



คุณภาพชีวิตต่างวัย ของผู้มีงานทำ

QUALITY OF LIFE AMONG EMPLOYED POPULATION BY GENERATIONS

สรินทร์ เกรย์
อุมภรณ์ ภัทรวาณิชย์
อักษราภักดิ์ หลีกทอง
เจตพล แสงกล้า



สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ



แผนงาน
สร้างเสริมสุขภาพจิต
เพื่อคุณภาพสังคมไทย



คุณภาพชีวิตต่างวัย ของผู้มีงานทำ

QUALITY OF LIFE AMONG EMPLOYED
POPULATION BY GENERATIONS

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

คุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้มีงานทำ = Quality of Life among Employed Population by Generations/
รศรินทร์ เกรย์...[และคนอื่น ๆ]. — พิมพ์ครั้งที่ 1. — นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559.
(เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; หมายเลข 461)

ISBN 978-616-279-950-1

1. ประชากร. 2. คุณภาพชีวิต. 3. ประชากรและคุณภาพชีวิต. 4. คุณภาพชีวิต—ไทย. 5. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 6. ความสุข
ในการทำงาน. 7. ความพอใจในการทำงาน. 8. การจ้างงาน. 9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล I. รศรินทร์ เกรย์. II. อุมภรณ์
ภัทรวาณิชย์. III. อักษรวิภาค หลีกทอง. IV. เจตพล แสงกล้า. V. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
VI. ชื่อเรื่อง: Quality of Life among Employed Population by Generations. VII. ซีเอสยู HB849 K621 2559

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ปราโมทย์ ประสาทกุล
ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
นายแพทย์ประเวช ตันติพิพัฒนสกุล
แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต
กระทรวงสาธารณสุข

รายชื่อคณะทำงาน

รศรินทร์ เกรย์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
อุมภรณ์ ภัทรวาณิชย์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
อักษรวิภาค หลีกทอง คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เจตพล แสงกล้า สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

จำนวนหน้า

126 หน้า

พิมพ์ครั้งแรก

พฤศจิกายน 2559 (500 เล่ม)

ดำเนินการโดย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ปก/รูปเล่ม

บ้านท้ายซอยศิโยน

พิมพ์ที่

บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด
39/205-206 ซอยวิภาวดีรังสิต 84 ถนนวิภาวดีรังสิต
แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210

Quality of Life among Employed Population by Generations

ISBN 978-616-279-950-1

Advisors:

Pramote Prasartkul
Apichat Chamratitthirong
Institute for Population and Social Research, Mahidol University
Prawate Tantipiwatanakul
Department of Mental Health, Ministry of Public Health

Authors:

Rossarin Gray
Institute for Population and Social Research, Mahidol University
Umaporn Pattaravanich
Institute for Population and Social Research, Mahidol University
Aksarapak Lucktong
Faculty of Learning Sciences and Education, Thammasat University
Jettapon Sangkla
Institute for Population and Social Research, Mahidol University

First published:

November 2016 (500 copies)

Cover/Page layout:

BanTaiSoi Design

Printed by:

October Printing Co., Ltd.
39/205-206 Vibhavadi Rangsit road, Don Mueang, Bangkok 10210

QUALITY OF LIFE AMONG EMPLOYED POPULATION BY GENERATIONS

คำนำ

ความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต เป็นการวัดคุณภาพชีวิตในมุมมองของประชากร และความสุขเป็นเหมือนเป้าหมายสำคัญในชีวิตของคนทุกคน บุคคลที่เติบโตมาในสภาพแวดล้อมต่างกันย่อมประสบพบเจอสถานการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับคนต่างวัยต่างยุคสมัยหรือต่างเจเนอเรชัน (Generation) ย่อมผ่านประสบการณ์ชีวิตมาต่างกัน จึงให้คุณค่าหรือความสำคัญต่อสิ่งต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของตนแตกต่างกัน

การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนทำงานในแต่ละเจเนอเรชันเป็นสิ่งที่น่าสนใจ นอกจากจะทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่มช่วงวัยต่างๆ หรือกลุ่มคนเจเนอเรชันที่ทำงานแล้ว ยังนำไปสู่การกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเพิ่มผลิตภาพในการทำงานได้อีกด้วย

คณะผู้วิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นำโดย รศ.ดร. รศรินทร์ เกรย์ ได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรต่างวัยต่างเจเนอเรชันที่มีงานทำ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2558 ไตรมาส 3 กรกฎาคม–กันยายน 2558 ดำเนินงานโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งการศึกษานี้จะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าหรือความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนแต่ละเจเนอเรชันที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ในบทบาทของผู้จัดการแผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต ซึ่งเป็นหน่วยงานความร่วมมือระหว่างกรมสุขภาพจิตและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ขอขอบคุณคณะผู้วิจัยทุกท่านที่สร้างสรรค์ผลงานชิ้นนี้ ผมเชื่อว่าข้อมูลในหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์และช่วยให้เราเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนแต่ละเจนเนอเรชันได้เป็นอย่างดี นำไปสู่การวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรต่างวัย รวมถึงใช้เป็นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีบุคลากรต่างวัยต่างเจนเนอเรชันอย่างเหมาะสมได้

นายแพทย์ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล
แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต

QUALITY OF LIFE AMONG EMPLOYED POPULATION BY GENERATIONS

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานคุณภาพชีวิตต่างวัยเป็นการศึกษาสถานการณ์สุขภาพจิตของประชากรไทยที่มีงานทำ และมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ผ่านข้อคำถามวัดความพึงพอใจในชีวิตซึ่งเป็นการวัดแบบข้อคำถามเดียว (Single Question หรือ Global Question) ในการประเมินความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2558 ไตรมาส 3 กรกฎาคม-กันยายน 2558 ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

การศึกษาครั้งนี้นอกจากเป็นการรายงานลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป และเป็นผู้ที่ปกติมีงานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มประชากรคือ 1) กลุ่ม Greater generation (เกิดปี พ.ศ. 2486 หรือปีก่อนหน้า) เป็นกลุ่มคนที่เกิดก่อนและระหว่างช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 2) กลุ่ม Baby boomer (เกิดปี พ.ศ. 2487-2505) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งมีอัตราการเกิดสูง และประชากรส่วนใหญ่เติบโตในภาคเกษตรกรรม 3) กลุ่ม Generation X (เกิดปี พ.ศ. 2506-2520) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงต่อจากประชากรกลุ่ม Baby boomer ประชากรที่เกิดในรุ่นนี้แต่ละปีมีจำนวนมากกว่าหนึ่งล้านคน บางการศึกษาจึงเรียกคนที่เกิดในรุ่นนี้ว่า “ประชากรรุ่นเกิดล้าน”

4) กลุ่ม Generation Y (เกิดปี พ.ศ. 2521–2538) คนกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงที่ประเทศกำลังพัฒนาและเข้าสู่ความเป็นเมืองสูงขึ้น เป็นช่วงที่มีวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีต่างๆ ชัดเจน และ 5) ประชากรกลุ่ม Generation Z (เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา) คนกลุ่มนี้เกิดมาในยุคที่มีความพร้อมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างไร้พรมแดน นอกจากนี้การศึกษานี้ยังได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ทั้งปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางด้านการทำงาน ปัจจัยทางด้านครอบครัว และปัจจัยทางสังคม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเจนเนอเรชันดังกล่าวด้วย ผลการศึกษาแสดงได้ดังนี้

ลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ประชากรต่างวัยที่มีงานทำและมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) มีจำนวนทั้งสิ้น 67,010 คน คน โดยส่วนใหญ่เป็นประชากรกลุ่ม Generation X คือ เกิดระหว่าง พ.ศ. 2506–2520 มีอายุระหว่าง 38–52 ปี (ณ ปีสำรวจ 2558) คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ กลุ่ม Baby boomer (เกิด พ.ศ. 2487–2505) อายุ 53–71 ปี และกลุ่ม Generation Y (เกิด พ.ศ. 2521–2538) อายุ 20–37 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 และ 28.5 ตามลำดับ ส่วนกลุ่ม Generation Z (เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา) พบน้อยที่สุด ร้อยละ 1.2

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 50.9 และร้อยละ 49.1 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.8) มีสถานภาพสมรสแล้ว โดยกลุ่ม Generation X เป็นกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.9) สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า โดยเฉพาะกลุ่ม Greater Generation อย่างไรก็ตาม

กลุ่ม Generation Y ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนลดลงอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเทียบกับประชากรกลุ่มอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่เป็นผู้อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลมากกว่าอยู่ในเขตเทศบาล (ร้อยละ 57.4 และร้อยละ 42.6 ตามลำดับ) โดยสัดส่วนการอยู่อาศัยนอกเขตเทศบาลได้ลดลงตามกลุ่มอายุ คือ กลุ่ม Greater Generation มีสัดส่วนของผู้อาศัยนอกเขตเทศบาลมากที่สุด (ร้อยละ 69.0) รองลงมา คือ กลุ่ม Baby Boomer (ร้อยละ 63.1) กลุ่ม Generation X (ร้อยละ 57.1) และกลุ่ม Generation Y (ร้อยละ 51.2)

ข้อมูลการทำงานของประชากรต่างวัย

กลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 41.5) รองลงมา คือ ลูกจ้างเอกชนและช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 27.2 และร้อยละ 18.4 ตามลำดับ) โดยกลุ่ม Greater Generation ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างมากที่สุด ขณะที่กลุ่ม Generation Z และกลุ่ม Generation Y เป็นลูกจ้างเอกชนในสัดส่วนมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมทำงานเฉลี่ย 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกลุ่ม Generation X และกลุ่ม Generation Y มีชั่วโมงการทำงานมากที่สุด คือเฉลี่ย 43.66 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณาแนวโน้มของชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พบว่า กลุ่ม Generation ที่มีอายุน้อยลง ส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยกลุ่ม Generation Y และกลุ่ม Generation Z ส่วนใหญ่ทำงานระหว่าง 41–48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือสัปดาห์ละ 6 วันๆ ละ 8 ชั่วโมง

กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งมีความรู้สึกต่อรายได้ที่ตัวเองได้รับในรอบปีว่า มีความเพียงพอในระดับมากและมากที่สุด ในขณะที่กลุ่ม Generation Z พบว่าร้อยละ 61.7 มีความรู้สึกเพียงพอต่อรายได้ในระดับ

เล็กน้อยเท่านั้น ส่วนความรู้สึกมีความสุขต่องานที่ทำและความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกมีความสุขต่องานที่ทำและความรู้สึกมั่นคงในงานในระดับมากในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่ม Generation Z ที่มีสัดส่วนของผู้ที่มีความสุขต่องานที่ทำและรู้สึกมั่นคงในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยต่างวัยที่มีงานทำ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย ทั้งปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางด้านงาน ปัจจัยทางด้านครอบครัว และปัจจัยทางสังคม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยที่มีงานทำ และมีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณถอย (Multiple Regression Analysis) และแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นกลุ่มประชากรในช่วงวัยต่างๆ หรือกลุ่มคนต่างเจเนอเรชัน (Generation) ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ประชากรต่างวัยหรือต่างเจเนอเรชัน (Generation) มีความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน โดยประชากรกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด

นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรแต่ละเจเนอเรชันมีความแตกต่างกันออกไป โดยปัจจัยที่ประชากรแต่ละกลุ่มเจเนอเรชันให้คุณค่าความสำคัญเป็นดังนี้

กลุ่ม Greater generation พบว่า ความรู้สึกเพียงพอของรายได้ที่ได้รับในรอบปี ความรู้สึกพอใจในภาวะสุขภาพของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

กลุ่ม Baby boomer พบว่า ให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่ารายได้ที่ได้รับในรอบปีและความสุขจากงานที่ทำ โดยการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด นอกจากนี้

ประชากรกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) ซึ่งเป็นประชากรที่เข้าสู่วัยสูงอายุ ยังให้ความสำคัญกับภาวะสุขภาพเป็นปัจจัยอันดับต้นๆ

กลุ่ม Generation X พบว่า ให้ความสำคัญกับรายได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว และความรู้สึกมีความสุขจากงานที่ทำ

กลุ่ม Generation Y พบว่า ความรู้สึกเพียงพอต่อรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้การตัดสินใจในเรื่องสถานภาพสมรสของตนเอง จะเป็นเป็นโสดหรือแต่งงาน รวมถึงการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างสมดุล ยังเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่มีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต อย่างไรก็ตามคนกลุ่มนี้เห็นว่าการสนับสนุนของครอบครัวมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มเจนเอเรชั่นอื่นๆ

กลุ่ม Generation Z พบว่า ความรู้สึกมีความสุขจากงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นคงในงาน และการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

สรุปในภาพรวม หากควบคุมตัวแปรด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา และสถานที่อยู่อาศัยแล้ว ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยโดยรวมที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และเป็นผู้มีงานทำ เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความรู้สึกว่ารายได้มีความเพียงพอ 2) การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว 3) ความรู้สึกมีความสุขจากงานที่ทำ 4) ความรู้สึกพอใจในภาวะสุขภาพของตนเอง 5) การจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2521–2538 มีอายุระหว่าง 20–37 ปี (ณ ปีสำรวจ 2558) เป็นประชากรแรงงานที่มีความสำคัญในปัจจุบันและในอนาคต แต่จากผลการศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของคนเจนเนอเรชันวาย พบว่า คนกลุ่มนี้มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ

1) ในด้านการใช้ชีวิต พบว่า คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับครอบครัวน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มเจนเนอเรชันอื่นๆ ภาครัฐและเอกชนควรสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งและส่งเสริมการจัดงานหรือจัดกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีกิจกรรมทำร่วมกัน และสร้างความใกล้ชิดกันมากขึ้น

2) ในด้านการทำงานของคนกลุ่มนี้ พบว่า ให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชันอื่นๆ และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มเปลี่ยนงานมากกว่าคนเจนเนอเรชันอื่นๆ ด้วย การสร้างความเข้าใจและปรับตัวต่อการบริหารจัดการขององค์กรที่มีพนักงานกลุ่มประชากรเจนเนอเรชันวาย จึงอาจต้องพิจารณาเรื่องความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาของพนักงาน ร่วมกับการคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าการยึดถือเรื่องเวลาทำงานเป็นสำคัญ

3) ความพึงพอใจในชีวิตสมรสของคนเจนเนอเรชันวาย พบว่า คนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับการครองโสดมากกว่าการแต่งงานเล็กน้อย ซึ่งปัจจุบันแนวโน้มของอัตราการครองโสดมีเพิ่มขึ้น และคนแต่งงานช้าลง (แต่งงานเมื่ออายุมาก) ส่งผลให้คนรุ่นนี้มีบุตรน้อยลง จากปรากฏการณ์ดังกล่าวถึงเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของประชากรที่อาจส่งผลต่อกำลังแรงงานที่ลดลงในอนาคต ซึ่งหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักและเตรียมพร้อมเพื่อวางแผนรองรับกับสถานการณ์ด้านแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

QUALITY OF LIFE AMONG EMPLOYED POPULATION BY GENERATIONS

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	I
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	6
บทที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับช่วงวัยของประชากร (Generation) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	7
2.1 คำนิยามของประชากรในแต่ละช่วงวัย	7
2.2 แนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต	12
2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	18
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	21
3.1 แหล่งข้อมูล	21
3.2 กลุ่มตัวอย่าง	22
3.3 นิยามตัวแปรที่ใช้ศึกษา	23
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.1 ลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป	31
4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต ของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป	47

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและอภิปราย 75

- 5.1 สรุปลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป 75
- 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ของประชากรไทยต่างวัยที่มีงานทำ 79
- 5.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 89

เอกสารอ้างอิง 93

ภาคผนวก 101

สารบัญแนแผนภาพ

- แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ 19
- แผนภาพที่ 2 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามเพศ 33
- แผนภาพที่ 3 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส 34
- แผนภาพที่ 4 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา 35
- แผนภาพที่ 5 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามสถานที่อยู่อาศัย 36
- แผนภาพที่ 6 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน 37
- แผนภาพที่ 7 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ 38
- แผนภาพที่ 8 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับความรู้สึกต่อรายได้ที่ตัวเองได้รับ ในรอบปีที่ผ่านมา 39
- แผนภาพที่ 9 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับความรู้สึกมีความสุขต่องานที่ทำอยู่ 40
- แผนภาพที่ 10 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับความรู้สึกมั่นคงในงาน 40

แผนภาพที่ 11 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลา ของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	41
แผนภาพที่ 12 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเอง	46

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามกลุ่มช่วงวัย	32
ตารางที่ 2 ร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว	42
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม	44
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตาม Generation	47
ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต ของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป	50
ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากร อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ.2486 หรือก่อนหน้านั้น (Greater Generation)	55
ตารางที่ 7 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากร ที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2487 – 2505 (Baby Boomer)	59
ตารางที่ 8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากร ที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2506 – 2520 (Generation X)	64
ตารางที่ 9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากร ที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2521 – 2538 (Generation Y)	68
ตารางที่ 10 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากร อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2539 หรือหลังจากนั้น (Generation Z)	72
ตารางที่ 11 แสดงอันดับของปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ของแต่ละ Generation อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	80

สารบัญตาราง (ภาคผนวก)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามข้อมูลทางประชากร	101
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	103
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สีกต่อรายได้	104
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สีกต่องานที่ทำอยู่	105
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สีกมั่นคงในงาน	106
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สีกพึงพอใจในการจัดสรรเวลา ของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	107
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สีกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว	108
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สีกได้รับการสนับสนุนทางสังคม	109
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สีกพอใจในสุขภาพของตนเอง	111
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สีกพึงพอใจในชีวิต	112

QUALITY OF LIFE AMONG EMPLOYED POPULATION BY GENERATIONS

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

มนุษย์เราทุกคนต่างต้องการมีความสุขด้วยกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็ นชนชาติใด ภาษาใด หรือนับถือศาสนาใด ความสุขดูจะเป็นเหมือนเป้าหมาย สำคัญในชีวิตของคนทุกคน (Diener, Sapyta, & Suh, 1998) นอกจากนี้ ความสุขยังจะเป็นตัวแปรสำคัญทั้งต่อปัจเจกบุคคลและสังคมในทุกช่วงวัย (Erdoğan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012) เห็นได้จากความพยายาม ในการศึกษาความสุขของคนในชาติ เช่น ประเทศภูฏานได้ริเริ่มใช้ดัชนีมวลรวม ประชาชาติ (Gross National Happiness) เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้า ของประเทศ นอกเหนือจากการใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross Domestic Product: GDP) เพราะการที่ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้นกลับพบว่า คนในประเทศมีความสุขเพิ่มเพียงเล็กน้อยเท่านั้น (Layard, 2005 อ้างใน รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553, หน้า 22) ส่วนประเทศไทย ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) โดยสำนักงาน พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดให้ความอยู่เย็นเป็นสุขและ

ความสงบสุขของสังคมไทยเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศ เช่นกัน (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต เป็นการวัดคุณภาพชีวิตของประชากรอย่างหนึ่ง โดย “ความสุข” (Happiness) เป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์รอบตัว ขณะที่ “ความพึงพอใจในชีวิต” (Life satisfaction) เป็นความสุขโดยรวมของชีวิตที่มีความคงที่มากกว่าความสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขกับความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างสูง และมักใช้ทดแทนกันในการอธิบายความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของประชากร อีกทั้งยังมักใช้ชุดตัวแปรหรือปัจจัยต้นเหตุชุดเดียวกันในการอธิบาย “ความสุข” และ “ความพึงพอใจในชีวิต” (Gray, Rukumnuaykit, Kittisuksathit, & Thongthai, 2008) การศึกษาค่าดัชนีความสุขรวมของคนในประเทศอาจไม่มีความหมายมากนัก หากขาดข้อมูลในการอธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของประชากร ซึ่งประชากรในแต่ละช่วงวัยต้องเจอเงื่อนไขและประสบการณ์ในวัยเด็กที่หล่อหลอมวิถีชีวิต แบบแผนความคิด และค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป ยกตัวอย่างจากการศึกษาข้อมูลทางประชากรของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ใช้ข้อมูลสำรวจตั้งแต่ปี ค.ศ. 1972–2004 ของ Yang (2008) พบว่า คนในช่วงวัยต่างกันหรือเป็นคนต่างเจนเนอเรชัน (Generation) กัน จะมีความสุขต่างกัน โดยคนรุ่น Baby Boomer (คือประมาณ ค.ศ.1945–1960) จะมีความสุขน้อยกว่าประชากรรุ่นอื่น เพราะคนกลุ่มนี้เป็นประชากรที่เกิดในช่วงฟื้นฟูหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และเงื่อนไขความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ เชื้อชาติ และศาสนา ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความสุขน้อยลง

