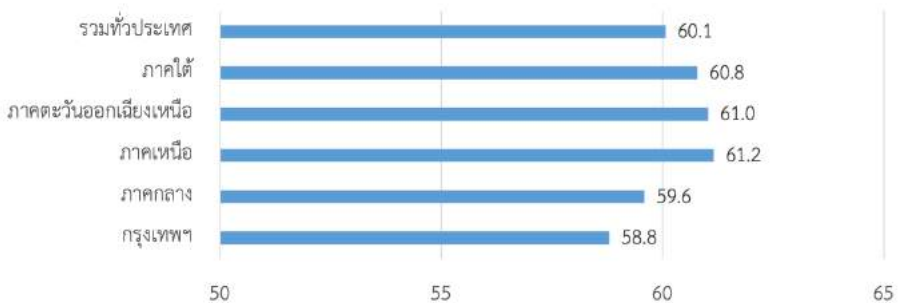
เมื่อจำแนกตามภูมิภาคที่คนทำงานอาศัยอยู่ในประเทศไทย (แผนภาพ 4 (ก)) พบว่า คนทำงานใน “ภาคเหนือ” มีค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงานที่สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.2 คะแนน ในลำดับถัดมา ได้แก่ คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” และ “ภาคใต้” ซึ่งมีค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 61.0 และ 60.8 คะแนน ตามลำดับ คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด (58.8 คะแนน) เมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น โดยต่ำกว่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานใน “ภาคกลาง” ด้วยเช่นกัน (59.6 คะแนน)



เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน (แผนภาพ 4 (ข)) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 69.6 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “D ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำและระบบปรับอากาศ” “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ” และ “K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย” โดยมีค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 67.0 66.9 และ 66.7 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด ได้แก่ “T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” “R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ” และ “F การก่อสร้าง” ตามลำดับ โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 49.0 52.1 และ 52.3 คะแนน ตามลำดับ

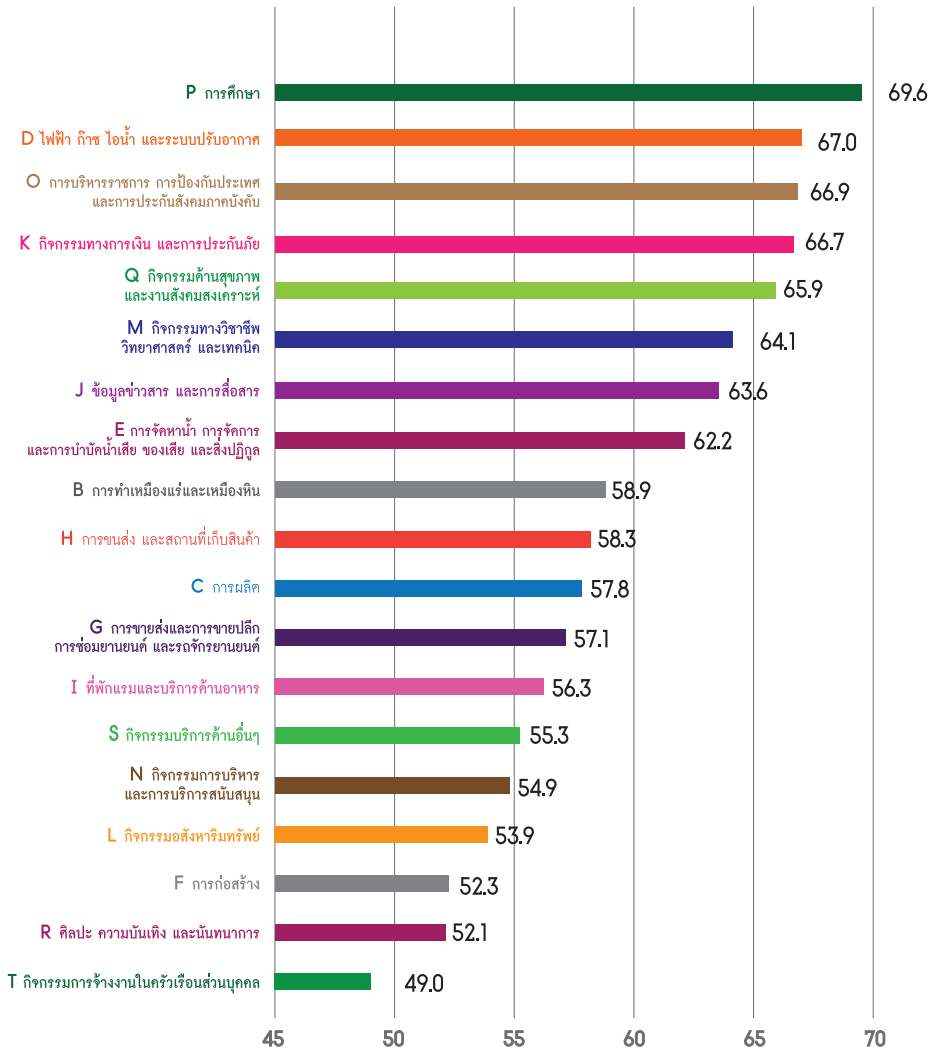
แผนภาพ 4 คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภูมิภาค และประเภทอุตสาหกรรม

1. จำแนกตามภูมิภาค



คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน (0-100 คะแนน)

2. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม



คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน (0-100 คะแนน)

4.4 ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน

ในการสำรวจครั้งนี้ **ความผูกพันองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่คนทำงานยึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยเป็นความต้องการทั้งด้านการคงอยู่ทางกายภาพและจิตใจ ตั้งใจและมั่นใจอุทิศตนอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่องค์กร

ความผูกพันองค์กร ประเมินจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่



หรือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร



หรือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร

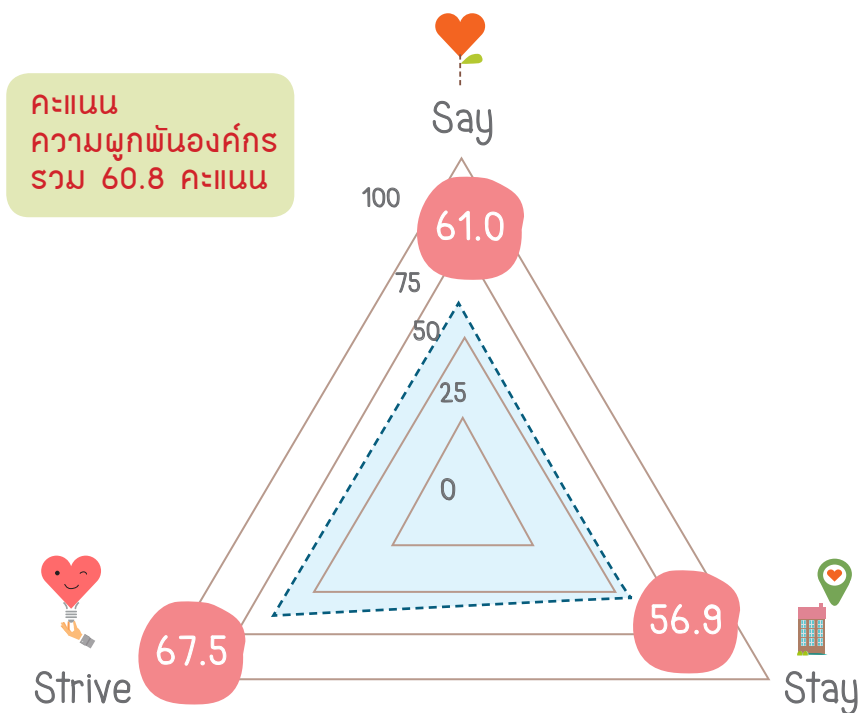


ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่นทุ่มเท สร้างสรรค์ โดยแต่ละองค์ประกอบมี 3 ข้อคำถามตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 9 ตัวชี้วัด