Ed Diener (1996) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่ศึกษาเกี่ยวกับความอยู่ดีเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) เสนอว่า นอกจากบุคลิกภาพ

ส่วนบุคคล (Traits) แล้ว สถานการณ์ต่างๆ ในชีวิต (Life events) นับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่เติบโตมาในสภาพแวดล้อมต่างกันย่อมประสบพบเจอสถานการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่เกิดมาในช่วงที่ประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งความก้าวหน้าทางคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตอย่างในปัจจุบัน ย่อมถูกเลี้ยงดูและเติบโตจนหล่อหลอมเป็นแบบแผนความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ต่างไปจากบุคคลที่เกิดมาในยุคก่อนหน้านั้น ดังนั้น คนต่างวัยต่างยุคสมัยหรือต่างเจเนอเรชัน (Generation) ย่อมผ่านประสบการณ์ชีวิตมาต่างกัน จึงให้คุณค่าหรือความสำคัญต่อสิ่งต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของตนแตกต่างกัน

คนกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) ที่ส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุในปัจจุบัน เกิดและเติบโตมาท่ามกลางความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ความยากลำบากของพ่อแม่ และความวุ่นวายต่างๆ จึงทำให้คนกลุ่มนี้มีความอดทนสูง มีชีวิตเพื่อการทำงาน ขยัน ประหยัดอดออม ขณะที่คนเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หรือคนในยุคถัดมา กลับให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Work-life balance) ค่อนข้างสูง ส่วนคนเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและค่านิยมของสังคม และได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่มเบบี้บูม) ที่ค่อนข้างประสบความสำเร็จในชีวิต จึงมักถูกตามใจและได้รับสิ่งของทุกอย่าง เนื่องจากพ่อแม่มักคิดว่าลูกควรได้รับสิ่งที่ดีที่สุดซึ่งคนรุ่นพ่อแม่ไม่เคยได้รับ จึงทำให้คนเจเนอเรชันวายมักเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบหรือเงื่อนไข และรักอิสระ ดังนั้น คนแต่ละเจเนอเรชันจึงมักมองปัจจัยที่ทำให้ตัวเองมีความสุขหรือพึงพอใจในชีวิตไม่เหมือนกัน

การศึกษาความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตส่วนใหญ่มักเป็นการศึกษาในกลุ่มประชากรทั่วไป เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีมิติความสัมพันธ์กับความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของประชากรโดยรวม เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังพบการศึกษาในกลุ่มนักเรียน เยาวชน คนสูงอายุ คนป่วยหรือคนที่มีปัญหาสุขภาพ แต่มักไม่ได้มุ่งเน้นผู้มีงานทำและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานเป็นการเฉพาะ แม้แต่ในงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับคนทำงานที่มีความสุข (Happy worker) โดยส่วนใหญ่ก็มุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้ครอบคลุมถึงแนวคิดโดยรวมของความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตหรือความสุขของคนทำงาน ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศและเศรษฐกิจ โดยจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2557 (เดือนสิงหาคม 2557) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.5) เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน และจากการศึกษาของ Erdogan และคณะ (2012) พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับมิติต่างๆ ในด้านงานค่อนข้างมาก เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ ผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออก และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนทำงาน นอกจากจะนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรแล้ว ยังสามารถอธิบายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของประชากรกลุ่มช่วงวัยต่างๆ หรือกลุ่มคนเจนเนอเรชันต่างกันได้อีกด้วย เช่น ทำไมคนเจนเนอเรชันวายจึงมักถูกมองว่าเป็นคนไม่อดทนและเปลี่ยนงานบ่อย เป็นต้น อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของคนทำงาน ไม่ได้มีเฉพาะปัจจัยทางด้านการงานอย่างเดียวเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น ปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางครอบครัวและสังคม เป็นต้น

รายงานคุณภาพชีวิตตามวัยเป็นการศึกษาสถานการณ์สุขภาพจิตของประชากรไทยที่มีงานทำ และมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ผ่านข้อคำถามวัดความ

พึงพอใจในชีวิตซึ่งเป็นการวัดแบบข้อคำถามเดียว (Single question หรือ Global Question) ในการประเมินความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตภาพรวม โดย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีภูมิจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2558 ไตรมาส 3 กรกฎาคม-กันยายน 2558 ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงาน สถิติแห่งชาติ เพื่อสำรวจภาวะการมีงานทำ ภาวะการว่างงาน และลักษณะ ที่สำคัญบางประการของกำลังแรงงานในประเทศ

นอกจากนี้ รายงานคุณภาพชีวิตตามวัยฉบับนี้ยังได้วิเคราะห์ปัจจัย สำคัญ ทั้งปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางด้านงาน ปัจจัยทางด้านครอบครัว และปัจจัยทางสังคม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยที่มีงาน ทำ และมีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นกลุ่มประชากรใน ช่วงวัยต่างๆ หรือกลุ่มคนต่างเจเนอเรชั่น (Generation) ตั้งแต่กลุ่ม Greater Generation ที่มีอายุ 72 ปีขึ้นไป (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) ซึ่งเป็นก ลุ่มที่มีอายุมากที่สุด และพบว่ามีการประชากรในกลุ่มนี้จำนวนหนึ่งที่ยังคงทำงาน อยู่ กลุ่มคนเบบี้บูม (Baby boomer) ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรวัยทำงานช่วง ปลายที่ส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน มีอาชีพและรายได้ มั่นคง กลุ่มคนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ มีสัดส่วนมากที่สุดที่กำลังเติบโตในชีวิตการทำงาน และกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรจำนวนมากเช่นกันที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และมักถูกตั้งคำถามจากกลุ่มคนเบบี้บูมซึ่งเป็นหัวหน้าหรือนายจ้าง เกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แตกต่างแหวกแนว เช่น การไม่อยู่ในกฎระเบียบ การไม่มีสัมมาคารวะ และการเปลี่ยนงานบ่อย เป็นต้น จนถึงกลุ่มคนรุ่นหลังสุดหรือคนเจเนอเรชั่นซี (Generation Z) ที่มีอายุระหว่าง 15-19 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) และคนกลุ่มนี้จำนวนหนึ่งได้เข้าสู่การทำงานบ้างแล้ว โดยการวิเคราะห์ความ พึงพอใจในชีวิตของประชากรต่างวัยหรือต่างเจเนอเรชั่นนี้เป็นการสะท้อน ให้เห็นถึงการให้คุณค่าหรือความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ในชีวิตของคนแต่ละเจนเนอเรชันที่ชัดเจนยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรต่างวัย อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในด้านบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีบุคลากรต่างวัยต่างเจนเนอเรชันได้อีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อรายงานลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป โดยแบ่งออกเป็นประชากรกลุ่ม Greater generation ประชากรกลุ่ม Baby boomer ประชากรกลุ่ม Generation X ประชากรกลุ่ม Generation Y และประชากรกลุ่ม Generation Z
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยต่างวัยต่างเจนเนอเรชันที่มีงานทำ และมีอายุ 15 ปีขึ้นไป

แนวคิดเกี่ยวกับช่วงวัยของประชากร (Generation) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

การศึกษาคุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้ที่มีงานทำในครั้งนี้ ได้ศึกษาและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับช่วงวัยของประชากร (Generation) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) โดยเนื้อหาในบทนี้ประกอบด้วย

- 2.1 ค่านิยมของประชากรในแต่ละช่วงวัย
- 2.2 แนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต
- 2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 ค่านิยมของประชากรในแต่ละช่วงวัย

ในสังคมประกอบไปด้วยคนแต่ละช่วงวัยในสัดส่วนที่แตกต่างกัน และคนที่มีอายุแตกต่างกันหรือเป็นคนต่างรุ่นกัน ย่อมมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งอุปนิสัย วิธีคิด การดำเนินชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรม เนื่องมาจากคนแต่ละรุ่นเติบโตขึ้นมาภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน

ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

การจำแนกประชากรตามรุ่นต่างๆ หรือเรียกว่า เจเนอเรชัน (Generation) นั้น ได้นิยามตามปีเกิดของประชากร ซึ่งอาจถูกกำหนดไว้ค่อนข้างหลากหลาย และแตกต่างกันไปในแต่ละการศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังคงเป็นช่วงเวลาที่ได้ใกล้เคียงกัน ยกตัวอย่างเช่น Zimmerman (2011 อ้างใน ชานนท์ ศิริธร และ ม.ล.วิภูวราช จิระประวัติ, 2555) ได้กำหนดประชากรที่เกิดในปี 1964–1981 (พ.ศ. 2507–2524) เป็นรุ่นเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เพราะมีการสังเกตได้ว่า คนที่เกิดช่วงปีนี้มีคุณลักษณะรูปแบบการใช้ชีวิตและพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนและรุ่นหลังอย่างเห็นได้ชัด ขณะที่บางการศึกษาของไทยได้กำหนดให้ช่วงที่มีประชากรรุ่นเกิดล้านในประเทศไทยเป็นช่วงปีเกิดของคนเจเนอเรชันเอ็กซ์ คือ ปี พ.ศ. 2506–2526 (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 12–13) ซึ่งเป็นช่วงต่อจากประชากรรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา หรือระหว่างปี พ.ศ. 2487–2505 ส่วนประชากรรุ่น Greater Generation คือกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2486 หรือปีก่อนหน้านั้น (อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2557)

ประชากรรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) มักถูกมองว่าเป็นพวกอนุรักษ์นิยมหรือหัวเก่า มีนิสัยยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลงอะไรง่ายๆ ให้ความสำคัญกับผลงานแม้จะต้องใช้เวลาานกว่าจะประสบความสำเร็จ โดยประชากรรุ่นเบบี้บูมเมอร์ในไทยส่วนใหญ่เติบโตมาในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นชนบทและมีประชากรไม่หนาแน่นมาก (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 12–13) โดยจากการศึกษาสำมะโนประชากรและเคหะ ปี 2523, 2543, และ 2553 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าประชากรรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเมื่อช่วงอายุ 20–28 ปี คือ ทำงานช่วยกิจการครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน

ขณะที่คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้เข้าสู่การทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีช่วงอายุเดียวกัน (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 14–15)

ประชากรรุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เกิดมาท่ามกลางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง และประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากตะวันตกหลายอย่าง อาทิ การเกิดของเคเบิลทีวี ฟาสต์ฟู้ด และร้านสะดวกซื้อต่างๆ (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 12–13) คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) จึงมักมีนิสัยชอบความเสี่ยง ยินดีรับการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันคนรุ่นนี้จะให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพทั้งเพื่อนร่วมงานและครอบครัว (รัชฎา อีสสินธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2559) โดย ศรีภักฎญา มงคลศิริ (2548) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ว่า เป็นคนที่ขี้เกียจ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของ Lorette (2011 อ้างใน ชานนท์ ศิริธร และ ม.ล.วิภูรธร จิระประวัติ, 2555) ที่มองว่าคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นคนขยันหมั่นเพียร ทำงานหนักเพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และรักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้ ศรีภักฎญา (2548) ยังมองว่าคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นคนรักอิสระ รักการเป็นเจ้าของกิจการ กล้าแสดงออกและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ชอบความจริงและเกลียดขั้นตอนและกฎระเบียบ เปลี่ยนงานบ่อย หลงใหลเทคโนโลยี ห่วงใยสุขภาพ ให้สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับลูก หลงใหลในตนเอง และตราสินค้า และมีกำลังซื้อ

ส่วนประชากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นประชากรที่มีสัดส่วนมากที่สุดของจำนวนประชากรโลก คือ ร้อยละ 39 ซึ่งมากกว่าจำนวนประชากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีจำนวนมากเป็นอันดับสองคือ ร้อยละ 27 ของประชากรโลก (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 10–11) ส่วนประชากรเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทยนั้น ญัฐวุฒิ ศรีภักฎญา (2540) มองว่าเป็นประชากรที่เกิดในปี พ.ศ. 2524–2539 (ค.ศ. 1981–1996) ซึ่งเป็น

ช่วงที่ประเทศไทยมีการเติบโตของความเป็นเมืองสูงขึ้น ครั้วเรือนมีขนาดเล็กลง เป็นช่วงที่วิวัฒนาการต่างๆ ก้าวหน้าเติบโตอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต จึงทำให้คนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความเป็นสากล เชื่อมั่นในตนเองสูง ทะเยอทะยาน ไม่ผูกพันต่อองค์กร และมีแนวโน้มเปลี่ยนงานมากกว่าคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomers) โดยมองว่าประสบการณ์ที่หลากหลายเป็นการสะสมทักษะและหาโอกาสใหม่ๆ (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 14–15) นอกจากนี้ คนเจนเนอเรชั่นวายมักเป็นคนปรับตัวเก่ง มีความคิดริเริ่ม มีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี และช่างสงสัยในทุกอย่าง จนบางครั้งมีการเรียกคนรุ่นนี้ว่า Generation Why?

นอกจากนี้ สังคมไทยยังมีประชากรรุ่นใหม่ที่กำลังเติบโตเข้าสู่วัยแรงงาน นั่นคือ Generation Z หรือประชากรที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา (อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, 2557) โดยประชากรเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) เป็นคนที่เกิดมาพร้อมความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร และมักมองว่าโทรศัพท์มือถือถือ ทั้งสมาร์ตโฟนและแท็บเล็ตเป็นเหมือนอวัยวะชิ้นที่ 33 ของร่างกายที่ขาดเสียไม่ได้ และด้วยการติดโลกออนไลน์จึงทำให้คนเจนเนอเรชั่นซีเป็นมนุษย์ข้อมูลที่กำลังวุ่นวาย กลัวว่าจะเรียนอะไรดีที่ไม่ต่องาน อาชีพอะไรมั่นคง และมีแนวโน้มที่จะเลือกงานที่เงินดีมากกว่าที่ชอบจริงๆ คนเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) เป็นคนเปิดกว้างทางความคิดและวัฒนธรรม ยอมรับความแตกต่างของสีผิว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี เพราะโลกอินเทอร์เน็ตทำให้คนรุ่นนี้สามารถติดต่อกับเพื่อนต่างชาติได้ง่ายดาย อย่างไรก็ตาม คนรุ่นใหม่นี้มักเป็นคนที่ทำเพื่อตัวเองก่อน มักเรียกร้องสิทธิตัวเอง ชอบอิสระเสรี มีแนวโน้มเป็นมนุษย์หลายงานที่มีความอดทนต่ำ ไม่รอคอย ตอบสนองความรวดเร็วของโลกได้อย่างทันที และหาความรู้ผ่านเทคโนโลยีได้ทุกที่ (ทีนิวาไรตี้, 2559)

ประชากรในรุ่นหลังๆ มีแนวโน้มของรายได้เพิ่มสูงขึ้น ขณะเดียวกันก็มีการใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย มีแนวโน้มของการเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าลง เนื่องจากใช้เวลาในการเรียนนานขึ้น และจากการศึกษาสำมะโนประชากรและเคหะของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ประชากรอายุ 25–29 ปี ที่แต่งงานแล้วมีสัดส่วนลดลงอย่างเห็นได้ชัด และประชากรไทยมีแนวโน้มของการแต่งงานที่อายุมากขึ้น และมีอัตราการครองโสดเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงให้ความสำคัญกับรูปแบบการแต่งงานที่ควรมีการจัดงานแต่งงานและจดทะเบียนสมรส มากกว่าการใช้ชีวิตคู่รูปแบบใหม่ หรือการอยู่กินกันก่อนแล้วค่อยตัดสินใจแต่งงาน (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 20–21)

ปัจจุบันมีการแบ่งประชากรไทยออกเป็นรุ่นต่างๆ ตามปีเกิดที่แตกต่างกันหลากหลาย การศึกษาครั้งนี้ใช้การแบ่งประชากรไทยออกเป็น 5 รุ่นหรือ 5 เจเนอเรชัน ตามการศึกษาของ อุมารัณณ์ ภัทรวาณิชย์ (2557) เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ดังนี้

กลุ่ม Greater Generation เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2486 หรือปีก่อนหน้านั้น โดยมีอายุตั้งแต่ 72 ปี ขึ้นไป (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)

กลุ่ม Baby Boomer เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2487–2505 โดยมีอายุระหว่าง 53–71 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)

กลุ่ม Generation X เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2506–2520 โดยมีอายุระหว่าง 38–52 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)

กลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2521–2538 โดยมีอายุระหว่าง 20–37 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)

กลุ่ม Generation Z เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป และมีอายุไม่น้อยกว่า 15 ปี คือ อายุระหว่าง 15–19 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) เป็นมิติหนึ่งความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) สามารถแยกส่วนการวิเคราะห์ออกจากความรู้สึกทางบวก (Positive affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative affect) ซึ่งเป็นอีกสองมิติของความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย ทั้งนี้ เพราะความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินชีวิตตนเองในภาพรวมทุกด้านว่าเป็นอย่างไร (Diener, 1984; Diener, Emmons, Larsen, & Giffin, 1985; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในชีวิตยังแตกต่างจาก “ความสุข” (Happiness) ที่เป็นความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่า ความพึงพอใจในชีวิตจึงเป็นความสุขของชีวิตโดยรวมที่นำไปสู่คุณภาพชีวิต (Quality of life) อย่างไรก็ตาม ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างสูง ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ทำนายความสุขและความพึงพอใจในชีวิตจึงมักเป็นตัวแปรชุดเดียวกัน (Gray et al., 2008)

แม้ว่าการวัดความพึงพอใจในชีวิตจะมีการพัฒนาแบบวัดที่มีองค์ประกอบหลายด้าน (Multidimensional questions) เช่น ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อน ความพึงพอใจในภาวะสุขภาพ เป็นต้น (Andrews & Withey, 1976) แต่ความพึงพอใจในชีวิตเป็นความรู้สึกต่อภาพรวมของชีวิต จึงมีการพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยใช้ข้อคำถามหลายข้อให้ผู้ตอบได้ประเมินชีวิตของตนเองโดยรวม เช่น แบบวัด Life Satisfaction with Life Scale (SWLS) ที่มี 5 คำถาม (Diener et al., 1985) คือ

1. “ชีวิตส่วนใหญ่ของฉันเป็นไปตามที่ฉันคิดไว้”
2. “สถานะต่างๆ ในชีวิตของฉันล้วนดีเยี่ยม”
3. “ฉันมีความพึงพอใจในชีวิต”
4. “จนถึงวันนี้ ฉันได้ในสิ่งที่ฉันต้องการแล้ว”

5. “ถ้าย้อนเวลากลับไปได้ ฉันแทบจะไม่อยากเปลี่ยนแปลงอะไรเลย”
แต่ละข้อคำถามมีตัวเลือกให้ตอบ 7 สเกล ได้แก่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
“ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย” “เฉยๆ ” “เห็นด้วยเล็กน้อย”
“เห็นด้วย” “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

นอกจากนี้ การวัดความพึงพอใจในชีวิตยังมีการใช้คำถามเดียว (Single question หรือ Global Question) ในการประเมินความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตภาพรวม ซึ่งพบลักษณะการวัดความสุขและความพึงพอใจในชีวิตแบบข้อคำถามเดียวในการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติของประเทศไทยหลายครั้ง รวมทั้งการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2558 ที่ถามว่า “ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา จนถึงปัจจุบัน ได้สำรวจตัวเองและประเมินความรู้สึกตนเองว่า ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตระดับใด” โดยให้เลือกตอบ 10 สเกล คือ ระดับ 0 (ไม่พึงพอใจในชีวิตเลย) จนถึง 10 (พึงพอใจในชีวิตมากที่สุด)

2.2.1 การศึกษาความพึงพอใจในชีวิต

การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตได้แบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ แนวคิดบนลงล่าง (Top-down approach) และแนวคิดล่างขึ้นบน (Bottom-up approach) (Erdogan et al., 2012) โดยแนวคิดบนลงล่าง (Top-down approach) มองว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นความสัมพันธ์ภายในปัจเจกบุคคล บุคลิกภาพ (Traits หรือ Personality) ของแต่ละบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้น ความพึงพอใจในชีวิตจึงขึ้นอยู่กับว่าเขาเป็นคนอย่างไร โดยบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ บุคลิกภาพที่เกี่ยวกับการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น ความคงที่ทางอารมณ์ (Emotional stability) และบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับการตีความเหตุการณ์ในชีวิต เช่น การปกป้องตนเอง (Defensiveness) (DeNeve & Cooper, 1998)

ส่วนแนวคิดล่างขึ้นบน (Bottom-up approach) มองว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าเขาให้น้ำหนักกับอะไรในชีวิตมากกว่ากัน เช่น คนที่ให้คุณค่ากับความสำเร็จ (achievement) เขาก็จะให้ความสำคัญกับเรื่องงาน ส่วนคนที่ให้คุณค่ากับเรื่องความสัมพันธ์ (affiliation) เขาก็จะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่า เป็นต้น (Erdogan et al., 2012)

2.2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต

ปัจจัยทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การมีงานทำ และรายได้ โดยการศึกษาข้อมูลภาคตัดขวางของประชากรอเมริกัน ปี ค.ศ. 1972–2004 พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุที่มากขึ้น และเพศหญิงจะมีความสุขน้อยกว่าเพศชายเมื่ออายุหลังวัยกลางคนไปแล้ว อีกทั้งความไม่เท่าเทียมกันของเพศ เชื้อชาติ และการศึกษายังเป็นประเด็นทางสังคมที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนรุ่นนั้นๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า ความไม่เท่าเทียมกันด้านเพศและเชื้อชาติมีแนวโน้มลดลงในช่วงกว่า 30 ปีที่ผ่านมา (Yang, 2008) สอดคล้องกับการศึกษาความสุขของประชากรไทยในปี พ.ศ. 2551 ที่พบว่า กลุ่มชายไทยมีความสุขมากกว่าเพศหญิงเพียงเล็กน้อยในทุกกลุ่มอายุ (รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553)

การศึกษาของ Clark และ Oswald (Clark & Oswald, 1994) และการศึกษาของ Blanchflower และ Oswald (Blanchflower & Oswald, 2004) พบว่า ผู้ที่มีงานทำมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่ไม่มีงานทำอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับการศึกษาในประเทศไทยที่พบว่า คนแต่งงานมีความสุขลดลง นอกจากนี้ ระดับรายได้และการศึกษายังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขอีกด้วย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2549) อย่างไรก็ตาม รายได้ที่

เพิ่มขึ้นทำให้คนมีความสุขมากขึ้น ในกรณีที่เงินรายได้นั้นสามารถตอบสนอง ความขาดแคลนขั้นพื้นฐานของบุคคลนั้นได้ อาทิ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษา โรค ที่อยู่อาศัย แต่ถ้ามีเงินถึงระดับหนึ่งแล้ว เงินรายได้ที่เพิ่มขึ้นกลับไม่ได้ ทำให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้นในสัดส่วนที่เท่ากับรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่กลับเพิ่มขึ้น ในสัดส่วนที่ลดลง นั่นคือ การมีเงินรายได้มากขึ้น ไม่ได้หมายความว่ามีความสุข มากขึ้นตามไปด้วย (Brooks, 2008; Helliwell, 2005; Layard, 2005 อ้างใน รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553, หน้า 102–103) ซึ่งการศึกษาในคน ไทยพบว่า คนที่ไม่รู้สึกว่าจะตัวเองอยากจนจะมีความสุขมากที่สุด เมื่อเทียบกับ คนที่รู้สึกว่าจะตัวเองจนหรือจนกว่าคนอื่น (Gray et al., 2008) ฉะนั้น ระดับ ความสุขจึงขึ้นอยู่กับระดับความเพียงพอของแต่ละคน (รศรินทร์ เกรย์ และ คณะ, 2553)

นอกจากปัจจัยทางประชากรที่มีผลต่อระดับความสุขหรือความพึงพอใจ ในชีวิตแล้ว ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น สัมพันธภาพในครอบครัว การใช้เวลา ร่วมกัน เป็นต้น ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเรามีความสุขมากที่สุด โดยเฉพาะในช่วงวัยเริ่มต้นของการสร้างครอบครัว (อายุระหว่าง 20–39 ปี) (รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553) นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนทาง สังคม หรือการมีทุนทางสังคม เช่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีเพื่อน ฝูง ความรู้สึกไว้นื้อเชื่อใจ และการอาศัยในชุมชนที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน จะส่งผลให้ความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลเพิ่ม มากขึ้น (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และ ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, 2550)

2.2.3 ความพึงพอใจในชีวิตกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน

ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ทั้งการ เป็นผลกระทบ (Consequence) ที่เกิดจากปัจจัยในงาน เช่น ความพึงพอใจ ในงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความขัดแย้งและการรักษาสมดุลระหว่างบ้าน

กับงาน และการเป็นตัวแปรต้น (Antecedent) ที่ส่งผลต่อมิติต่างๆ ด้านงาน เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ ผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออก และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Erdogan et al., 2012) ดังนั้น การทำความเข้าใจว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานอะไรบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตจะช่วยให้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างได้ เช่น ผลการปฏิบัติงาน และการลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มักถูกมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และบางการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นความสัมพันธ์แบบสองทาง (reciprocal) คือ ต่างส่งผลต่อกันและกัน (T. A. Judge, Boudreau, & Bretz, 1994; Timothy A. Judge & Hulin, 1993; Timothy A. Judge & Locke, 1993) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิตจะมีสูงในกลุ่มคนที่ทำงานวิชาชีพ (Professional job) เช่น กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย (Cunningham & De La Rosa, 2008; Near & Sorcinelli, 1986; Sorcinelli & Near, 1989) กลุ่มคนทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบิน (Ayres & Malouff, 2007) และกลุ่มคนที่จ้างงานตนเอง (Thompson, Kopelman, & Schriesheim, 1992) ขณะที่กลุ่มคนทำงาน Non-professional job จะได้ความพึงพอใจในชีวิตจากปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากงานมากกว่า (Susskind, Borchgrevink, Michele Kacmar, & Brymer, 2000) นอกจากนี้ ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิตจะมีมากในกลุ่มผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย (Babin & Boles, 1998; Sorcinelli & Near, 1989) และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตอีกด้วย

ความมั่นคงในงาน (Job security) มีผลในการทำนายความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลเช่นกัน (De Cuyper & De Witte, 2006, 2008) หาก

คนตกงานหรือไม่มีงานทำจะเป็นผลลบต่อความพึงพอใจในชีวิต นั่นคือ หากมองว่างานเป็นแหล่งตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะความต้องการทางเศรษฐกิจ (Financial needs) การทำงานจะสามารถหาเงินเพื่อนำไปซื้อหาข้าวของและความต้องการอื่นในชีวิต รายได้จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตเช่นกัน (Schyns, 2000) แต่การศึกษาของ Xie (Xie, 1996) พบว่า ความเพียงพอในรายได้ (Income adequacy) มีความสำคัญมากกว่าเงินเดือนที่แท้จริง (Actual salary)

การศึกษาบางส่วนพบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในชีวิต (Linn, Yager, Cope, & Leake, 1986; Matthews & Barnes-Farrell, 2010; Thompson & Prottas, 2006) ขณะที่บางการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันแต่เพียงเล็กน้อย (Ezzedeen & Swiercz, 2007; T. A. Judge et al., 1994) ส่วนงานวิจัยของ Jackson (Jackson, 1993) และ Rode (Rode, 2004) พบว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต โดยอาจเป็นการเชื่อมโยงกับความมั่นคงในงานกับรายได้ นั่นคือ การได้มีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น หมายถึงการมีงานทำ การได้รับการจ้างงาน และผลที่ได้รับ คือ เงินรายได้ที่เพิ่มขึ้น

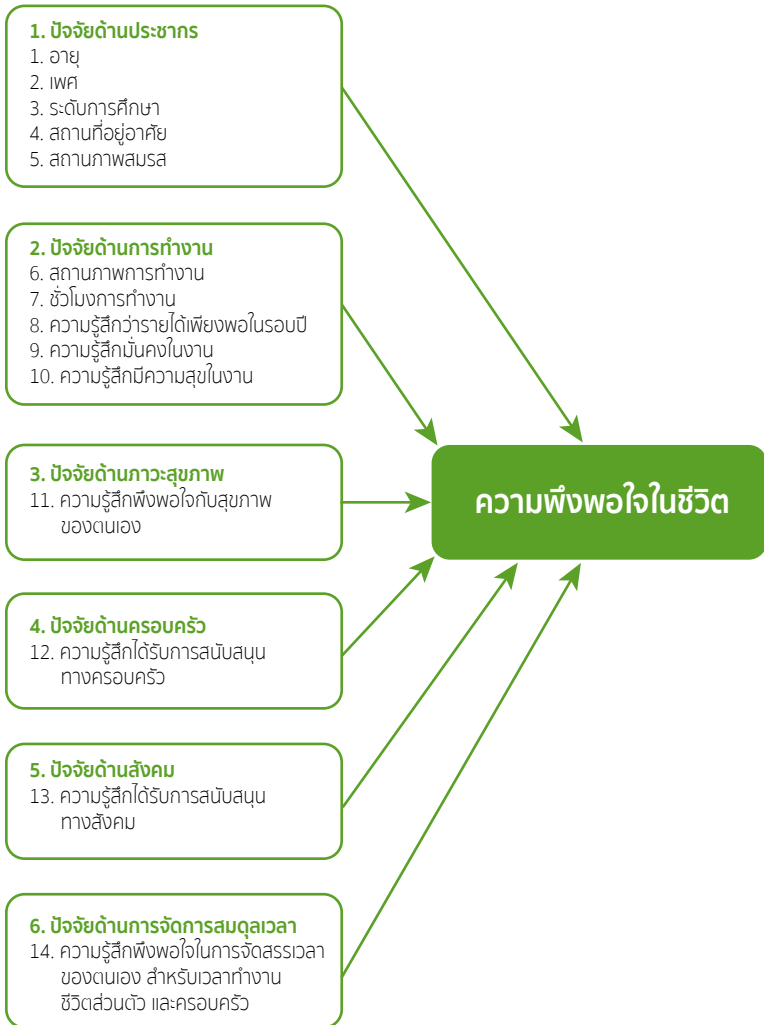
นอกจากนี้ การรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน (Work-life balance) ยังเป็นประเด็นที่ให้ความสนใจศึกษา โดยพบว่า การรักษาสสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความเครียดเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) โดยการศึกษาของ Kossek และ Ozeki (Ernst Kossek & Ozeki, 1998) พบว่า ความขัดแย้งที่เกิดจากงานไปสู่ครอบครัว (Work-to-family conflict) มีผลให้ความพึงพอใจในชีวิตลดลง และมักพบในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ซึ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับเวลาว่างส่วนตัว (Work-leisure

conflict หรือ Work–nonwork conflict) ก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลอย่างชัดเจน (Aryee, 1992; Babin & Boles, 1998; Rice, Frone, & McFarlin, 1992) ดังนั้น แม้ว่าการมีงานทำจะทำให้คนมีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น แต่การทำงานมากเกินไปก็ทำให้ขาดความสุขที่ควรได้รับจากครอบครัว เพื่อน และการพักผ่อนส่วนตัว

2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป และศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรต่างเจเนอเรชันที่มีงานทำครั้งนี้ ได้แบ่งปัจจัยกำหนดความพึงพอใจในชีวิตออกเป็น 6 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยด้านประชากร 2) ปัจจัยด้านการทำงาน 3) ปัจจัยด้านภาวะสุขภาพ 4) ปัจจัยด้านครอบครัว 5) ปัจจัยด้านสังคม และ 6) ปัจจัยด้านการจัดการสมดุลเวลา แสดงได้ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้



unที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้มีงานทำในครั้งนี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มประชากร คือ กลุ่ม Greater generation กลุ่ม Baby boomer กลุ่ม Generation X กลุ่ม Generation Y และกลุ่ม Generation Z และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยต่างวัยต่างเจนเนอเรชั่นที่มีงานทำ และมีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีรายละเอียดของวิธีวิจัยดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูล

รายงานฉบับนี้ใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2558 ไตรมาส 3 กรกฎาคม-กันยายน 2558 ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อสำรวจภาวะการมีงานทำ ภาวะการว่างงาน และลักษณะที่สำคัญของกำลังแรงงานในประเทศ นอกจากนี้ ยังได้มีการผนวกแบบสอบถามวัดสุขภาพจิตเข้ากับการสำรวจครั้งนี้ด้วย โดยปฏิบัติงานเก็บข้อมูลจาก

ประชากรตัวอย่างทั่วทุกภาคของประเทศ ระหว่างวันที่ 1-12 ของเดือน กรกฎาคม สิงหาคม และกันยายน พ.ศ. 2558

การสำรวจครั้งนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Two-stage Sampling โดยมีจังหวัดเป็นสตราตัม (Stratum) จำนวนทั้งสิ้น 77 สตราตัม เขตแดนจับ (ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล) เป็นหน่วยตัวอย่าง ชั้นที่หนึ่ง ครั้วเรือนส่วนบุคคลและสมาชิกในครั้วเรือนกลุ่มบุคคลประเภท คนงาน เป็นหน่วยตัวอย่างชั้นที่สอง โดยมีครั้วเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครั้วเรือน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 198,077 คน และในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะกลุ่มที่เป็นผู้ที่มีงานทำและตอบคำถามความพึงพอใจในชีวิตด้วยตัวเอง จำนวน 67,010 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจ และใช้สัดส่วนค่าถ่วงน้ำหนัก (Weighted cases) ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติจัดทำสำหรับการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2558 ไตรมาส 3 กรกฎาคม-กันยายน 2558 เพื่อให้ข้อมูลจากการสำรวจครั้งนี้มีการกระจายตามสัดส่วนของประชากรระดับประเทศ

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ประชากรตัวอย่างที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตด้วยตนเอง และเป็นผู้ที่ปกติมีงานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ คือ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้

1. ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำ เป็นเงินสด หรือสิ่งของ

2. ไม่ได้ทำงาน หรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (ซึ่งจะถือว่าเป็น ผู้ที่ปกติมีงานประจำ)
 - a. ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน
 - b. ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงาน หรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ
3. ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน

3.3 นิยามตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิตที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบคำถามเดียว (Single Question หรือ Global Question) ที่ใช้วัดความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม

คำถาม “ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ท่านได้สำรวจตัวเองและประเมินความรู้สึกตนเองว่า ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตระดับใด?” ซึ่งให้เลือกตอบด้วยค่าคะแนนระหว่าง 0-10 คะแนน

0 คะแนน	หมายถึง	ไม่มีความพึงพอใจในชีวิตเลย
10 คะแนน	หมายถึง	มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด

2. กลุ่มประชากรตามช่วงวัย (Generation)

การศึกษาคั้งนี้แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นรุ่นตามปีเกิด เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชากรกลุ่มวัยต่างๆ ที่มีงานทำ โดยแบ่งเป็นกลุ่ม (อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2557) ดังนี้

กลุ่ม Greater Generation เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2486 หรือปีก่อนหน้านั้น โดยมีอายุตั้งแต่ 72 ปี ขึ้นไป (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) และเป็นผู้ที่ปกติมีงานทำในสัปดาห์ของการสำรวจ

กลุ่ม Baby Boomer เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2487–2505 โดยมีอายุระหว่าง 53–71 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) และเป็นผู้ที่ปกติมีงานทำในสัปดาห์ของการสำรวจ

กลุ่ม Generation X เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2506–2520 โดยมีอายุระหว่าง 38–52 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) และเป็นผู้ที่ปกติมีงานทำในสัปดาห์ของการสำรวจ

กลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2521–2538 โดยมีอายุระหว่าง 20–37 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) และเป็นผู้ที่ปกติมีงานทำในสัปดาห์ของการสำรวจ

กลุ่ม Generation Z เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป และมีอายุไม่น้อยกว่า 15 ปี คือ อายุระหว่าง 15–19 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) และเป็นผู้ที่ปกติมีงานทำในสัปดาห์ของการสำรวจ

3. ปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย สถานภาพการทำงานและชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ รวมทั้งความรู้สึกต่อรายได้และงานที่ทำ ดังนี้

4. สถานภาพการทำงาน คือ สถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ แบ่งเป็น

นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองเพื่อหวังผลกำไร หรือส่วนแบ่ง และได้จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในธุรกิจในฐานะลูกจ้าง

ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองโดยลำพังผู้เดียว หรืออาจมีบุคคลอื่นมาร่วมกิจการด้วยเพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และไม่ได้จ้างลูกจ้าง แต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือนหรือผู้ฝึกงาน

มาช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างอื่นสำหรับงานที่ทำ
ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ที่ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายขึ้น หรือเหมาจ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจเป็นเงินหรือสิ่งของ โดยลูกจ้างแบ่งเป็น

ลูกจ้างรัฐบาล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของรัฐบาล

ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ลูกจ้างเอกชน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับเอกชน หรือธุรกิจของเอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน

ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงาน หรือธุรกิจ หรือบุคคล มากกว่า 1 แห่งในช่วงเวลาเดียวกัน

การรวมกลุ่ม หมายถึง กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการกำหนดการทำงานทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการลงทุน การขาย งานอื่นๆ ของกิจการที่ทำ ตลอดจนการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกตามที่ตกลงกัน (การรวมกลุ่มดังกล่าวอาจจดทะเบียนจัดตั้งในรูปของสหกรณ์หรือไม่ก็ได้)

5. ชั่วโมงการทำงาน เป็นชั่วโมงทำงานจริงทั้งหมดในสัปดาห์แห่งการสำรวจ สำหรับบุคคลที่มีอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ ชั่วโมงการทำงานจะเป็นยอดรวมของชั่วโมงการทำงานทุกอาชีพ

6. ความรู้สึกต่อรายได้ เป็นการถามความรู้สึกต่อข้อความว่า “ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านมีรายได้ที่ดีเพียงพอในรอบปี” โดยคำตอบเป็นตัวเลือกวัดความรู้สึกที่มีต่อข้อความดังกล่าว 4 ระดับ คือ

- 0 หมายถึง ไม่เลย
- 1 หมายถึง เล็กน้อย
- 2 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง มากที่สุด

7. ความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ เป็นการถามความรู้สึกต่อข้อความว่า “ตอนนี้ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่” โดยคำตอบเป็นตัวเลือกว่าความรู้สึกที่มีต่อข้อความดังกล่าว 4 ระดับ คือ

- 0 หมายถึง ไม่เลย
- 1 หมายถึง เล็กน้อย
- 2 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง มากที่สุด

8. ความรู้สึกมั่นคงในงาน เป็นการถามความรู้สึกต่อข้อความว่า “งานที่ท่านทำมีความมั่นคง” โดยคำตอบเป็นตัวเลือกว่าความรู้สึกที่มีต่อข้อความดังกล่าว 4 ระดับ คือ

- 0 หมายถึง ไม่เลย
- 1 หมายถึง เล็กน้อย
- 2 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง มากที่สุด

9. การจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

การจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว เป็นการถามความรู้สึกต่อข้อความว่า “ท่านรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว” โดยคำตอบเป็นตัวเลือกว่าความรู้สึกที่มีต่อข้อความดังกล่าว 4 ระดับ คือ

- 0 หมายถึง ไม่เลย

- 1 หมายถึง เล็กน้อย
- 2 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง มากที่สุด

10. การสนับสนุนทางครอบครัว

การสนับสนุนทางครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางจิตใจจากครอบครัวในด้านความมั่นคงปลอดภัย ความเชื่อมั่น และความรักความอบอุ่น ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

- 1. “ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว”
- 1. “หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลเป็นอย่างดี”
- 2. “ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน”

คำตอบเป็นตัวเลือกว่าวัดความรู้สึกที่มีต่อข้อความดังกล่าว 4 ระดับ คือ

- 0 หมายถึง ไม่เลย
- 1 หมายถึง เล็กน้อย
- 2 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง มากที่สุด