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอเฉพาะคะแนนความผูกพันองค์กรรวม ซึ่งจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและลักษณะทั่วไปของคนทำงาน โดยค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวม และค่าคะแนนความผูกพันองค์กรในแต่ละองค์ประกอบ Say Stay และ Strive แสดงในตารางที่ 13

ผลสำรวจภาพรวมความผูกพันองค์กรของพนักงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2561 (ไตรมาส 1) พบว่า คะแนนความผูกพัน องค์กรรวม ระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 60.8 คะแนน (แผนภาพ 5) โดย “Strive” เป็นองค์ประกอบความผูกพันองค์กรที่มีค่าคะแนน สูงที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 64.6 คะแนน ในลำดับถัดมา ได้แก่ องค์ประกอบ “Say” ที่คะแนน 61.0 คะแนน และ องค์ประกอบ “Stay” ที่คะแนน 56.9 คะแนน ตามลำดับ

แผนภาพ 5 ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมและใน 3 องค์ประกอบ Say Stay และ Strive

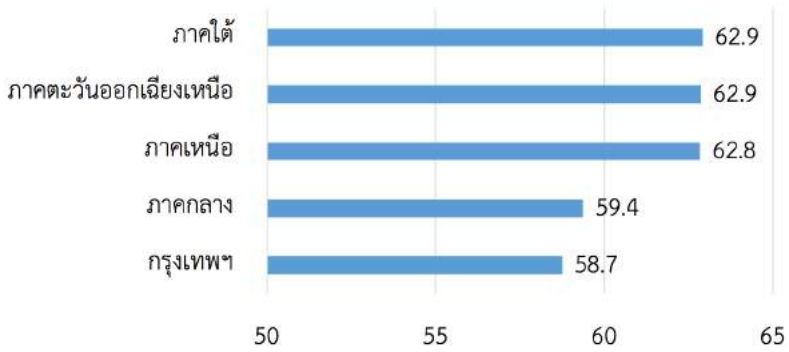


เมื่อจำแนกตามภูมิภาค (แผนภาพ 6 (ก)) พบว่า คนทำงานใน “ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” และ “ภาคใต้” มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมที่สูงกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่น โดยมีคะแนนเท่ากันที่ 62.9 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ คนทำงานใน “ภาคเหนือ” ซึ่งมีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมต่ำลงมาเล็กน้อยที่ 62.8 คะแนน คนทำงานใน “กรุงเทพฯ” มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมต่ำที่สุด (58.7 คะแนน) เมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น โดยต่ำกว่าคะแนนของคนทำงานใน “ภาคกลาง” ด้วยเช่นกัน (59.4 คะแนน) จะเห็นได้ว่า คะแนนความผูกพันองค์กรรวมของคนทำงานในภาคกลางและกรุงเทพฯ มีระดับที่ค่อนข้างต่ำและแตกต่างจากค่าคะแนนของคนทำงานในภูมิภาคอื่นอย่างเห็นได้ชัด

พิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมของคนทำงาน (แผนภาพ 6 (ข)) พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีความผูกพันองค์กรรวมสูงที่สุด คือ “P การศึกษา” โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 71.1 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ “D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศ” และ “O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม ภาคบังคับ” โดยมีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมเท่ากับ 69.9 และ 69.6 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมต่ำที่สุด ได้แก่ “R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ” “T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” และ “F การก่อสร้าง” ตามลำดับ โดยมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 54.0 54.2 และ 54.5 คะแนน ตามลำดับ