การสนับสนุนทางครอบครัวเป็นการรวมคะแนนข้อคำถามที่วัดความรู้สึกจาก 3 ข้อคำถามข้างต้น คะแนนเต็ม 9 คะแนน ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธี Cronbach’s Alpha ได้เท่ากับ 0.876 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ค่อนข้างสูงแสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามทั้งสามมีนัยยะเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อวัดตัวแปรการสนับสนุนทางครอบครัว

11. การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางใจและความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนและสังคมรอบตัว รวมทั้งความรู้สึกมั่นคง

ปลอดภัยและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชนที่อาศัยอยู่และชุมชนรอบข้าง ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ได้แก่

1. “ท่านมีเพื่อนหรือคนอื่นๆ ในสังคมคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ต้องการ”
 2. “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน”
 3. “ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่”
 4. “ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่มีความปลอดภัยสำหรับท่านและครอบครัว”
 5. “ท่านพอใจกับสิ่งแวดล้อมในชุมชนของท่าน เช่น อากาศ น้ำ ขยะ”
- คำตอบเป็นตัวเลือกว่าวัดความรู้สึกที่มีต่อข้อความดังกล่าว 4 ระดับ คือ
- | | | |
|---|---------|-----------|
| 0 | หมายถึง | ไม่เลย |
| 1 | หมายถึง | เล็กน้อย |
| 2 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | มากที่สุด |

การสนับสนุนทางสังคมเป็นการรวมคะแนนข้อคำถามที่วัดความรู้สึกจาก 5 ข้อคำถามข้างต้น คะแนนเต็ม 15 คะแนน ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ 0.795 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามทั้งห้ามีนัยยะเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อวัดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

12. ภาวะสุขภาพ

ภาวะสุขภาพ เป็นความรู้สึกที่มีต่อภาวะสุขภาพโดยรวมของตนเอง ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน โดยถามความรู้สึกต่อข้อความว่า “ท่านพอใจกับสุขภาพของตนเอง” โดยคำตอบเป็นตัวเลือกว่าวัดความรู้สึกที่มีต่อข้อความดังกล่าว 4 ระดับ คือ

- | | | |
|---|---------|-----------|
| 0 | หมายถึง | ไม่เลย |
| 1 | หมายถึง | เล็กน้อย |
| 2 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | มากที่สุด |

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS version 22) และนำเสนอรายงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นกับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรในช่วงวัยต่างๆ โดยนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของกลุ่มประชากรโดยรวมที่มีงานทำอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชากรกลุ่ม Greater Generation ที่มีงานทำ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชากรกลุ่ม Baby Boomer ที่มีงานทำ
4. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชากรกลุ่ม Generation X ที่มีงานทำ
5. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชากรกลุ่ม Generation Y ที่มีงานทำ
6. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชากรกลุ่ม Generation Z ที่มีงานทำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาค่าคุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้มีงานทำ โดยนำเสนอผลภายใต้วัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) ลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป ทั้ง 5 กลุ่มประชากรคือ กลุ่ม Greater generation กลุ่ม Baby boomer กลุ่ม Generation X กลุ่ม Generation Y และกลุ่ม Generation Z และ 2) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยต่างวัยต่างเจนเนอเรชั่นที่มีงานทำ และมีอายุ 15 ปีขึ้นไป มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป

4.1.1 ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปและตอบข้อคำถามด้วยตนเอง จำนวน 67,010 คน เมื่อพิจารณาตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรุ่นตามการเกิด (Generation) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Generation

X คือ เกิดระหว่าง พ.ศ. 2506–2520 มีอายุระหว่าง 38–52 ปี (ณ ปีสำรวจ 2558) คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ กลุ่ม Baby boomer (เกิด พ.ศ. 2487–2505) อายุ 53–71 ปี และกลุ่ม Generation Y (เกิด พ.ศ. 2521–2538) อายุ 20–37 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 และ 28.5 ตามลำดับ โดยกลุ่ม Greater Generation ที่มีอายุ 72 ปีหรือมากกว่า (เกิด พ.ศ. 2486 หรือก่อนหน้านั้น) และกลุ่ม Generation Z ที่มีงานทำ มีอายุระหว่าง 15–19 ปี (ณ ปีสำรวจ 2558) มีจำนวนเพียงร้อยละ 2.0 และร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

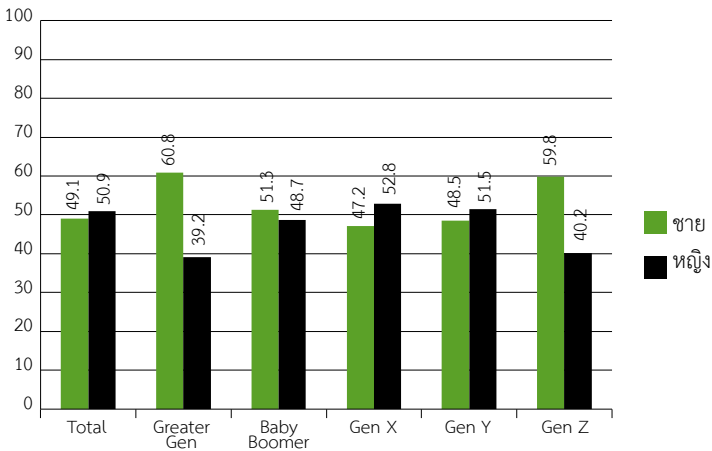
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามกลุ่มช่วงวัย

กลุ่มช่วงวัยตามการเกิด (Generation)	จำนวน	ร้อยละ
Greater generation (เกิด พ.ศ. 2486 หรือก่อนหน้านั้น) อายุ 72 ปี หรือมากกว่า	1,311	2.0
Baby boomer (เกิด พ.ศ. 2487–2505) อายุ 53–71 ปี	18,995	28.3
Gen X (เกิด พ.ศ. 2506–2520) อายุ 38–52 ปี	26,801	40.0
Gen Y (เกิด พ.ศ. 2521–2538) อายุ 20–37 ปี	19,074	28.5
Gen Z (เกิด พ.ศ. 2539 หรือหลังจากนั้น) อายุ 15–19 ปี	829	1.2
รวม	67,010	100.0

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีงานทำ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 50.9 และร้อยละ 49.1 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรุ่นตามการเกิด (Generation) พบว่า กลุ่ม Greater Generation กลุ่ม Baby Boomer และ กลุ่ม Generation Z ที่มี

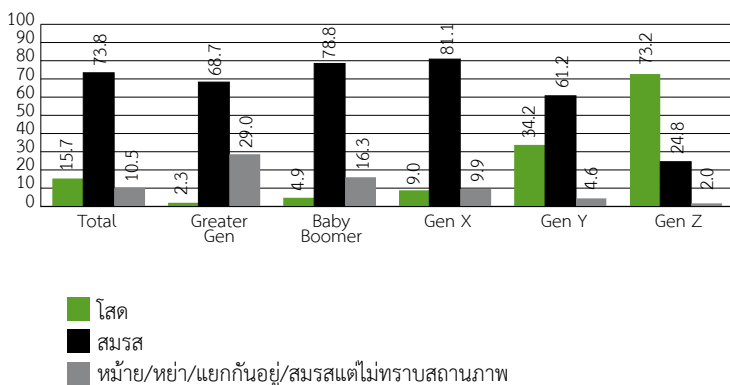
งานทำ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 60.8, 51.3, และ 59.8 ตามลำดับ) ขณะที่กลุ่ม Generation X และกลุ่ม Generation Y ที่มีงานทำ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 52.8 และ 51.5 ตามลำดับ)

แผนภาพที่ 2 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามเพศ



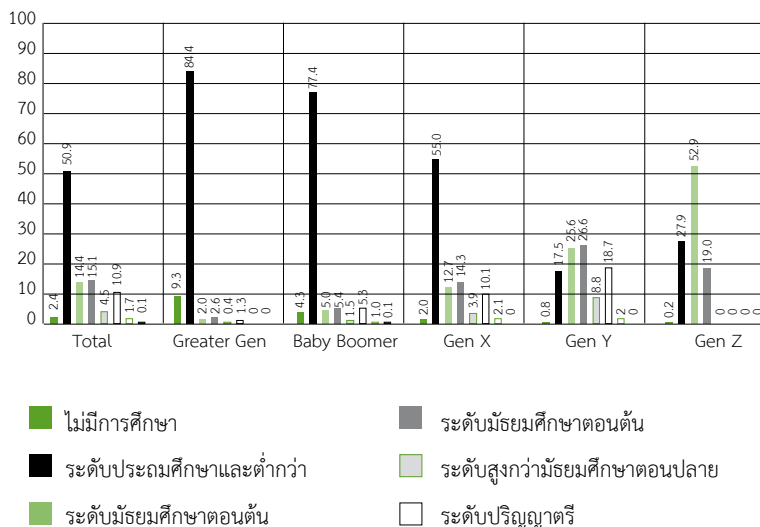
กลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.8 มีสถานภาพสมรสแล้ว โดยกลุ่ม Generation X เป็นกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด (ร้อยละ 81.1) รองลงมา คือ กลุ่ม Baby Boomer (ร้อยละ 78.8) กลุ่ม Greater Generation (ร้อยละ 68.7) และกลุ่ม Generation Y (ร้อยละ 61.2) ในทางกลับกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำที่มีสัดส่วนของสถานภาพโสดมากที่สุด คือ กลุ่ม Generation Z (ร้อยละ 73.2) และกลุ่ม Generation Y (ร้อยละ 34.2)

แผนภาพที่ 3 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มียานทำ จำแนกตามสถานภาพสมรส



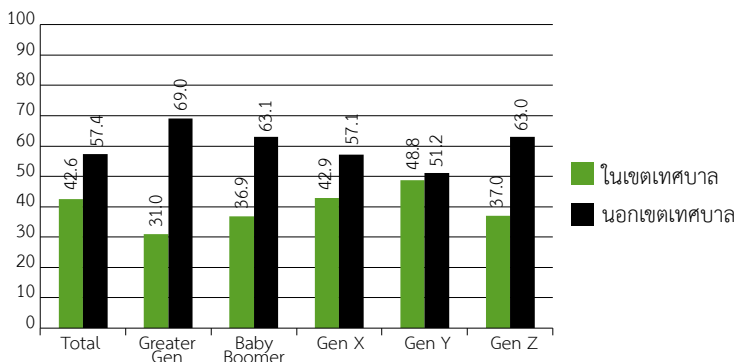
กลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (ร้อยละ 50.9) โดยกลุ่ม Greater Generation ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 84.4 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า รองลงมา คือกลุ่ม Baby Boomer (ร้อยละ 77.4) และกลุ่ม Generation X (ร้อยละ 55.0) โดยกลุ่ม Generation Y ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า มีสัดส่วนลดลงอย่างมาก เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ขณะเดียวกัน มีสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 25.6) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 26.6) ระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 8.8) และระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 18.7) ขณะที่กลุ่ม Generation Z ซึ่งเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 15–19 ปี (ณ ปีสำรวจ 2558) ที่มียานทำ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.9 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

แผนภาพที่ 4 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มึงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา



กลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่เป็นผู้อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลมากกว่าอยู่ในเขตเทศบาล (ร้อยละ 57.4 และร้อยละ 42.6 ตามลำดับ) โดยสัดส่วนการอยู่อาศัยนอกเขตเทศบาลได้ลดลงตามกลุ่มอายุ คือ กลุ่ม Greater Generation มีสัดส่วนของผู้อาศัยนอกเขตเทศบาลมากที่สุด (ร้อยละ 69.0) รองลงมา คือ กลุ่ม Baby Boomer (ร้อยละ 63.1) กลุ่ม Generation X (ร้อยละ 57.1) และกลุ่ม Generation Y (ร้อยละ 51.2) อย่างไรก็ตาม พบว่ากลุ่ม Generation Z มีสัดส่วนของผู้อาศัยนอกเขตเทศบาลมากถึงร้อยละ 63.0

แผนภาพที่ 5 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามสถานที่อยู่อาศัย

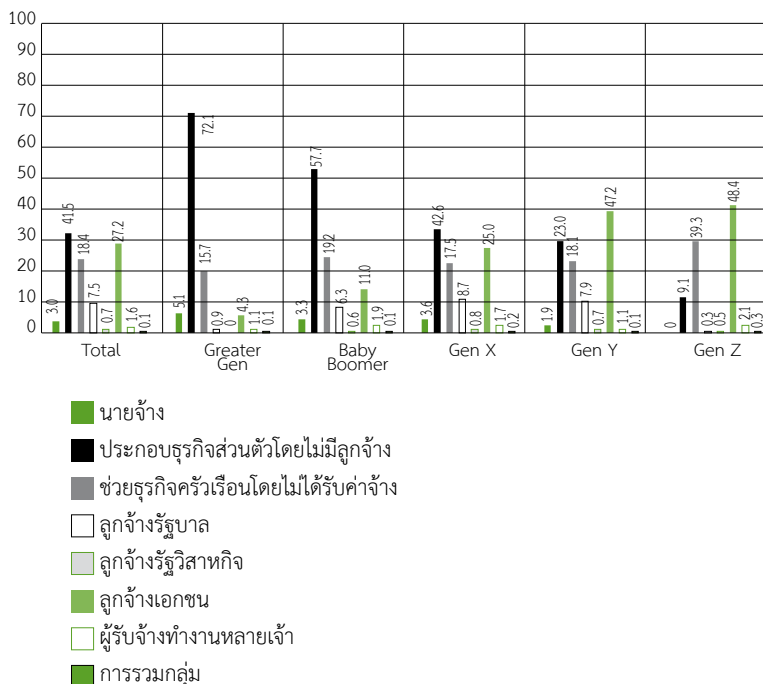


4.1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

1. สถานภาพการทำงานและชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงานของผู้ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 41.5) รองลงมา คือ ลูกจ้างเอกชนและช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 27.2 และร้อยละ 18.4 ตามลำดับ) โดยกลุ่ม Greater Generation ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างมากที่สุด (ร้อยละ 72.1) ขณะที่กลุ่ม Generation Z และกลุ่ม Generation Y เป็นลูกจ้างเอกชนในสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 48.4 และ 47.2 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่ม Generation Z เป็นกลุ่มที่ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างในสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 39.3)

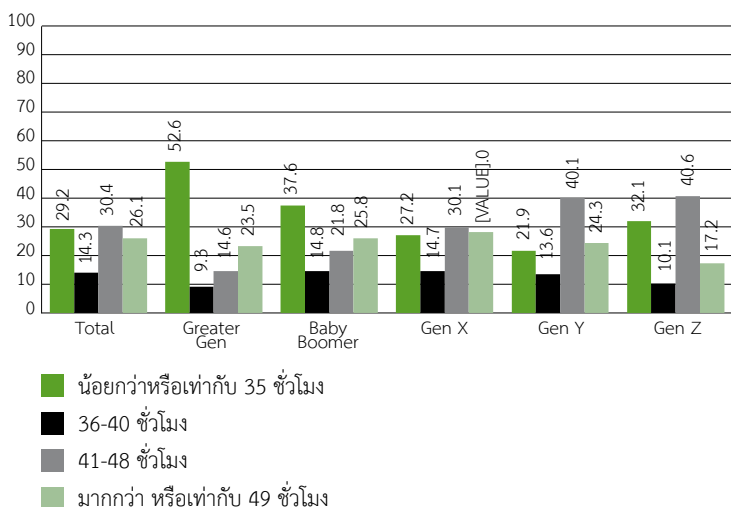
แผนภาพที่ 6 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มียานพาหนะ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน



กลุ่มตัวอย่างโดยรวมทำงานเฉลี่ย 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกลุ่ม Generation X และกลุ่ม Generation Y มีชั่วโมงการทำงานมากที่สุด คือเฉลี่ย 43.66 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกลุ่ม Greater Generation ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.6 ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่นเดียวกับกลุ่ม Baby Boomer ที่ส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.6 มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือสัปดาห์ละ 5 วันๆ ละ 7 ชั่วโมง เมื่อ

พิจารณาแนวโน้มของชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พบว่า กลุ่ม Generation ที่มีอายุน้อยลง ส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยกลุ่ม Generation Y และกลุ่ม Generation Z ส่วนใหญ่ทำงานระหว่าง 41-48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือสัปดาห์ละ 6 วันๆ ละ 8 ชั่วโมง

แผนภาพที่ 7 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

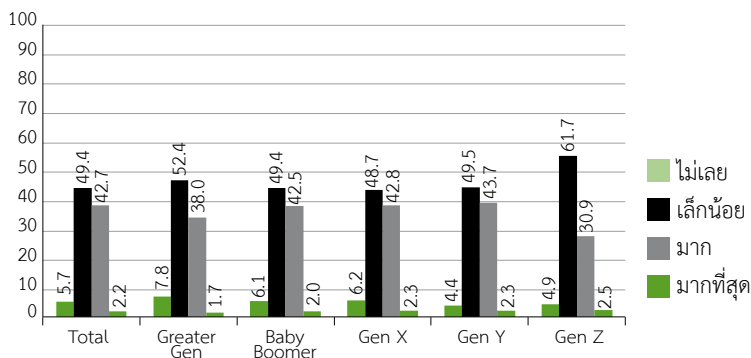


2. ความรู้สึกต่อรายได้และงานที่ทำได้

ผลการสำรวจ พบว่า ผู้ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยรวมส่วนใหญ่มีความรู้สึกต่อรายได้ที่ตัวเองได้รับในรอบปีว่า มีความเพียงพอในระดับเล็กน้อย (ร้อยละ 49.4) รองลงมา คือ รู้สึกเพียงพอในระดับมาก

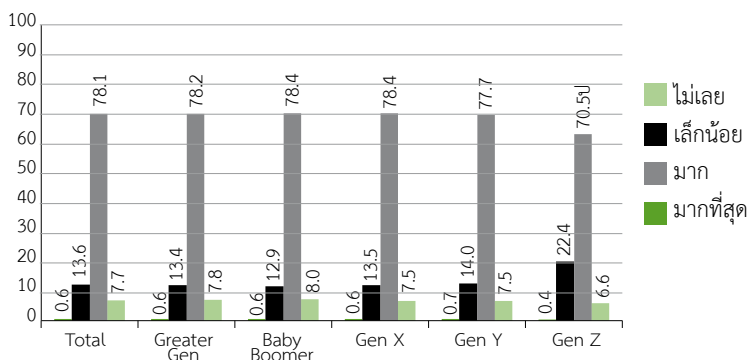
(ร้อยละ 42.7) โดยผู้ที่รู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอในระดับมากที่สุดมีเพียงร้อยละ 2.2 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรุ่นตามการเกิด (Generation) พบว่ากลุ่ม Generation Z ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 61.7 มีความรู้สึกเพียงพอต่อรายได้ที่ตัวเองได้รับในรอบปีในระดับเล็กน้อย

แผนภาพที่ 8 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับความรู้สึกต่อรายได้ที่ตัวเองได้รับในรอบปีที่ผ่านมา

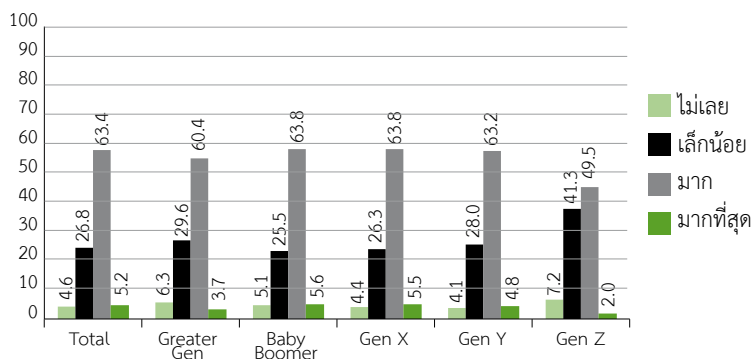


เมื่อพิจารณาระดับความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในทุกกลุ่ม Generation มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุดถึงกัน ยกเว้นกลุ่ม Generation Z และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในทุกกลุ่ม Generation มีความรู้สึกมีความมั่นคงในงานในระดับมากที่สุดถึงกัน ยกเว้นกลุ่ม Generation Z ถึงร้อยละ 41.3 ที่มีความรู้สึกมั่นคงในงานระดับเล็กน้อย

แผนภาพที่ 9 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ
จำแนกตามระดับความรู้สึกมีความสุขต่องานที่ทำอยู่