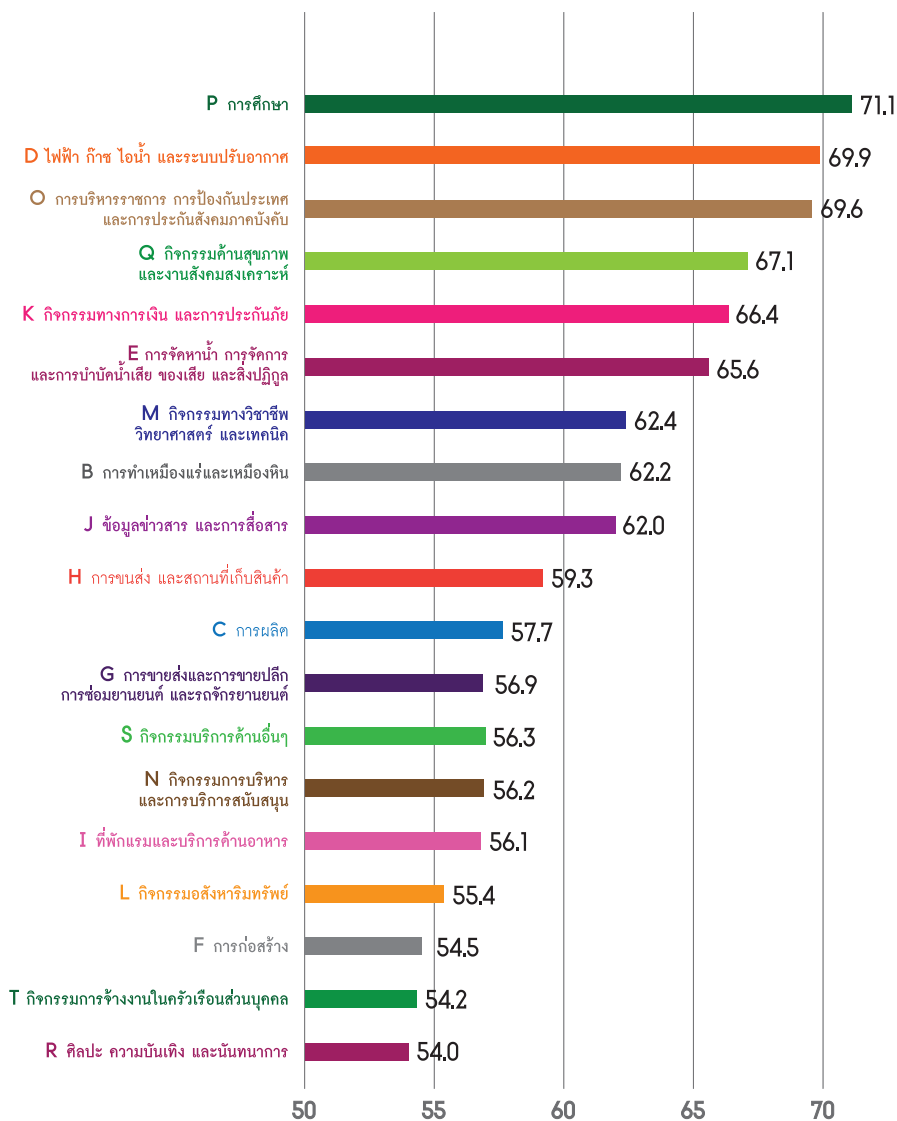
แผนภาพ 6 ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตามภูมิภาค และประเภทอุตสาหกรรม

1. จำแนกตามภูมิภาค



คะแนนความผูกพันองค์กรรวม (0-100 คะแนน)

2. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม



คะแนนความผูกพันองค์กรรวม (0-100 คะแนน)

หากจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 13) คนทำงานหญิง มีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมที่สูงกว่าคนทำงานชายเล็กน้อย โดยมีคะแนนเท่ากับ 61.0 และ 60.6 คะแนน ตามลำดับ

เกี่ยวกับรุ่นประชากรของคนทำงาน พบว่า คนทำงานเจนเบบี้บูมมีความผูกพันองค์กรรวมสูงกว่าคนทำงานเจนเอ็กซ์และเจนวาย ตามลำดับ โดยมีค่าคะแนนความผูกพันเท่ากับ 65.8 62.6 และ 58.3 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรสของคนทำงาน พบว่า คนทำงานที่แต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมสูงที่สุด (63.1 คะแนน) โดยสูงกว่าคนทำงานที่แต่งงานแล้วและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส เล็กน้อย (62.4 คะแนน เท่ากัน) ในลำดับถัดมา ได้แก่ คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้าย (60.7 คะแนน) โสด (59.2 คะแนน) หย่า แยกทางหรือเลิกกัน (58.9 คะแนน) ตามลำดับ คนทำงานที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันองค์กรรวมต่ำที่สุดเท่ากับ 55.4 คะแนน