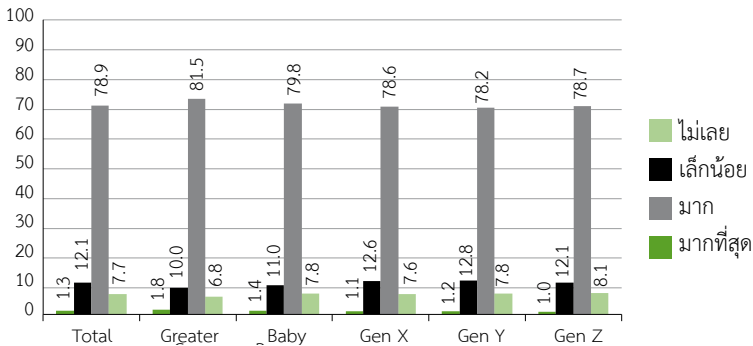
แผนภาพที่ 10 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ
จำแนกตามระดับความรู้สึกมั่นคงในงาน



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความรู้สึกที่มีต่อการจัดสรรเวลาของตนเอง
สำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

ในทุกกลุ่ม Generation มีความรู้สึกพึงพอใจในระดับมากต่อการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

แผนภาพที่ 11 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว



3. การสนับสนุนทางครอบครัว

เมื่อพิจารณาการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในทุกกลุ่ม Generation มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในระดับมากเมื่ออยู่กับครอบครัว โดยกลุ่ม Greater Generation จำนวนถึงร้อยละ 75.3 มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในระดับมากกว่าครอบครัวจะดูแลเป็นอย่างดีหากเจ็บป่วย โดยกลุ่ม Generation X มีความเชื่อมั่นว่าครอบครัวจะดูแลเป็นอย่างดีหากเจ็บป่วยในระดับมากถึงร้อยละ 71.1 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในทุกกลุ่ม Generation มีความรู้สึกว่าตนเองและครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกันในระดับมาก

เช่นกัน โดยกลุ่ม Greater Generation รู้สึกว่าตนเองและสมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกันในระดับมากถึงร้อยละ 70.9 โดยคะแนนเฉลี่ยความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวโดยรวม คือ 6.61 (S.D. = 1.35) จากคะแนนเต็ม 9.00

ตารางที่ 2 ร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว

ความรู้สึก	รวมทุกกลุ่ม	Greater Gen.	Baby Boomer	Gen.X	Gen. Y	Gen. Z
	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว						
ไม่เลย	0.3	0.5	0.2	0.2	0.4	0
เล็กน้อย	3.6	4.9	3.2	3.6	3.8	3.2
มาก	74.4	75.3	74.8	74.9	73.5	73.3
มากที่สุด	21.7	19.3	21.8	21.3	22.4	23.5
เชื่อมั่นว่าครอบครัวจะดูแลเป็นอย่างดีหากเจ็บป่วย						
ไม่เลย	0.4	0.9	0.4	0.5	0.4	0.1
เล็กน้อย	4.0	6.0	3.9	3.8	4.1	3.0
มาก	70.7	70.4	70.4	71.1	70.4	70.8
มากที่สุด	24.9	22.8	25.2	24.6	25.1	26.1
ตนเองและสมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน						
ไม่เลย	0.3	0.6	0.3	0.3	0.4	0

ความรู้สึก	รวม ทุกกลุ่ม	Greater Gen.	Baby Boomer	Gen.X	Gen. Y	Gen. Z
	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829
เล็กน้อย	2.9	3.8	2.9	2.8	3.0	2.2
มาก	69.6	70.9	69.7	69.9	69.2	69.8
มากที่สุด	27.1	24.7	27.1	27.1	27.4	28.0
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว						
คะแนนเฉลี่ย	6.61	6.48	6.62	6.61	6.62	6.69
S.D.	1.35	1.42	1.35	1.33	1.37	1.32

4. การสนับสนุนทางสังคม

สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก โดยเฉพาะกลุ่ม Greater Generation และมีแนวโน้มลดลงในกลุ่ม Generation ที่มีอายุน้อยลง ทั้งในประเด็นความรู้สึกมีเพื่อนหรือคนอื่นๆ ในสังคมคอยช่วยเหลือ ในยามที่ต้องการ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับชุมชนที่อาศัยอยู่ ความรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยของชุมชนที่อาศัย และความรู้สึกพอใจกับสิ่งแวดล้อมในชุมชน เช่น อากาศ น้ำ ขยะ โดยคะแนนเฉลี่ยความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวม คือ 9.42 (S.D. = 1.75) จากคะแนนเต็ม 15.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ความรู้สึก	รวม	Greater Gen.	Baby Boomer	Gen. X	Gen. Y	Gen. Z
	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829
การมีเพื่อนหรือคนอื่นๆ ในสังคมคอยช่วยเหลือในยามที่ต้องการ						
ไม่เลย	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	1.4
เล็กน้อย	19.8	16.1	16.6	19.7	23.3	22.3
มาก	75.4	79.3	78.8	75.4	71.9	69.1
มากที่สุด	4.1	3.9	4.0	4.1	4.0	7.2
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน						
ไม่เลย	0.5	0.5	0.2	0.4	1.1	0.4
เล็กน้อย	12.9	6.3	8.2	11.9	19.1	15.0
มาก	80.3	87.8	84.6	81.3	74.2	79.3
มากที่สุด	6.3	5.5	7.0	6.4	5.7	5.2
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่อาศัยอยู่						
ไม่เลย	1.1	0.7	0.6	0.9	2.1	1.5
เล็กน้อย	15.7	8.7	10.6	15.0	22.2	20.4
มาก	77.7	84.5	82.4	78.6	71.4	73.9
มากที่สุด	5.5	6.0	6.4	5.5	4.4	4.3
ความรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยของชุมชนที่อาศัย						
ไม่เลย	0.3	0.4	0.2	0.3	0.3	0

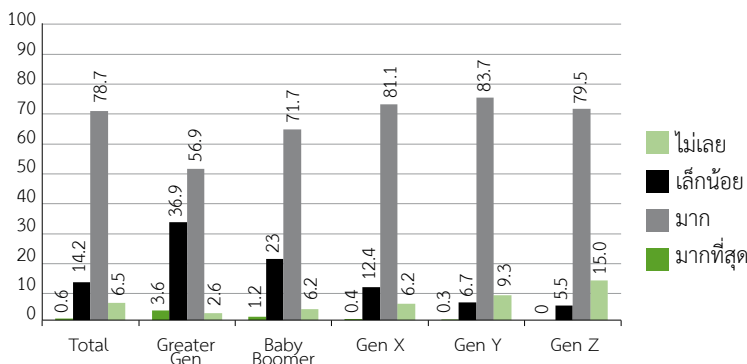
ความรู้สึก	รวม	Greater Gen.	Baby Boomer	Gen. X	Gen. Y	Gen. Z
	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829
เล็กน้อย	10.4	6.8	7.5	10.0	14.0	12.5
มาก	82.7	86.5	84.9	82.9	79.9	80.7
มากที่สุด	6.6	6.2	7.3	6.8	5.8	6.7
ความรู้สึกพอใจกับสิ่งแวดล้อมในชุมชน เช่น อากาศ น้ำ ขยะ						
ไม่เลย	1.3	1.3	1.2	1.2	1.4	2.6
เล็กน้อย	18.0	13.9	15.2	17.7	21.5	21.1
มาก	76.2	79.8	78.8	76.6	72.9	72.3
มากที่สุด	4.5	5.0	4.9	4.4	4.2	4.0
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม						
คะแนนเฉลี่ย	9.42	9.68	9.66	9.46	9.13	9.24
S.D.	1.75	1.57	1.57	1.72	1.91	1.93

5. ความรู้สึกต่อภาวะสุขภาพของตนเอง

การประเมินระดับความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่มีความรู้สึกพอใจกับสุขภาพของตนเองในระดับมาก (ร้อยละ 78.7) โดยผู้ที่มิงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ให้คะแนนความพึงพอใจในชีวิต เฉลี่ยเท่ากับ 7.48 (S.D. = 1.194) จากคะแนนเต็ม 10.00 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรุ่นตามการเกิด (Generation) พบว่า ความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเองในระดับมากและมากที่สุดมีสัดส่วน

ลดน้อยลงผด้นกับกลุ่มอายุที่มากขึ้น นั่นคือ กลุ่ม Greater Generation จำนวนถึงร้อยละ 36.9 มีความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเองในระดับเล็กน้อย และร้อยละ 3.6 ไม่รู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเองเลย

แผนภาพที่ 12 ร้อยละของประชากร Generation ต่างๆ ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเอง



6. ความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป

จากการให้กลุ่มตัวอย่างประเมินความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ด้วยค่าคะแนนระหว่าง 0 ถึง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย 7.48 (S.D. = 1.19) จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน โดยกลุ่ม Generation Y มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด คือ 7.53 และกลุ่ม Generation Z มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด คือ 7.39

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตาม Generation

ช่วงวัย	ความพึงพอใจในชีวิต		
	N	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)
รวมทุกช่วงวัย	67,010	7.48	1.19
Greater Generation	1,311	7.47	1.29
Baby Boomer	18,995	7.43	1.23
Generation X	26,801	7.49	1.17
Generation Y	19,074	7.53	1.19
Generation Z	829	7.39	1.22

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

การรายงานผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ โดยนำเสนอรายงานภาพรวมของกลุ่มที่มีงานทำและอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ณ ปีสำรวจ 2558) และนำเสนอรายงานของแต่ละกลุ่มวัย ดังนี้

1. กลุ่มที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
2. กลุ่ม Greater Generation ที่มีงานทำ
3. กลุ่ม Baby Boomer ที่มีงานทำ
4. กลุ่ม Generation X ที่มีงานทำ
5. กลุ่ม Generation Y ที่มีงานทำ
6. กลุ่ม Generation Z ที่มีงานทำ

4.2.1 ความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ณ ปีสำรวจ 2558)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มประชากรที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย กลุ่มช่วงวัย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานที่อยู่อาศัย สถานภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว โดยปัจจัยดังกล่าวในสมการสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 17.6 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ได้แก่ ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี (Beta = 0.156) ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (Beta = 0.129) ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำ (Beta = 0.105) ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (Beta = 0.072) และความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (Beta = 0.071) ตามลำดับ นอกจากนี้ ระดับการศึกษายังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มของความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในชีวิตมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มช่วงวัย พบว่า กลุ่มประชากรทุกช่วงวัยที่มีงานทำ ได้แก่ กลุ่ม Baby Boomer กลุ่ม Generation X กลุ่ม Generation Y และกลุ่ม Generation Z มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่ม Greater Generation โดยกลุ่ม Generation Y มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด (Beta = -0.083)

รองลงมา คือ กลุ่ม Generation X (Beta = -0.078)

เพศ พบว่า เพศหญิงที่มีงานทำมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าเพศชายที่มีงานทำ (Beta = 0.019)

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด (Beta = -0.114) เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า

สถานที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล (Beta = 0.018)

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีงานทำที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่ม้าย/หย่า/แยกกันอยู่/สมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด (Beta = 0.069)

สถานภาพการทำงาน พบว่า ผู้ที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด (Beta = 0.054)

ชั่วโมงการทำงาน พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่เพิ่มมากขึ้น (Beta = 0.014)

ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอในรอบปีในระดับมากและมากที่สุดมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีรายได้เพียงพอหรือเพียงพอเล็กน้อย (Beta = 0.156)

ความรู้สึกมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมั่นคงในงานในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มั่นคงในงานหรือรู้สึกมั่นคงเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.041)

ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มีความสุขในงานหรือมีความสุขเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.105)

ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเอง พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าจะไม่พึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.072)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.129)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.058)

ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่พึงพอใจในการจัดสรรเวลาหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.071)

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
กลุ่มประชากรตามช่วงวัย (กลุ่มอ้างอิง: Greater generation)			
กลุ่ม Baby boomer	-0.171	0.031	-0.064 ***
กลุ่ม Generation X	-0.191	0.031	-0.078 ***
กลุ่ม Generation Y	-0.220	0.033	-0.083 ***

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
กลุ่ม Generation Z	-0.214	0.050	-0.020 ***
เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)			
หญิง	0.044	0.009	0.019 ***
ระดับการศึกษา (กลุ่มอ้างอิง: ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า)			
ไม่ได้รับการศึกษา	-0.265	0.031	-0.034 ***
ระดับประถมศึกษา	-0.273	0.016	-0.114 ***
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-0.196	0.018	-0.058 ***
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและ อนุปริญญา	-0.131	0.016	-0.044 ***
สถานที่อยู่อาศัย (กลุ่มอ้างอิง: นอกเขตเทศบาล)			
ในเขตเทศบาล	0.044	0.009	0.018 ***
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง: มีคู่ หรือหย่า หรือแยกกันอยู่ หรือสมรส แต่ไม่ทราบสถานภาพ)			
สมรสแล้ว	0.167	0.014	0.061 ***
โสด	0.226	0.018	0.069 ***
สถานภาพการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: รับจ้างทำงานหลายเจ้า หรือการรวมกลุ่ม)			
นายจ้าง	0.185	0.042	0.027 ***
ธุรกิจส่วนตัว	0.065	0.034	0.027
ธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	0.029	0.035	0.009
ลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ	0.233	0.038	0.054 ***
ลูกจ้างเอกชน	0.031	0.035	0.011
ชั่วโมงการทำงาน (ต่อเนื่อง)	0.001	0.000	0.014 **

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกว่ารวยได้เพียงพอมากและมากที่สุด	0.373	0.010	0.156 ***
ความรู้สึกมั่นคงในงาน (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกมั่นคงในงานมากและมากที่สุด	0.105	0.011	0.041 ***
ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกมีความสุขมากและมากที่สุด	0.357	0.014	0.105 ***
ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.242	0.013	0.072 ***
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (ต่อเนื่อง)			
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม	0.114	0.003	0.129 ***
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ต่อเนื่อง)			
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม	0.040	0.003	0.058 ***
ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.247	0.013	0.071 ***
Adjusted R ² = 0.176; df = 25, 66984			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2.2 ความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Greater Generation ที่มืงานทำ (เกิดปี พ.ศ. 2486 หรือก่อนหน้านั้น)

ผลการวิเคราะห์ห้กลุ่มประชากร Greater Generation ที่มืงานทำ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่ม Greater Generation ประกอบด้วย ชั่วโมงการทำงาน ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว โดยปัจจัยในสมการสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 24.6 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Greater Generation ที่มืงานทำ ได้แก่ ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี ($Beta = 0.169$) ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง ($Beta = 0.149$) ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว ($Beta = 0.143$) ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ($Beta = 0.117$) และความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ ($Beta = 0.098$) ตามลำดับ โดยความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในชีวิตมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรกลุ่ม Greater Generation ที่มีอายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

ผู้ที่มีสถานภาพการทำงานและความรู้สึกมั่นคงในงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

ชั่วโมงการทำงาน พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่เพิ่มมากขึ้น ($Beta = 0.086$)

ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอในรอบปีในระดับมากและมากที่สุดมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีรายได้เพียงพอหรือเพียงพอเล็กน้อย (Beta = 0.169)

ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีความสุขในงานหรือมีความสุขเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.098)

ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเอง พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่พึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.149)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.143)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.075)

ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่พึงพอใจในการจัดสรรเวลาหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.117)

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากร อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2486 หรือก่อนหน้านั้น (Greater Generation)

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
อายุ (ปี)	0.010	0.009	0.027
เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)			
หญิง	0.104	0.077	0.039
ระดับการศึกษา (กลุ่มอ้างอิง: ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า)			
ไม่ได้รับการศึกษา	-0.294	0.288	-0.066
ระดับประถมศึกษา	-0.342	0.270	-0.096
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-0.382	0.347	-0.041
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและ อนุปริญญา	-0.137	0.322	-0.018
สถานที่อยู่อาศัย (กลุ่มอ้างอิง: นอกเขตเทศบาล)			
ในเขตเทศบาล	-0.006	0.070	-0.002
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง: มีคู่สมรส หรือหย่า หรือแยกกันอยู่ หรือสมรส แต่ไม่ทราบสถานภาพ)			
สมรสแล้ว	0.009	0.082	0.003
โสด	-0.373	0.218	-0.043
สถานภาพการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: รับจ้างทำงานหลายเจ้า หรือการรวมกลุ่ม)			
นายจ้าง	0.252	0.328	0.043
ธุรกิจส่วนตัว	0.063	0.297	0.022
ธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	-0.074	0.308	-0.021

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
ลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ	0.426	0.438	0.032
ลูกจ้างเอกชน	-0.059	0.332	-0.009
ชั่วโมงการทำงาน (ต่อเนื่อง)	0.006	0.002	0.086 ***
ความรู้สึกรายได้เพียงพอในรอบปี (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกรายได้เพียงพอมากและมากที่สุด	0.445	0.076	0.169 ***
ความรู้สึกลับคั้งในงาน (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกลับคั้งในงานมากและมากที่สุด	0.127	0.082	0.047
ความรู้สึมีความสุขในงานที่ทำอยู่ (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึมีความสุขมากและมากที่สุด	0.363	0.105	0.098 ***
ความรู้สึพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.391	0.070	0.149 ***
ความรู้สึได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (ต่อเนื่อง)	0.130	0.024	0.143 ***
ความรู้สึได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ต่อเนื่อง)	0.061	0.023	0.075 **
ความรู้สึพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงานชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.465	0.107	0.117 ***
Adjusted R ² = 0.246; df = 22, 1287			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2.3 ความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Baby Boomer ที่มีงานทำ (เกิดปี พ.ศ. 2487–2505)

ผลการวิเคราะห์กลุ่มประชากร Baby Boomer ที่มีงานทำ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่ม Baby Boomer ที่มีงานทำ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานที่อยู่อาศัย สถานภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว โดยปัจจัยดังกล่าวในสมการสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 19.9 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Baby Boomer ที่มีงานทำ ได้แก่ ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว ($Beta = 0.157$) ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี ($Beta = 0.141$) ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำ ($Beta = 0.122$) ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง ($Beta = 0.097$) และการทำงานเป็นลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ($Beta = 0.061$) ตามลำดับ นอกจากนี้ ระดับการศึกษายังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มของความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในชีวิตมีรายละเอียดดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มประชากร Baby Boomer ที่มีอายุน้อยกว่า มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ($Beta = 0.018$)

เพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด (Beta = -0.137) เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า

สถานที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล (Beta = 0.024)

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีงานทำที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีมาย/หย่า/แยกกันอยู่/สมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด (Beta = 0.038)

สถานภาพการทำงาน พบว่า ผู้ที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด (Beta = 0.061)

ชั่วโมงการทำงาน พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอในรอบปีในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอหรือเพียงพอเล็กน้อย (Beta = 0.141)

ความรู้สึกมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมั่นคงในงานในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มั่นคงในงานหรือรู้สึกมั่นคงเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.041)

ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มีความสุขในงานหรือมีความสุขเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.122)

ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเอง พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่พึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.097)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.157)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.042)

ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่พึงพอใจในการจัดสรรเวลาหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.056)

ตารางที่ 7 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2487–2505 (Baby Boomer)

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
อายุ (ปี)	0.005	0.002	0.018 **
เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)			
หญิง	0.020	0.018	0.008
ระดับการศึกษา (กลุ่มอ้างอิง: ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า)			
ไม่ได้รับการศึกษา	-0.433	0.055	-0.072 ***
ระดับประถมศึกษา	-0.401	0.039	-0.137 ***
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-0.376	0.050	-0.067 ***
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและ อนุปริญญา	-0.254	0.046	-0.052 ***

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
สถานที่อยู่อาศัย (กลุ่มอ้างอิง: นอกเขตเทศบาล)			
ในเขตเทศบาล	0.061	0.018	0.024 ***
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง: ม่าย หรือหย่า หรือแยกกันอยู่ หรือสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ)			
สมรสแล้ว	0.113	0.024	0.038 ***
โสด	0.155	0.042	0.027 ***
สถานภาพการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: รับจ้างทำงานหลายเจ้า หรือการรวมกลุ่ม)			
นายจ้าง	0.107	0.074	0.016
ธุรกิจส่วนตัว	0.032	0.059	0.013
ธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	-0.008	0.062	-0.003
ลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ	0.295	0.069	0.061 ***
ลูกจ้างเอกชน	0.025	0.063	0.006
ชั่วโมงการทำงาน (ต่อเนื่อง)	0.001	0.001	0.009
ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกว่ารวยได้เพียงพอมากและมากที่สุด	0.347	0.019	0.141 ***
ความรู้สึกมั่นคงในงาน (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกมั่นคงในงานมากและมากที่สุด	0.108	0.021	0.041 ***
ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกมีความสุขมากและมากที่สุด	0.436	0.027	0.122 ***
ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.278	0.021	0.097 ***