ในด้านของระดับการศึกษา พบว่า ค่อนข้างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคะแนนความผูกพันองค์กรรวมของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันองค์กรรวมสูงที่สุดเท่ากับ 73.1 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (66.2 คะแนน) ส่วนกลุ่มคนทำงานที่มีความผูกพันองค์กรรวมค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ได้แก่ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (55.4 คะแนน) โดยมีระดับความผูกพันองค์กรที่ต่ำกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (56.6 คะแนน) เล็กน้อย

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพคนทำงานที่มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ และ ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ โดยมีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมเท่ากับ 70.6 70.5 และ 66.0 คะแนน ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย การบริการ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ โดยมีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมเท่ากับ 54.4 56.5 และ 57.6 คะแนน ตามลำดับ สำหรับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีความผูกพันองค์กรรวมสูงสุด คือ "P การศึกษา" โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 71.1 คะแนน ในลำดับถัดมาได้แก่ "D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศ" และ "O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ" โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 69.9 คะแนน และ 69.6 คะแนน ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีความผูกพันองค์กรรวมต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ "R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ" (54.0 คะแนน) "T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล" (54.2 คะแนน) และ "F การก่อสร้าง" (54.5 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกคนทำงานตามลักษณะหรือประเภทของการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานแบบประจำหรือตามสัญญาจ้าง มีความผูกพันองค์กรรวมสูงสุดที่ 63.9 คะแนน คนทำงานในลักษณะการจ้างเหมางาน บางช่วงเวลาและตามผลงาน มีความผูกพันองค์กรรวมที่สูงกว่า คนทำงานในลักษณะการจ้างรายวัน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 56.4 และ 53.8 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า มีทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคะแนนความผูกพันองค์กรรวม โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมสูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 72.2 คะแนน ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 54.9 คะแนน

เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (XL) มีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมสูงที่สุด (63.9 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก (S) มีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมต่ำที่สุด (59.9 คะแนน) คนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ (L) มีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมต่ำกว่าคนทำงานในองค์กรขนาดกลาง (M) เล็กน้อย (61.2 และ 61.8 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกคนทำงานตามภาคการทำงาน พบว่า คนทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรรวมที่สูงกว่าคนทำงานในภาคเอกชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 70.4 และ 57.3 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความผูกพันองค์กรรวมของคนทำงาน โดยพบว่า คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมสูงที่สุด เท่ากับ 73.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงไม่เกิน 8,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรรวมต่ำที่สุด เท่ากับ 55.2 คะแนน

ตาราง 13 ค่าคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร	Say		Stay		Strive		ภาพรวม	
	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.
เพศ								
ชาย	60.7	15.3	56.6	19.4	64.5	13.9	60.6	13.9
หญิง	61.3	15.3	57.3	19.9	64.6	13.8	61.0	13.9
ภาค								
กรุงเทพฯ ฯ	57.9	15.1	54.5	19.1	63.8	13.3	58.7	13.6
ภาคกลาง	59.3	14.5	56.8	18.3	62.1	13.5	59.4	12.9
ภาคเหนือ	63.8	15.8	58.6	20.4	66.2	14.6	62.8	14.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	63.9	15.4	57.1	21.5	67.6	13.5	62.9	14.5
ภาคใต้	63.2	15.6	59.2	20.0	66.3	13.6	62.9	14.1
รุ่นประชากร								
Baby boom (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	64.4	16.8	66.9	18.5	66.0	15.0	65.8	14.5
Gen X (อายุ 37-55 ปี)	62.1	15.5	60.4	19.2	65.3	14.0	62.6	14.0
Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	59.4	14.6	52.0	18.9	63.6	13.4	58.3	13.2
สถานภาพสมรส								
โสด	59.9	14.7	53.5	19.4	64.3	13.7	59.2	13.6
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	62.3	15.1	59.5	19.1	65.4	13.6	62.4	13.6
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	63.0	17.0	60.4	20.2	66.0	15.1	63.1	15.2
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	56.1	15.0	49.8	18.5	60.3	12.9	55.4	12.6
หม้าย	59.2	16.8	60.1	20.3	62.9	15.3	60.7	14.7
หย่า แยกทาง เลิกกัน	58.9	15.5	55.3	20.5	62.5	13.8	58.9	13.8

คะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร	ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.
ระดับการศึกษา								
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	56.0	15.1	54.1	19.2	59.7	13.5	56.6	13.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	55.7	14.2	49.8	19.0	60.7	13.3	55.4	12.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	60.4	14.4	54.6	18.6	63.1	13.4	59.4	13.0
สายช่าง/วิชาชีพ	60.3	14.8	54.9	19.7	64.1	13.2	59.7	13.7
ปริญญาตรี	66.4	14.0	62.3	18.8	69.8	12.1	66.2	12.7
สูงกว่าปริญญาตรี	72.7	13.8	71.6	17.0	75.0	11.7	73.1	12.2
อื่นๆ	62.0	12.8	51.1	18.4	62.4	14.4	58.5	10.6
ไม่ทราบ	55.5	19.1	53.2	21.1	51.7	15.1	53.5	16.6
อาชีพ								
ผู้บัญญัติกฎหมายและผู้จัดการ	69.7	13.5	68.5	15.7	73.1	12.2	70.5	11.7
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	70.6	13.6	68.3	17.8	72.8	12.0	70.6	12.3
ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิค								
สาขาต่าง ๆ	65.7	13.6	62.8	18.1	69.5	11.6	66.0	12.1
เสมียน	63.2	13.8	57.7	18.3	66.4	12.4	62.4	12.3
พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด	59.0	15.8	53.5	19.6	62.9	14.1	58.5	14.0
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน								
การเกษตรและประมง	62.7	14.6	57.5	20.9	64.3	12.8	61.5	13.9
ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถ								
ทางฝีมือ	57.4	14.3	53.3	18.2	62.1	13.2	57.6	12.6
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	56.8	13.6	52.7	18.0	59.9	12.7	56.5	12.0
อาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการ								
ขาย การบริการ	54.6	14.8	49.9	20.3	58.9	13.3	54.4	13.2
คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวด								
อื่น	54.8	4.1	51.0	4.0	57.8	2.0	54.6	1.3

คะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร	ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.
ประเภทอุตสาหกรรม								
B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	62.9	15.3	58.7	17.0	64.9	13.7	62.2	13.2
C การผลิต	57.9	13.9	53.6	18.3	61.5	13.2	57.7	12.5
D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบ ปรับอากาศ	70.4	14.3	69.1	17.4	70.2	13.0	69.9	13.2
E การจัดหา การจัดการ และการ บำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	64.7	14.2	65.0	18.8	67.2	12.2	65.6	12.8
F การก่อสร้าง	53.8	14.1	49.0	18.8	60.8	13.5	54.5	12.5
G การขายส่งและการขายปลีก การ ซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	57.1	14.2	50.9	19.0	62.5	13.3	56.9	12.9
H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	58.5	14.7	56.5	18.0	62.7	13.3	59.3	12.9
I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	56.9	14.5	50.5	18.9	60.9	13.1	56.1	12.9
J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	62.0	13.7	56.5	18.0	67.7	12.7	62.0	12.6
K กิจกรรมทางการเงิน และการ ประกันภัย	66.8	13.8	63.0	17.9	69.4	12.6	66.4	12.4
L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	54.8	12.4	51.8	20.4	59.6	12.5	55.4	12.0
M กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	62.9	14.2	56.3	19.1	68.1	12.2	62.4	12.9
N กิจกรรมการบริหาร และการ บริการสนับสนุน	56.0	14.1	52.9	17.1	59.8	13.1	56.2	12.3
O การบริหารราชการ การป้องกัน ประเทศและการประกันสังคม ภาคบังคับ	70.0	13.6	68.0	17.4	70.9	13.0	69.6	12.2
P การศึกษา	71.5	14.0	69.1	18.0	72.8	11.9	71.1	12.3
Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงาน สังคมสงเคราะห์	67.8	14.1	64.0	18.4	69.5	12.7	67.1	13.1
R ศิลปะ ความบันเทิง และ นันทนาการ	53.6	14.3	47.6	19.7	60.7	14.2	54.0	12.0
S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	55.3	14.8	51.6	17.9	62.0	14.1	56.3	13.2

คะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร	ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.
ประเภทอุตสาหกรรม								
T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	52.1	17.2	53.0	21.6	57.4	13.5	54.2	14.8
U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	71.7	4.1	59.1	16.7	75.0	0.0	68.6	4.6
อื่นๆ	56.2	3.6	54.3	7.3	56.2	3.6	55.6	0.0
ประเภทการจ้างงาน								
ประจำ/สัญญาจ้างรายวัน	64.0	14.7	60.7	18.7	66.9	13.3	63.9	13.3
อื่นๆ เช่น จ้างเหมา บางช่วงเวลาตามผลงาน	54.1	14.3	48.0	18.9	59.2	13.4	53.8	12.5
	56.4	16.0	51.5	20.4	61.2	13.8	56.4	13.8
อายุงาน								
ไม่ถึงปี	56.3	15.0	46.0	19.4	62.4	13.2	54.9	13.1
1-2 ปี	56.4	15.3	48.0	19.1	61.2	13.9	55.2	13.5
3-5 ปี	59.4	14.6	53.7	18.3	63.4	13.6	58.8	13.0
6-9 ปี	62.1	14.4	59.6	17.1	65.4	12.9	62.4	12.5
10-19 ปี	64.7	14.4	65.8	16.5	67.1	13.5	65.8	12.5
20 ปีขึ้นไป	70.8	15.0	74.4	15.5	71.2	13.9	72.2	12.8
ขนาดองค์กร								
ขนาดเล็ก (S): คนทำงาน ไม่เกิน 50 คน	59.9	16.0	55.6	20.5	64.2	14.1	59.9	14.5
ขนาดกลาง (M): คนทำงาน 51-200 คน	61.8	14.6	58.4	19.0	65.2	13.7	61.8	13.4
ขนาดใหญ่ (L): คนทำงาน 201-1,000 คน	61.7	13.4	57.8	17.8	64.1	12.9	61.2	12.2
ขนาดใหญ่่มาก (XL): คนทำงาน 1,001 คนขึ้นไป	64.8	15.9	59.9	19.7	66.8	14.0	63.9	14.2

คะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร	ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.	คะแนนเฉลี่ย	s.d.
ภาคการทำงาน								
ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	70.8	13.6	68.8	17.4	71.6	12.7	70.4	12.3
ภาคเอกชน	57.4	14.3	52.5	18.6	62.0	13.3	57.3	12.7
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)								
ไม่เกิน 8,000 บาท	55.5	15.4	49.5	19.9	60.5	14.2	55.2	13.7
8,0001-10,000 บาท	57.4	14.8	51.9	18.8	61.2	13.6	56.8	13.0
10,001-15,000 บาท	59.6	14.1	54.7	17.8	63.2	12.9	59.2	12.3
15,001-20,000 บาท	63.1	13.7	59.7	17.7	66.7	12.3	63.2	12.1
20,001-30,000 บาท	67.7	13.2	66.9	16.6	70.0	12.0	68.2	11.8
30,001 บาทขึ้นไป	72.6	13.7	73.3	15.8	74.6	11.6	73.5	11.7

โครงการ การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน
โดยการดำเนินงานในรูปแบบ "ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย"
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

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