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (ต่อเนือง)	0.143	0.006	0.157 ***
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ต่อเนือง)	0.032	0.006	0.042 ***
ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.209	0.026	0.056 ***
Adjusted R ² = 0.199; df = 22, 18971			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2.4 ความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Generation X ที่มีงานทำ (เกิดปี พ.ศ. 2506–2520)

ผลการวิเคราะห์กลุ่มประชากร Generation X ที่มีงานทำ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่ม Generation X ที่มีงานทำ ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานที่อยู่อาศัย สถานภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว โดยปัจจัยดังกล่าวในสมการสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 18.5 และปัจจัยที่มีความ

สัมพันธ์มากที่สุดกับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Generation X ที่มีงานทำ ได้แก่ ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี (Beta = 0.153) ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (Beta = 0.145) และการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต โดยความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในชีวิตมีรายละเอียดดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มประชากร Generation X ที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า (Beta = 0.016)

เพศ พบว่า เพศหญิงที่มีงานทำมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าเพศชายที่มีงานทำ (Beta = 0.017)

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีตามลำดับ คือ ระดับประถมศึกษามีความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด (Beta = -0.145) รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (Beta = -0.085) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา (Beta = -0.060) และผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษา (Beta = -0.035)

สถานที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล (Beta = 0.016)

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีงานทำที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่ม้าย/หย่า/แยกกันอยู่/สมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ ในระดับที่ใกล้เคียงกัน (Beta = 0.054 และ Beta = 0.058 ตามลำดับ)

สถานภาพการทำงาน พบว่า ผู้ที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจมีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด (Beta = 0.047) รองลงมา คือ ผู้ที่ทำธุรกิจส่วนตัว (Beta = 0.043) และผู้ที่เป็นนายจ้าง (Beta = 0.027)

ชั่วโมงการทำงาน พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.014)

ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอในรอบปีในระดับมากและมากที่สุดมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีรายได้เพียงพอหรือเพียงพอเล็กน้อย (Beta = 0.153)

ความรู้สึกมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมั่นคงในงานในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มั่นคงในงานหรือรู้สึกมั่นคงเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.056)

ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มีความสุขในงานหรือมีความสุขเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.109)

ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเอง พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่พึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.065)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.145)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.051)

ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่พึงพอใจในการจัดสรรเวลาหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.054)

ตารางที่ 8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2506–2520 (Generation X)

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)			
	B	S.E.	Beta	
อายุ (ปี)	0.004	0.002	0.016	**
เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)				
หญิง	0.041	0.014	0.017	**
ระดับการศึกษา (กลุ่มอ้างอิง: ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า)				
ไม่ได้รับการศึกษา	-0.290	0.051	-0.035	***
ระดับประถมศึกษา	-0.341	0.024	-0.145	***
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-0.298	0.028	-0.085	***
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและ อนุปริญญา	-0.181	0.025	-0.060	***
สถานที่อยู่อาศัย (กลุ่มอ้างอิง: นอกเขตเทศบาล)				
ในเขตเทศบาล	0.037	0.014	0.016	**
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง: ม่าย หรือหย่า หรือแยกกันอยู่ หรือสมรสแต่ ไม่ทราบสถานภาพ)				
สมรสแล้ว	0.172	0.022	0.058	***
โสด	0.222	0.030	0.054	***
สถานภาพการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: รับจ้างทำงานหลายเจ้า หรือการรวมกลุ่ม)				
นายจ้าง	0.167	0.062	0.027	**
ธุรกิจส่วนตัว	0.102	0.051	0.043	*
ธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	0.081	0.053	0.026	

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)			
	B	S.E.	Beta	
ลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ	0.188	0.056	0.047	***
ลูกจ้างเอกชน	0.092	0.052	0.034	
ชั่วโมงการทำงาน (ต่อเนื่อง)	0.001	0.001	0.014	*
ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกว่ารายได้เพียงพอมากและมากที่สุด	0.360	0.015	0.153	***
ความรู้สึกมั่นคงในงาน (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกมั่นคงในงานมากและมากที่สุด	0.141	0.017	0.056	***
ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกมีความสุขมากและมากที่สุด	0.367	0.022	0.109	***
ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.226	0.021	0.065	***
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (ต่อเนื่อง)				
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม	0.127	0.005	0.145	***
(ต่อเนื่อง)				
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ต่อเนื่อง)				
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม	0.034	0.004	0.051	**
(ต่อเนื่อง)				
ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน				
ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.183	0.020	0.054	***
Adjusted R ² = 0.186; df = 22, 26778				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2.5 ความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Generation Y ที่มีงานทำ (เกิดปี พ.ศ. 2521–2538)

ผลการวิเคราะห์กลุ่มประชากร Generation Y ที่มีงานทำ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่ม Generation Y ที่มีงานทำ ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานที่อยู่อาศัย สถานภาพการทำงาน ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว โดยปัจจัยในสมการสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 14.9 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Generation Y ที่มีงานทำ ได้แก่ ความรู้สึกเพียงพอในรายได้ต่อปี ($Beta = 0.168$) สถานภาพสมรสทั้งโสดและสมรสแล้ว ($Beta = 0.159$ และ 0.133 ตามลำดับ) ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ($Beta = 0.106$) ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม ($Beta = 0.085$) และความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ ($Beta = 0.080$) ตามลำดับ โดยความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในชีวิตมีรายละเอียดดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มประชากร Generation Y ที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ($Beta = -0.018$)

เพศ พบว่า เพศหญิงที่มีงานทำมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าเพศชายที่มีงานทำ ($Beta = 0.040$)

ระดับการศึกษา พบว่า พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีตามลำดับ คือระดับประถมศึกษามีความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุด ($Beta = -0.055$)

รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (Beta = -0.034) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา (Beta = -0.032) โดยผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษามีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างจากผู้ที่ยังจบปริญญาตรีและสูงกว่าสถานที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล (Beta = 0.018)

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีงานทำที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่ย้าย/หย่า/แยกกันอยู่/สมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด (Beta = 0.159)

สถานภาพการทำงาน พบว่า ผู้ที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจมีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด (Beta = 0.054) รองลงมา คือ ผู้ที่เป็นนายจ้าง (Beta = 0.042)

ชั่วโมงการทำงาน พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันไม่ผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอในรอบปีในระดับมากและมากที่สุดมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีรายได้เพียงพอหรือเพียงพอเล็กน้อย (Beta = 0.168)

ความรู้สึกมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมั่นคงในงานในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มั่นคงในงานหรือรู้สึกมั่นคงเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.022)

ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มีความสุขในงานหรือมีความสุขเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.080)

ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเอง พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตัวเองในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิต

มากกว่าผู้ที่รู้สึกว่าจะไม่พึงพอใจกับสุขภาพของตนเองหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.027)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.085)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.085)

ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่พึงพอใจในการจัดสรรเวลาหรือพึงพอใจเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.106)

ตารางที่ 9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2521–2538 (Generation Y)

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)			
	B	S.E.	Beta	
อายุ (ปี)	-0.004	0.002	-0.018	*
เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)				
หญิง	0.091	0.017	0.038	***
ระดับการศึกษา (กลุ่มอ้างอิง: ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า)				
ไม่ได้รับการศึกษา	-0.176	0.094	-0.013	
ระดับประถมศึกษา	-0.172	0.029	-0.055	***

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)			
	B	S.E.	Beta	
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-0.093	0.027	-0.034	***
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและ อนุปริญญา	-0.078	0.024	-0.032	***
สถานที่อยู่อาศัย (กลุ่มอ้างอิง: นอกเขตเทศบาล)				
ในเขตเทศบาล	0.042	0.017	0.018	*
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง: ว่าง หรือหย่า หรือแยกกันอยู่ หรือสมรส แต่ไม่ทราบสถานภาพ)				
สมรสแล้ว	0.324	0.039	0.133	***
โสด	0.398	0.041	0.159	***
สถานภาพการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: รับจ้างทำงานหลายเจ้า หรือการรวมกลุ่ม)				
นายจ้าง	0.358	0.095	0.042	***
ธุรกิจส่วนตัว	0.068	0.077	0.024	
ธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	0.013	0.078	0.004	
ลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ	0.227	0.082	0.054	**
ลูกจ้างเอกชน	-0.001	0.077	0.000	
ชั่วโมงการทำงาน (ต่อเนื่อง)	0.001	0.001	0.012	
ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกว่ารายได้เพียงพอมากและมากที่สุด	0.401	0.019	0.168	***
ความรู้สึกมั่นคงในงาน (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกมั่นคงในงานมากและมากที่สุด	0.057	0.021	0.022	**
ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกมีความสุขมากและมากที่สุด	0.267	0.026	0.080	***

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)			
	B	S.E.	Beta	
ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.125	0.033	0.027	***
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (ต่อเนื่อง)	0.074	0.006	0.085	***
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ต่อเนื่อง)	0.053	0.005	0.085	***
ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)				
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.363	0.025	0.106	***
Adjusted R ² = 0.149; df = 22, 19051				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2.6 ความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่ม Generation Z อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ (เกิดปี พ.ศ. 2539 หรือหลังจากนั้น)

ผลการวิเคราะห์กลุ่มประชากร Generation Z ที่มีงานทำ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่ม Generation Z ที่มีงานทำ ประกอบด้วย ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ (Beta = 0.194) ระดับการศึกษา ความรู้สึกมั่นคงในงาน (Beta = 0.123) และความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (Beta = 0.076) ตามลำดับ โดยปัจจัยในสมการสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 12.0 โดยความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในชีวิตมีรายละเอียดดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มประชากร Generation Z ที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

เพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา พบว่า ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา (Beta = 0.170) ขณะที่ผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา (Beta = -0.151)

สถานที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลมีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

สถานภาพการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

ชั่วโมงการทำงาน พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต

ความรู้สึกมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมั่นคงในงานในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มั่นคงในงานหรือรู้สึกมั่นคงเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.123)

ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่รู้สึกไม่มีความสุขในงานหรือมีความสุขเพียงเล็กน้อย (Beta = 0.194)

ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเองในระดับแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตที่มากขึ้นตามไปด้วย (Beta = 0.076)

ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต

ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ในระดับแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

ตารางที่ 10 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากร อายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ และเกิดปี พ.ศ. 2539 หรือหลังจากนั้น (Generation Z)

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)			
	B	S.E.	Beta	
อายุ (ปี)	-0.028	0.040	-0.024	
เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)				
หญิง	-0.084	0.092	-0.034	
ระดับการศึกษา (กลุ่มอ้างอิง: ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา)				
ไม่ได้รับการศึกษา หรือต่ำกว่าประถมศึกษ	-0.161	0.904	-0.006	
ระดับประถมศึกษา	-0.410	0.131	-0.151	**
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-0.415	0.116	0.170	***
สถานที่อยู่อาศัย (กลุ่มอ้างอิง: นอกเขตเทศบาล)				

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
ในเขตเทศบาล	0.024	0.089	0.010
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง: ม่าย หรือหย่า หรือแยกกันอยู่ หรือสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ)			
สมรสแล้ว	0.330	0.299	0.117
โสด	0.250	0.297	0.091
สถานภาพการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: รับจ้างทำงานหลายเจ้า หรือการรวมกลุ่ม)			
ธุรกิจส่วนตัว	-0.103	0.312	-0.025
ธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	-0.361	0.290	-0.145
ลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ	0.279	0.530	0.021
ลูกจ้างเอกชน	-0.393	0.290	-0.161
ชั่วโมงการทำงาน (ต่อเนื่อง)	-0.001	0.003	-0.007
ความรู้สึกว่ารายได้เพียงพอในรอบปี (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกว่ารายได้เพียงพอมากและมากที่สุด	0.192	0.103	0.074
ความรู้สึกมั่นคงในงาน (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกมั่นคงในงานมากและมากที่สุด	0.300	0.099	0.123 **
ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำอยู่ (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกมีความสุขมากและมากที่สุด	0.563	0.112	0.194 ***
ความรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.164	0.186	0.031
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (ต่อเนื่อง)	0.071	0.033	0.076 *

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient)		
	B	S.E.	Beta
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม (ต่อเนื่อง)	-0.015	0.025	-0.024
ความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง สำหรับเวลาทำงาน			
ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (กลุ่มอ้างอิง: ไม่เลยและเล็กน้อย)			
รู้สึกพึงพอใจมากและมากที่สุด	0.089	0.133	0.025
Adjusted R ² = 0.120; df = 20, 807			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผลการศึกษาและอภิปราย

รายงานคุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้ที่มีงานทำฉบับนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยในช่วงวัยต่างๆ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2558 ไตรมาส 3 กรกฎาคม-กันยายน 2558 ที่มีการผนวกข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดภาวะสุขภาพจิตของประชากร ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปลักษณะทางประชากรของคนไทยต่างวัยที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป

5.1.1 ลักษณะทางประชากร

จากข้อมูลการสำรวจฯ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นประชากรต่างวัยที่มีงานทำและมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) มีจำนวนทั้งสิ้น 67,010 คน คน โดยส่วนใหญ่เป็นประชากรกลุ่ม Generation

X คือ เกิดระหว่าง พ.ศ. 2506–2520 มีอายุระหว่าง 38–52 ปี (ณ ปีสำรวจ 2558) คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ กลุ่ม Baby boomer (เกิด พ.ศ. 2487–2505) อายุ 53–71 ปี และกลุ่ม Generation Y (เกิด พ.ศ. 2521–2538) อายุ 20–37 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 และ 28.5 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 50.9 และร้อยละ 49.1 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.8) มีสถานภาพสมรสแล้ว โดยกลุ่ม Generation X เป็นกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด (ร้อยละ 81.1) รองลงมา คือ กลุ่ม Baby Boomer (ร้อยละ 78.8) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (ร้อยละ 50.9) โดยเฉพาะกลุ่ม Greater Generation (ร้อยละ 84.4) รองลงมา คือ กลุ่ม Baby Boomer (ร้อยละ 77.4) และกลุ่ม Generation X (ร้อยละ 55.0) โดยกลุ่ม Generation Y ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนลดลงอย่างมาก เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้น

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่เป็นผู้อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลมากกว่าอยู่ในเขตเทศบาล (ร้อยละ 57.4 และร้อยละ 42.6 ตามลำดับ) โดยสัดส่วนการอยู่อาศัยนอกเขตเทศบาลได้ลดลงตามกลุ่มอายุ คือ กลุ่ม Greater Generation มีสัดส่วนของผู้อาศัยนอกเขตเทศบาลมากที่สุด (ร้อยละ 69.0) รองลงมา คือ กลุ่ม Baby Boomer (ร้อยละ 63.1) กลุ่ม Generation X (ร้อยละ 57.1) และกลุ่ม Generation Y (ร้อยละ 51.2)

5.1.2 ข้อมูลการทำงานของประชากรต่างวัย

กลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 41.5) รองลงมา คือ ลูกจ้างเอกชนและช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 27.2 และร้อยละ 18.4 ตาม

ลำดับ) โดยกลุ่ม Greater Generation ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างมากที่สุด (ร้อยละ 72.1) ขณะที่กลุ่ม Generation Z และกลุ่ม Generation Y เป็นลูกจ้างเอกชนในสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 48.4 และ 47.2 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมทำงานเฉลี่ย 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกลุ่ม Generation X และกลุ่ม Generation Y มีชั่วโมงการทำงานมากที่สุด คือเฉลี่ย 43.66 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกลุ่ม Greater Generation และกลุ่ม Baby Boomer ส่วนใหญ่ ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือสัปดาห์ละ 5 วันๆ ละ 7 ชั่วโมง เมื่อพิจารณาแนวโน้มของชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พบว่า กลุ่ม Generation ที่มีอายุน้อยลง ส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยกลุ่ม Generation Y และกลุ่ม Generation Z ส่วนใหญ่ทำงานระหว่าง 41-48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือสัปดาห์ละ 6 วันๆ ละ 8 ชั่วโมง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกต่อรายได้ที่ตัวเองได้รับในรอบปีว่ามีความเพียงพอในระดับเล็กน้อย โดยเฉพาะกลุ่ม Generation Z ส่วนความรู้สึกมีความสุขต่องานที่ทำและความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกมีความสุขต่องานที่ทำและความรู้สึกมั่นคงในงานในระดับมากในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ยกเว้นกลุ่ม Generation Z ที่มีสัดส่วนของผู้ที่มีความสุขต่องานที่ทำและรู้สึกมั่นคงในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น

5.1.3 ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวและสังคม

เมื่อพิจารณาการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในทุกช่วงวัยหรือทุกกลุ่มเจนเนอเรชั่น (Generation) มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในระดับมากเมื่ออยู่กับครอบครัว โดยกลุ่ม Greater Generation จำนวนถึงร้อยละ 75.3 มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในระดับมากกว่าครอบครัวจะดูแลเป็นอย่างดี

หากเจ็บป่วย โดยกลุ่ม Generation X มีความเชื่อมั่นว่าครอบครัวจะดูแลเป็นอย่างดีหากเจ็บป่วยในระดับมากถึงร้อยละ 71.1 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มเจนเนอเรชั่น (Generation) มีความรู้สึกว่าตนเองและครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกันในระดับมากเช่นกัน โดยกลุ่ม Greater Generation รู้สึกว่าตนเองและสมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกันในระดับมากถึงร้อยละ 70.9

สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก โดยเฉพาะกลุ่ม Greater Generation อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกดังกล่าวมีแนวโน้มลดลงในกลุ่ม Generation ที่มีอายุน้อยลง นั่นคือ กลุ่มคนที่มีอายุน้อยลงหรือเป็นคนเจนเนอเรชั่นรุ่นหลัง มีความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคมลดลง ทั้งในประเด็นความรู้สึกมีเพื่อนหรือคนอื่นๆ ในสังคมคอยช่วยเหลือในยามที่ต้องการ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับชุมชนที่อาศัยอยู่ ความรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยของชุมชนที่อาศัย และความรู้สึกพอใจกับสิ่งแวดล้อมในชุมชน เช่น อากาศ น้ำ ขยะ

5.1.4 ความรู้สึกต่อภาวะสุขภาพของตนเอง

การประเมินระดับความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่มีความรู้สึกพอใจกับสุขภาพของตนเองในระดับมาก (ร้อยละ 78.7) โดยผู้ที่ทำงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ให้คะแนนความพึงพอใจในชีวิต เฉลี่ยเท่ากับ 7.48 (S.D. = 1.194) จากคะแนนเต็ม 10.00 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มช่วงอายุเป็นรุ่นตามการเกิดหรือเจนเนอเรชั่น (Generation) พบว่า ความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเองในระดับมากและมากที่สุดมีส่วนลดน้อยลงลงพบนัยกับกลุ่มอายุที่มากขึ้น นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากจะมี

ความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเองน้อยลง โดยพบว่า กลุ่ม Greater Generation จำนวนมากถึงร้อยละ 36.9 มีความรู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเองในระดับเล็กน้อย และร้อยละ 3.6 ไม่รู้สึกพึงพอใจในสุขภาพของตนเองเลย

5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยต่างวัยที่มีงานทำ

ผลวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ทั้งปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางด้านงาน ปัจจัยทางด้านครอบครัว และปัจจัยทางสังคม ต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยที่มีงานทำ และมีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุถดถอย (Multiple Regression Analysis) และแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นกลุ่มประชากรในช่วงวัยต่างๆ หรือกลุ่มคนต่างเจเนอเรชัน (Generation) สรุปผลภาพรวมการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญต่อประชากรต่างเจเนอเรชัน (Generation) ได้ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงอันดับของปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของแต่ละ Generation อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสำคัญ	Generation					
	Greater (72 ปีขึ้นไป)	Baby boomer (53-71 ปี)	X (38-52 ปี)	Y (20-37 ปี)	Z (15-19 ปี)	ภาพรวม (15 ปีขึ้นไป)
1. รายได้เพียงพอ	1	2	1	1	-	1
2. พึงพอใจในสุขภาพของตนเอง	2	4	4	8	-	4
3. ได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว	3	1	2	5	3	2
4. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม	6	6	9	5	-	8
5. จัดสรรเวลาของตนเองสำหรับเวลาทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	4	5	7	4	-	5
6. มีความสุขในงานที่ทำอยู่	5	3	3	7	1	3
7. มั่นคงในงาน	-	7	6	9	2	9
8. สมรส/แต่งงาน	-	8	5	3	-	7
9. โสด		9	7	2	-	6

- หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คนต่างวัยพอใจต่างกัน

จากตารางที่ 11 แสดงอันดับของปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของแต่ละ Generation อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยที่มืงานทำและมีอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่า ประชากรต่างวัยหรือต่างเจเนอเรชั่น (Generation) มีความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน หรือกล่าวได้ว่าประชากรแต่ละเจเนอเรชั่นให้คุณค่าความสำคัญต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของตนเองแตกต่างกันอีกด้วย นั่นคือ คนต่างเจเนอเรชั่นมีปัจจัยที่ทำให้ตัวเองมีความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตไม่เหมือนกัน

ประชากรกลุ่มเกรทเตอร์เจเนอเรชั่น (Greater generation) แม้จะเป็นกลุ่มประชากรที่มีอายุมากที่สุดในสังคมไทย คือ อายุมากกว่า 72 ปี (เกิดปี พ.ศ. 2486 หรือปีก่อนหน้านั้น) แต่ยังมีประชากรรุ่นนี้จำนวนหนึ่งที่ยังคงทำงานอยู่ และจากการศึกษาพบว่า ความรู้สึกเพียงพอของรายได้ที่ได้รับในรอบปี ความรู้สึกพอใจในภาวะสุขภาพของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ทำให้ประชากรกลุ่มเกรทเตอร์เจเนอเรชั่น (Greater generation) เกิดความพึงพอใจในชีวิต

ขณะที่ประชากรกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) ซึ่งเป็นประชากรรุ่นถัดมา เกิดปี พ.ศ. 2487–2505 มีอายุระหว่าง 53–71 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) ให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่ารายได้ คือ การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้สึกเพียงพอของรายได้ที่ได้รับในรอบปี และความรู้สึกมีความสุขจากงานที่ทำ นอกจากนี้ ประชากรกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) ซึ่งเป็นประชากรที่เข้าสู่วัยสูงอายุ ยังให้ความสำคัญกับภาวะสุขภาพเป็นปัจจัยอันดับต้นๆ อีกด้วย

ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2506–2520 มีอายุระหว่าง 38–52 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) เป็นประชากรวัยแรงงานที่มีจำนวนมากที่สุดในสังคมไทย ให้ความสำคัญกับรายได้เป็นอันดับหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเพียงพอของรายได้ในรอบปีมากที่สุด รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว และความรู้สึกมีความสุขจากงานที่ทำ เป็นอีกสองปัจจัยหลักที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

ประชากรที่กำลังเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานของประเทศมากที่สุด คือ ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่มีอายุระหว่าง 20–37 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) หรือเกิดปี พ.ศ. 2521–2538 เป็นกลุ่มประชากรที่มีสัดส่วนของพนักงานในหน่วยงานเอกชนมากที่สุด หรือเรียกได้ว่าประชากรกลุ่มนี้มีแนวโน้มทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และจากการศึกษาพบว่า ความรู้สึกเพียงพอต่อรายได้ที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตของประชากรเจนเนอเรชันนี้ นอกจากนี้ การตัดสินใจต่อสถานภาพสมรสของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกที่จะอยู่เป็นโสดหรือการเลือกที่จะแต่งงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่มีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต และประชากรเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ยังให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหรือ Work-life balance ค่อนข้างมาก โดยพบว่าการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงานชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างสมดุลเป็นสิ่งที่ช่วยให้ประชากรกลุ่มนี้เกิดความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ซึ่งเป็นประชากรที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป และมีอายุไม่น้อยกว่า 15 ปี คือ อายุระหว่าง 15–19 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ) และเป็นผู้ที่ปกติมีงานทำในสัปดาห์ของการสำรวจ โดยการศึกษาพบว่า ความรู้สึกมีความสุขจาก

งานที่ทำให้ความรู้สึกมั่นคงในงาน และการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรเจนเนอเรชั่นซี Generation Z ที่มีงานทำ

โดยสรุป หากควบคุมตัวแปรด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา และสถานที่อยู่อาศัยแล้ว ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรไทยที่มีงานทำโดยรวม เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความรู้สึกว่ารายได้มีความเพียงพอ 2) การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว 3) ความรู้สึกมีความสุขจากงานที่ทำ 4) ความรู้สึกพอใจในภาวะสุขภาพของตนเอง 5) การจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

ความเพียงพอของรายได้ที่ได้รับในรอบปีกับความพึงพอใจในชีวิต

เงินรายได้ที่เพิ่มขึ้นอาจไม่ทำให้คนมีความสุขเพิ่มมากขึ้นในสัดส่วนที่เท่ากับรายได้ที่เพิ่มขึ้น คนที่มีเงินรายได้มากขึ้น ไม่ได้หมายความว่าความสุขจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (Brooks, 2008; Helliwell, 2005; Layard, 2005 อ้างใน รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553, หน้า 102–103) แต่ความสุขของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับความเพียงพอของแต่ละคนมากกว่า (รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2553) การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการถามถึงความรู้สึกเพียงพอของรายได้ที่ได้รับ และพบว่า ความรู้สึกว่ารายได้มีความเพียงพอในรอบปีเป็นสิ่งที่ประชากรเกือบทุกกลุ่มช่วงวัยทุกเจนเนอเรชั่นให้ความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลให้เขาเกิดความพึงพอใจในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประชากรกลุ่มเกรทเตอร์เจเนอเรชั่น (Greater Generation) และประชากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

ประชากรกลุ่มเกรทเตอร์เจเนอเรชั่น (Greater generation) เป็นประชากรที่เกิดมาในช่วงที่ประเทศไทยยังไม่เข้าสู่ช่วงของการพัฒนาประเทศ ประชากรส่วนใหญ่อาศัยในพื้นที่นอกเขตเมือง ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และบางคนไม่ได้รับการศึกษา รายได้จากงานที่ทำจึงอาจ

ไม่เพียงพอดต่อภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นในสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้ โดยปกติแล้วประชากรวัยนี้ควรเป็นกลุ่มคนเกษียณอายุที่หยุดทำงานประจำแล้ว แต่คนที่ยังคงทำงานอยู่อาจเป็นหัวหน้าครอบครัวและมีความจำเป็นด้านเศรษฐกิจ ซึ่งผลการสำรวจนี้พบว่า ประชากรเกรทเตอร์เจเนอเรชั่น (Greater generation) ส่วนใหญ่ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ซึ่งหมายรวมถึงการค้าขายหรือกิจการส่วนตัวขนาดเล็ก ดังนั้น การประเมินความเพียงพอของรายได้จึงเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรกลุ่มนี้

ขณะที่ประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรรุ่นใหม่ที่เกิดมาพร้อมการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และเทคโนโลยี เป็นกลุ่มประชากรที่ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาค่อนข้างดีและมีความสามารถในการแสวงหารายได้ค่อนข้างมาก แต่ประชากรรุ่นหลังๆ นี้มีแนวโน้มของค่าใช้จ่ายสูงตามไปเช่นกัน (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 20–21) โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการซื้อหาความสุขของตัวเอง อาทิ ข้าวของเครื่องใช้ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว เช่น คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์มือถืออัจฉริยะที่เรียกว่าเป็นอุปกรณ์ประจำตัวที่ขาดเสียมิได้ของประชากรกลุ่มนี้ การประเมินความเพียงพอของรายได้ของประชากรเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จึงเทียบกับความต้องการใช้จ่ายใช้สอยเพื่อความสุขของตนเองมากกว่า

ความรู้สึกเพียงพอของรายได้ขึ้นอยู่กับ การประเมินความเพียงพอของแต่ละคน ไม่มีตัวเลขตายตัวของระดับรายได้ที่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับมีความเพียงพอเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลให้ประชากรทั้งรุ่นใหญ่หรือกลุ่มเกรทเตอร์เจเนอเรชั่น (Greater generation) และประชากรรุ่นใหม่หรือกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เกิดความพึงพอใจในชีวิต

นอกจากนี้ การศึกษาในกลุ่มประชากรเจเนอเรชันซี (Generation Z) พบว่า ประชากรกลุ่มนี้เป็นเจเนอเรชันเดียวที่ไม่ได้ให้คุณค่าต่อรายได้ที่ได้รับในรอบปีว่ามีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ประชากรเจเนอเรชันซี (Generation Z) เป็นประชากรที่ยังมีอายุน้อย และ 2 ใน 5 ของผู้ทำงานที่อยู่ในเจเนอเรชันนี้ เป็นผู้ที่ทำงานในครีว์เรอีนโดยไม่ได้ รับเงินค่าจ้าง แต่เป็นการทำงานเพื่อช่วยเหลือในไร่นา การเกษตร หรือกิจการ ของครีว์เรอีน ทำให้คนกลุ่มนี้ไม่ได้ให้คุณค่าต่อความเพียงพอของรายได้ว่ามี ผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของตนเองมากนัก

การสนับสนุนทางครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิต

การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกรับรอง ปลอบโยนเมื่ออยู่ในครอบครัว ความเชื่อมั่นในการดูแลของครอบครัวหากตนเอง ต้องป่วยหนัก และความรักความผูกพันในครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผล ต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของประชากรทุกช่วงวัยทุกเจเนอเรชัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชากรกลุ่มเกรทเทอร์เจเนอเรชัน (Greater generation) ประชากรกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) และประชากรกลุ่มเจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Generation X) แสดงให้เห็นว่า ประชากรเจเนอเรชันเหล่านี้ให้คุณค่า ความสำคัญกับครอบครัวค่อนข้างมาก นอกจากนี้ ประชากรกลุ่มเจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Generation X) ยังให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพทั้งเพื่อนร่วมงาน อีกด้วย (รัชฎา อสิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2559)

ขณะที่ผลการศึกษาในกลุ่มประชากรเจเนอเรชันรุ่นหลังๆ ทั้งเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันซี (Generation Z) กลับพบว่า ประชากรเจเนอเรชันเหล่านี้ให้ความสำคัญกับครอบครัวในลำดับหลังๆ คือ มองว่า การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสุขหรือความ พึงพอใจในชีวิตของตนเองน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประชากร สองเจเนอเรชันนี้ส่วนใหญ่เกิดมาในช่วงที่สังคมไทยเริ่มมีอัตราการเกิดของ

ประชากรลดลง ครัวเรือนมีขนาดเล็กและเป็นครัวเรือนเดี่ยว คือ อาจมีสมาชิกครอบครัวเพียงแค่พ่อแม่ ลูก และมักเป็นลูกคนเดียวที่ไม่มีพี่น้อง พ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านทั้งคู่ อีกทั้งไม่ค่อยมีความผูกพันกับปู่ย่าตายายหรือญาติคนอื่น ๆ มากนัก ทำให้การพัฒนาความรู้สึกผูกพันกับครอบครัวมีน้อยเมื่อเทียบกับลักษณะครอบครัวของคนเจนเนอเรชั่นก่อนหน้า นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า ประชากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ให้คุณค่ากับอิสระของการตัดสินใจในชีวิตสมรสของตนเองค่อนข้างมาก การครองชีวิตโสดมีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของตนเองมากพอๆ กับการตัดสินใจแต่งงาน ขณะที่แนวโน้มของอัตราการครองโสดมีเพิ่มขึ้น และการแต่งงานที่อายุมากขึ้น (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 20–21) ประชากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) ส่วนใหญ่จึงยังไม่ได้แต่งงาน หรือเป็นช่วงการสร้างครอบครัวระยะต้นๆ คือ แต่งงานแต่ยังไม่มียุค จึงยังทำให้คุณค่าของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตน้อยลงไปอีก ขณะเดียวกัน มองว่าปัจจัยอื่น เช่น รายได้จากการทำงานและความสุขในงานที่ทำ มีความสำคัญมากกว่า

ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำกับความพึงพอใจในชีวิต

จากการศึกษาพบว่า ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำเป็นปัจจัยด้านงานที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้านี้ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ และอาจเป็นความสัมพันธ์แบบสองทาง คือ มีอิทธิพลต่อกันและกัน (T. A. Judge et al., 1994; Timothy A. Judge & Hulin, 1993; Timothy A. Judge & Locke, 1993)

นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ประชากรกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำมากที่สุด ได้แก่ ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) ประชากรกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) และประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ตามลำดับ

ประชากรกลุ่มเจเนอเรชันซี (Generation Z) เป็นประชากรที่อายุน้อย (อายุระหว่าง 15–19 ปี ณ ปีที่ทำการสำรวจ) ที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน คนรุ่นใหม่มีมักเป็นคนที่ทำเพื่อตัวเองก่อน ชอบอิสระเสรี และมักถูกมองว่ามีแนวโน้มเป็นมนุษย์หลายงานที่มีความอดทนต่ำ (ทีนาว่าไรตี้, 2559) ซึ่งเมื่อความพึงพอใจในงานที่ทำมีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของประชากรเจเนอเรชันนี้ค่อนข้างมาก และจากการศึกษาพบว่า ประชากรเจเนอเรชันซี (Generation Z) นี้มีความสุขในงานที่ทำและความรู้สึกมั่นคงในงานค่อนข้างน้อย ดังนั้น หากเขาทำงานแล้วไม่มีความสุข เขาก็มีแนวโน้มที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อค้นหางานที่ทำแล้วมีความสุขสำหรับตัวเอง ขณะเดียวกัน เนื่องจากประชากรเจเนอเรชันนี้มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวางผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีอยู่รอบตัว ทำให้คนกลุ่มนี้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างมากจนทำให้บางครั้งเกิดความหวาดกลัวอนาคตและอยากได้งานที่มีความมั่นคง (ทีนาว่าไรตี้, 2559) ประชากรเจเนอเรชันนี้จึงให้คุณค่าความสำคัญกับความรู้สึกมั่นคงในงานไปพร้อมกันด้วย

สำหรับประชากรกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) และกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับงานค่อนข้างมาก มีความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์กรมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันอื่นๆ โดยเฉพาะกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) ที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน สู้งาน และไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ส่วนประชากรกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) จะพุ่มเทให้งานเมื่อเห็นว่ามีความท้าทาย ได้ใช้ทักษะหลากหลาย มีความก้าวหน้า และมีอิสระในการเลือกสถานที่หรือเวลาในการทำงานได้ (รัชฎา อสิสนธิสกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง, 2559) ดังนั้น คนสองเจเนอเรชันนี้ที่ให้คุณค่ากับชีวิตการทำงานจึงมองว่า ความรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำเป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง

ภาวะสุขภาพกับความพึงพอใจในชีวิต

สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน คนที่มีสุขภาพกายดีย่อมส่งผลให้มีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในภาวะสุขภาพของตนเองมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ และสุขภาพกายก็มีการแปรผกผันกับอายุที่สูงขึ้น คนที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นจึงมักประสบกับปัญหาด้านสุขภาพมากขึ้นไปตามไปด้วย ดังนั้น จึงพบว่า ประชากรกลุ่มเกนเนอเรชันเฮอร์เชน (Greater generation) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ ประชากรกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) ซึ่งส่วนใหญ่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ และประชากรกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งเป็นประชากรที่มีอายุมากขึ้น เป็นกลุ่มที่ให้คุณค่ากับภาวะสุขภาพของตนเองมากขึ้นตามไปด้วย โดยมองว่าความพึงพอใจในภาวะสุขภาพของตนเองหรือการมีภาวะสุขภาพดีเป็นตัวแปรผันสำคัญให้เกิดความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง การมีสุขภาพกายที่ดีนับเป็นกำไรชีวิต ดังคำกล่าวที่ว่า “*ความไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ*” ดังนั้น การดูแลสุขภาพของประชากรเจเนอเรชันเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่นอกจากจะเกิดประโยชน์ทั้งด้านสุขภาพกายแล้วยังส่งผลให้มีสุขภาพใจที่ดี อารมณ์ดี มีความสุข และความพึงพอใจในชีวิตตามไปด้วย

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานเป็นความสมดุลทั้งในด้านเวลาที่ให้กับบทบาทการทำงานและบทบาทอื่นในชีวิต (Time balance) ความสมดุลในแง่ความรู้สึกเกี่ยวข้องข้องผูกพันในบทบาทงานและบทบาทด้านอื่นของชีวิต (Involvement balance) และความสมดุลที่เป็นระดับความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทในงานและชีวิตด้านอื่นๆ (Satisfaction balance) (Greenhaus et al., 2003) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวก

กับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำในเกือบทุกช่วงวัย สอดคล้องกับการศึกษาของ Greenhaus และคณะ (Greenhaus et al., 2003) เช่นกันที่พบว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Work-family balance) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) ซึ่งคนที่ใช้เวลากับครอบครัวมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตดีกว่าคนที่ทุ่มเวลาให้กับงานมากกว่าครอบครัว ดังนั้น คนทำงานที่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตของตนเอง ทั้งเรื่องส่วนตัวและครอบครัว จึงมีแนวโน้มที่มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าคนที่ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างสมดุล

การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นประชากรที่ให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานค่อนข้างมาก โดยมองว่า การมีชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งจำเป็นมากพอๆ กับการทำงาน เพื่อแสวงหารายได้ โดยชีวิตต้องสามารถจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ได้อย่างสมดุล บางครั้งกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในระบบ โดยเฉพาะเป็นลูกจ้างเอกชน (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559, หน้า 14-15) ที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า และมีความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาของตนเองได้น้อยกว่า จึงมักถูกมองว่าเป็นคนเอาแต่ใจตนเอง มีโลกของตัวเองสูง ไม่ทุ่มเทให้งาน และทำงานที่ไหนไม่ได้นาน ขณะที่ประชากรเจนเนอเรชันวายกลับมองหาความยืดหยุ่น ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่ สามารถทำงานที่ไหนเมื่อใดก็ได้ และพร้อมทุ่มเทหากงานนั้นมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับตนเอง ซึ่งเวลาทำงานจริงๆ อาจมากกว่าช่วงเวลาทำงาน (Working hours) แบบไปเช้าเย็นกลับก็ได้ ดังนั้น ในการบริหารจัดการขององค์กรที่มีพนักงานเป็นกลุ่มประชากรเจนเนอเรชันวายจึงอาจต้องพิจารณาเรื่องความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาของพนักงาน โดยกำหนดเป้าหมายที่ความสำเร็จของงานมากกว่าการยึดถือเรื่องเวลาทำงานเป็นหลัก

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การให้คุณค่าหรือความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนแต่ละเจเนอเรชันที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรต่างวัย อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในด้านบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีบุคลากรต่างวัยต่างเจเนอเรชันได้ ซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษานี้มีดังนี้

1. ความรู้สึกว่ารายได้มีความเพียงพอเป็นสิ่งที่ประชากรเกือบทุกกลุ่มช่วงวัยทุกเจเนอเรชันให้ความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น ภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริมให้ประชากรมีงานทำทั้งปี และพิจารณาค่าตอบแทนขั้นต่ำในการทำงานของผู้มีงานทำให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. การได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต ประชากรทุกช่วงวัยทุกเจเนอเรชันให้คุณค่าความสำคัญกับครอบครัวค่อนข้างมาก แต่ในกลุ่มประชากรเจเนอเรชันรุ่นใหม่ทั้งเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันซี (Generation Z) ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรแรงงานที่สำคัญในอนาคต กลับพบว่า ประชากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับครอบครัวน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งและส่งเสริมการจัดงานหรือจัดกิจกรรมครอบครัวในวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีกิจกรรมทำร่วมกัน และสร้างความใกล้ชิดกันมากขึ้น

3. ประชากรกลุ่มเกเรเตอร์เจเนอเรชัน (Greater generation) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ และประชากรกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) ซึ่งส่วนใหญ่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ และประชากรกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งเป็นประชากรที่มีอายุมากขึ้น เป็นกลุ่มที่ให้คุณค่ากับภาวะ

สุขภาพของตนเอง เพราะการมีอายุเพิ่มมากขึ้นมักประสบกับปัญหาด้านสุขภาพมากขึ้นไปตามไปด้วย ซึ่งความพึงพอใจในภาวะสุขภาพของตนเอง มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีงานทำ ดังนั้นภาครัฐควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชากรเจนเนอเรชั่นเหล่านี้ อย่างต่อเนื่อง เพราะนอกจากจะเกิดประโยชน์ด้านสุขภาพกายแล้วยังส่งผลให้มีสุขภาพใจที่ดี อารมณ์ดี มีความสุข และความพึงพอใจในชีวิตตามไปด้วย

4. ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นประชากรแรงงานที่มีความสำคัญในปัจจุบัน ให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานมากกว่าเจนเนอเรชั่นอื่น โดยมองว่า การมีชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งจำเป็นมากพอๆ กับการทำงานเพื่อแสวงหารายได้ และคนกลุ่มนี้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ทะเยอทะยาน ไม่ผูกพันต่อองค์กร และมีแนวโน้มเปลี่ยนงานมากกว่าคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomers) ดังนั้นในการบริหารจัดการขององค์กรที่มีพนักงานกลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่นวายจึงอาจต้องพิจารณาเรื่องความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาของพนักงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าการยึดถือเรื่องเวลาทำงานเป็นหลักอย่างเดียว

5. ประชากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ให้คุณค่ากับอิสระของการตัดสินใจในชีวิตสมรสของตนเองมากกว่ากลุ่มอื่นๆ การครองชีวิตโสดมีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตของตนเองมากพอๆ กับการตัดสินใจแต่งงาน ขณะที่แนวโน้มของอัตราการครองโสดมีเพิ่มขึ้น และคนแต่งงานช้าลงหรือแต่งงานเมื่อมีอายุมากขึ้น ทำให้คนรุ่นใหม่มีบุตรน้อยลง จำนวนเด็กเกิดน้อยลง อาจจะเป็นปัญหาในเรื่องการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานในอนาคต ดังนั้น ภาครัฐควรตระหนักและเตรียมรองรับในเรื่องดังกล่าวที่จะเกิดในอนาคตด้วย

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). การพัฒนาดัชนีความสุขของประเทศไทย. รายงานวิชาหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 5 สถาบันพระปกเกล้า. ใน www.kriengsak.com/node/339
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2559). สุขภาพคนไทย 2559. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชานนท์ ศิริธร และ ม.ล.วิภาวธร จิระประวัตติ. (2555). การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา 5(2), 111–130.
- ณัฐภูมิ ศรีรัตตัญญู. (2540). รูปแบบการดำเนินชีวิต พฤติกรรมการเปิดรับสื่อและพฤติกรรมการบริโภคสินค้าของเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการโฆษณา ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีนาว่าไรตี้. (2559). เรื่องจริงวัยรุ่งยุคใหม่ Gen Z คนเกิดหลัง 1996. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2559 ใน teen.mthai.com/variety/62288.html
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และ ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2550). “ความสุขจากทุนทางสังคม: กรณีศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดกาญจนบุรี.” หน้า 32–48 ใน *หลากหลายมิติแห่งความอยู่ดีมีสุขของคนไทย*, บรรณาธิการ รศรินทร์

เกรย์, อนุชาติ พวงสำลี และ ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

รศรินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย และ เรวดี สุวรรณนพเก้า. (2553). ความสุขเป็นสากล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล: นครปฐม.

รัชฎา อีสานธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2559). “เงินเนอเรชั่นวาย...ทำไมน่าสนใจ?” สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2559 ใน www.bizexcenter.com/บทความทางธุรกิจ/เงินเนอเรชั่นวาย-การทำตลาดกับแต่ละเงินเนอเรชั่น.html

ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). Power gens branding. พิฆเนศ พรินท์ติ้ง เซ็นเตอร์: กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555–2559. สำนักนายกรัฐมนตรี.

อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2557). ทศนคติทางเพศของประชากรรุ่นใหม่. ใน ยุพิน วรสิริอมร, จงจิตต์ ฤทธิรงค์, ศุทธิดา ชวนวัน, พจนา หันจางสิทธิ์ (บรรณาธิการ). *ประชากรและสังคม 2557: การเกิดและความมั่นคงในประชากรและสังคม* (233–249). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557.

Andrews, F.M. & Withey, S.B. (1976). *Social Indicators of well-being*. Plenum Press: New York.

Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work–Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8), 813–837. doi:10.1177/001872679204500804

- Ayres, J., & Malouff, J. M. (2007). Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction, and life satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(3), 279–294. doi:10.1080/13594320701391804
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women. *Journal of Marketing, 62*(2), 77–91. doi:10.2307/1252162
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics, 88* (7–8), 1359–1386. doi:http://dx.doi.org/10.1016/S0047-2727(02)00168-8
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and Unemployment. *The Economic Journal, 104*(424), 648–659. doi:10.2307/2234639
- Cunningham, C. J., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *J Occup Health Psychol, 13*(3), 271–282. doi:10.1037/1076-8998.13.3.271
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(3), 395–409. doi:10.1348/096317905X53660
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European*

- Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363–387. doi:10.1080/13594320701810373
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychol Bull*, 124(2), 197–229.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E. (1996). Traits Can Be Powerful, but Are Not Enough: Lessons from Subjective Well-Being. *Journal of Research in Personality*, 30(3), 389–399. doi:http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1996.0027
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Giffin, S. (1985). Satisfaction with Life Scale. Retrieved from <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective Well-Being Is Essential to Well-Being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33–37. doi:10.1207/s15327965pli0901_3
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychol Bull*, 125(2), 276–302.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. doi:10.1177/0149206311429379
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources

- research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. doi:10.1037/0021-9010.83.2.139
- Ezzedeen, S. R., & Swiercz, P. M. (2007). Development and initial validation of a cognitive-based work-nonwork conflict scale. *Psychol Rep*, 100(3 Pt 1), 979–999. doi:10.2466/pr0.100.3.979-999
- Gray, R. S., Rukumnuaykit, P., Kittisuksathit, S., & Thongthai, V. (2008). Inner happiness among Thai elderly. *J Cross Cult Gerontol*, 23(3), 211–224. doi:10.1007/s10823-008-9065-7
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. doi:http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Jackson, A. P. (1993). Black, Single, Working Mothers in Poverty: Preferences for Employment, Well-being, and Perceptions of Preschool-Age Children. *Social Work*, 38(1), 26–34.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D., Jr. (1994). Job and life attitudes of male executives. *J Appl Psychol*, 79(5), 767–782.
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job Satisfaction as a Reflection of Disposition: A Multiple Source Causal Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(3), 388–421. doi:http://dx.doi.org/10.1006/obhd.1993.1061
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475–490. doi:10.1037/0021-9010.78.3.475

- Linn, L. S., Yager, J., Cope, D. W., & Leake, B. (1986). Factors Associated with Life Satisfaction among Practicing Internists. *Medical Care*, 24(9), 830–837.
- Matthews, R. A., & Barnes–Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *J Occup Health Psychol*, 15(3), 330–346. doi:10.1037/a0019302
- Near, J. P., & Sorcinelli, M. D. (1986). Work and Life Away from Work: Predictors of Faculty Satisfaction. *Research in Higher Education*, 25(4), 377–394.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work—nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155–168. doi:10.1002/job.4030130205
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205–1230. doi:10.1177/0018726704047143
- Schyns, P. (2000). The relationship between income, changes in income and life–satisfaction in West Germany and the Russian Federation: relative, absolute, or a combination of both? In E. Diener & D. R. Rahtz (Eds.), *Advances in Quality of Life Theory and Research* (pp. 83–109). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Sorcinelli, M. D., & Near, J. P. (1989). Relations between Work and Life Away from Work among University Faculty. *The Journal of Higher Education*, 60(1), 59–81. doi:10.2307/1982111

- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., Michele Kacmar, K., & Brymer, R. A. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: an examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management*, 19(1), 53–77. doi:http://dx.doi.org/10.1016/S0278-4319(99)00030-4
- Thompson, C. A., Kopelman, R. E., & Schriesheim, C. A. (1992). Putting all one's eggs in the same basket: A comparison of commitment and satisfaction among self- and organizationally employed men. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 738–743. doi:10.1037/0021-9010.77.5.738
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *J Occup Health Psychol*, 11(1), 100–118. doi:10.1037/1076-8998.10.4.100
- Xie, J. L. (1996). Karasek's Model in the People's Republic of China: Effects of Job Demands, Control, and Individual Differences. *The Academy of Management Journal*, 39(6), 1594–1618. doi:10.2307/257070
- Yang, Y. (2008). Social Inequalities in Happiness in the United States, 1972 to 2004: An Age-Period-Cohort Analysis. *American Sociological Review*, 73(2), 204–226. doi:10.1177/000312240807300202

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามข้อมูลทางประชากร

	รวม		Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z	
	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 26,801	N = 19,074	N = 829				
อายุเฉลี่ย (ขณะสำรวจ ปี 2558)	45.06	75.73	59.27	45.11	29.88	45.11	29.88	17.92	(S.D. = 1.07)	Min = 15	Max = 19	
ลักษณะทางประชากร	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
เพศ												
ชาย	32,926	49.1	797	60.8	9,737	51.3	12,644	47.2	9,252	48.5	495	59.8
หญิง	34,084	50.9	513	39.2	9,257	48.7	14,157	52.8	9,823	51.5	333	40.2
สถานภาพสมรส												
โสด	10,509	15.7	30	2.3	938	4.9	2,416	9.0	6,520	34.2	606	73.2
สมรส	49,477	73.8	901	68.7	14,968	78.8	21,724	81.1	11,678	61.2	205	24.8
ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	7,025	10.5	381	29.0	3,089	16.3	2,662	9.9	877	4.6	17	2.0
ระดับการศึกษา												
ไม่มีการศึกษา	1,637	2.4	121	9.3	821	4.3	546	2.0	146	0.8	2	0.2

รวม	Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z		
	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829					
อายุเฉลี่ย (ขณะสำรวจ ปี 2558)	45.06 (S.D. = 13.08) Min = 15 Max = 97	75.73 (S.D. = 3.59) Min = 72 Max = 97	59.27 (S.D. = 4.73) Min = 53 Max = 71	45.11 (S.D. = 4.25) Min = 38 Max = 52	29.88 (S.D. = 4.91) Min = 20 Max = 37	17.92 (S.D. = 1.07) Min = 15 Max = 19					
ลักษณะทางประชากร	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	
ประถม ศึกษาและต่ำกว่า	34,110 50.9	1,107 84.4	14,703 77.4	14,733 55.0	3,336 17.5	231 27.9					
มัธยม ศึกษาตอนต้น	9,681 14.4	26 2.0	950 5.0	3,391 12.7	4,875 25.6	439 52.9					
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	10,113 15.1	34 2.6	1,016 5.4	3,825 14.3	5,079 26.6	157 19.0					
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย	2,998 4.5	5 0.4	287 1.5	1,036 3.9	1,670 8.8	0 0					
ปริญญาตรี	7,297 10.9	18 1.3	1,010 5.3	2,699 10.1	3,570 18.7	0 0					
สูงกว่าปริญญาตรี	1,139 1.7	0 0	193 1.0	557 2.1	389 2.0	0 0					
ไม่ทราบ	36 0.1	0 0	14 0.1	13 0.0	9 0.0	0 0					
สถานที่อยู่อาศัย											
ในเขตเทศบาล	28,537 42.6	406 31.0	7,015 36.9	11,505 42.9	9,304 48.8	307 37.0					
นอกเขตเทศบาล	38,473 57.4	905 69.0	11,979 63.1	15,297 57.1	9,770 51.2	522 63.0					

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพการทำงานและ
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

	รวม		Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z	
	N = 67,010	ร้อยละ	N = 1,311	ร้อยละ	N = 18,995	ร้อยละ	N = 26,801	ร้อยละ	N = 19,074	ร้อยละ	N = 829	ร้อยละ
การทำงาน												
นายจ้าง	2,028	3.0	67	5.1	629	3.3	961	3.6	371	1.9	0	0
ประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยไม่มีลูกจ้าง	27,798	41.5	953	72.1	10,959	57.7	11,425	42.6	4,385	23.0	75	9.1
ช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	12,300	18.4	206	15.7	3,639	19.2	4,684	17.5	3,446	18.1	326	39.3
ลูกจ้างรัฐบาล	5,037	7.5	12	0.9	1,195	6.3	2,329	8.7	1,498	7.9	3	0.3
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	468	0.7	0	0	111	.6	212	0.8	141	0.7	4	0.5
ลูกจ้างเอกชน	18,243	27.2	56	4.3	2,081	11.0	6,701	25.0	9,004	47.2	401	48.4
ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า	1,057	1.6	15	1.1	362	1.9	448	1.7	215	1.1	17	2.1
การรวมกลุ่ม	80	0.1	1	0.1	19	.1	42	0.2	15	0.1	3	0.3
ชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์												
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ชั่วโมง	19,564	29.2	690	52.6	7,140	37.6	7,283	27.2	4,185	21.9	266	32.1
36-40 ชั่วโมง	9,557	14.3	122	9.3	2,810	14.8	3,942	14.7	2,600	13.6	83	10.1
41-48 ชั่วโมง	20,403	30.4	192	14.6	4,150	21.8	8,071	30.1	7,654	40.1	337	40.6
มากกว่าหรือเท่ากับ 49 ชั่วโมง	17,487	26.1	308	23.5	4,895	25.8	7,507	28.0	4,635	24.3	143	17.2
ค่าเฉลี่ยชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	43.00	(S.D. = 13.39)	36.94	(S.D. = 17.26)	40.85	(S.D. = 14.22)	43.66	(S.D. = 13.11)	43.66	(S.D. = 13.11)	40.87	(S.D. = 13.33)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้ที่ต่ำกว่ารายได้

รวม	Greater Generation	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z	
จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	
ความรู้ที่ต่ำกว่ารายได้	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829
จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
3,798 5.7	103 7.8	1,157 6.1	1,651 6.2	846 4.4	41 4.9	
33,093 49.4	687 52.4	9,379 49.4	13,065 48.7	9,449 49.5	511 61.7	
28,633 42.7	499 38.0	8,082 42.5	11,459 42.8	8,337 43.7	256 30.9	
1,487 2.2	22 1.7	376 2.0	626 2.3	442 2.3	20 2.5	

ความรู้ที่ต่ำกว่ารายได้เพียงพอนอกรอบปี

ไม่เลย	3,798 5.7	103 7.8	1,157 6.1	1,651 6.2	846 4.4	41 4.9
เล็กน้อย	33,093 49.4	687 52.4	9,379 49.4	13,065 48.7	9,449 49.5	511 61.7
มาก	28,633 42.7	499 38.0	8,082 42.5	11,459 42.8	8,337 43.7	256 30.9
มากที่สุด	1,487 2.2	22 1.7	376 2.0	626 2.3	442 2.3	20 2.5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สึกรู้สึกต่องานที่ทำอยู่

รวม		Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z		
N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำอยู่												
ไม่เคย	421	0.6	8	0.6	119	0.6	157	0.6	133	0.7	3	0.4
เล็กน้อย	9,110	13.6	175	13.4	2,456	12.9	3,620	13.5	2,673	14.0	186	22.4
มาก	52,345	78.1	1,025	78.2	14,895	78.4	21,012	78.4	14,829	77.7	584	70.5
มากที่สุด	5,134	7.7	102	7.8	1,525	8.0	2,013	7.5	1,439	7.5	55	6.6

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้ศึกษามั่นคงในงาน

ความรู้ศึกษา	Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความรู้ศึกษา	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829						
ความรู้ศึกษามั่นคงในงาน												
ไม่เลย	3,065	4.6	83	6.3	973	5.1	1,168	4.4	782	4.1	60	7.2
เล็กน้อย	17,970	26.8	388	29.6	4,843	25.5	7,062	26.3	5,335	28.0	342	41.3
มาก	42,468	63.4	791	60.4	12,114	63.8	17,102	63.8	12,051	63.2	410	49.5
มากที่สุด	3,507	5.2	49	3.7	1,065	5.6	1,469	5.5	907	4.8	17	2.0

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว

ความรู้สึก	รวม		Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829						
ไม่เลย	179	0.3	7	0.5	46	0.2	59	0.2	68	0.4	0	0
เล็กน้อย	2,390	3.6	64	4.9	607	3.2	967	3.6	725	3.8	26	3.2
มาก	49,881	74.4	987	75.3	14,207	74.8	20,069	74.9	14,010	73.5	608	73.3
มากที่สุด	14,561	21.7	253	19.3	4,135	21.8	5,707	21.3	4,271	22.4	195	23.5
ความเชื่อมั่นว่าครอบครัวจะดูแลเป็นอย่างดีหากเจ็บป่วย												
ไม่เลย	295	0.4	11	0.9	82	0.4	122	0.5	80	0.4	1	0.1
เล็กน้อย	2,665	4.0	78	6.0	749	3.9	1,029	3.8	785	4.1	25	3.0
มาก	47,376	70.7	923	70.4	13,377	70.4	19,068	71.1	13,421	70.4	587	70.8
มากที่สุด	16,674	24.9	299	22.8	4,787	25.2	6,583	24.6	4,789	25.1	216	26.1
ตนเองและสมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน												
ไม่เลย	228	0.3	8	0.6	66	0.3	71	0.3	83	0.4	0	0
เล็กน้อย	1,931	2.9	50	3.8	548	2.9	739	2.8	576	3.0	18	2.2
มาก	46,660	69.6	930	70.9	13,233	69.7	18,723	69.9	13,195	69.2	579	69.8
มากที่สุด	18,192	27.1	323	24.7	5,148	27.1	7,268	27.1	5,221	27.4	232	28.0
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว												
คะแนนเฉลี่ย	6.61	(S.D. = 1.35)	6.48	(S.D. = 1.42)	6.62	(S.D. = 1.35)	6.61	(S.D. = 1.33)	6.62	(S.D. = 1.37)	6.69	(S.D. = 1.32)

รวม	Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความรู้สึก	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829						
มากที่สุด	52,055	77.7	1,108	84.5	15,648	82.4	21,073	78.6	13,613	71.4	612	73.9
มากที่สุด	3,663	5.5	79	6.0	1,224	6.4	1,483	5.5	841	4.4	36	4.3
ความรู้สึกมั่นคงใจในความปลอดภัยของชุมชนที่อาศัย												
ไม่เลย	193	.3	5	0.4	42	0.2	86	0.3	59	0.3	0	0
เล็กน้อย	6,971	10.4	90	6.8	1,433	7.5	2,672	10.0	2,673	14.0	103	12.5
มาก	55,403	82.7	1,134	86.5	16,126	84.9	22,229	82.9	15,244	79.9	669	80.7
มากที่สุด	4,444	6.6	82	6.2	1,393	7.3	1,815	6.8	1,099	5.8	56	6.7
ความรู้สึกพอใจกับสิ่งแวดล้อมในชุมชน เช่น อากาศ น้ำ ชยะ												
ไม่เลย	870	1.3	17	1.3	226	1.2	332	1.2	274	1.4	22	2.6
เล็กน้อย	12,087	18.0	183	13.9	2,886	15.2	4,740	17.7	4,104	21.5	175	21.1
มาก	51,051	76.2	1,046	79.8	14,962	78.8	20,542	76.6	13,902	72.9	599	72.3
มากที่สุด	3,001	4.5	66	5.0	922	4.9	1,187	4.4	794	4.2	33	4.0
ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนทางสังคม												
คะแนนเฉลี่ย		9.42		9.68		9.66		9.46		9.13		9.24
		(S.D. = 1.75)		(S.D. = 1.57)		(S.D. = 1.57)		(S.D. = 1.72)		(S.D. = 1.91)		(S.D. = 1.93)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มียังทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้ศึกษาพอใจ
ในสุขภาพของตนเอง

รวม	Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z		
	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829					
จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	
ความรู้อ่านเข้าใจกับสุขภาพของตนเอง											
ไม่เลย	433	0.6	47	3.6	222	1.2	114	0.4	50	0.3	0
เล็กน้อย	9,495	14.2	483	36.9	4,374	23.0	3,314	12.4	1,278	6.7	45
มาก	52,726	78.7	746	56.9	13,622	71.7	21,724	81.1	15,974	83.7	659
มากที่สุด	4,356	6.5	34	2.6	776	4.1	1,649	6.2	1,772	9.3	124

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับความรู้ถึงพึงพอใจในชีวิต

รวม	Greater Generation		Baby Boomer		Generation X		Generation Y		Generation Z	
	N = 67,010	N = 1,311	N = 18,995	N = 26,801	N = 19,074	N = 829				
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
0	10	0.0	0	0	7	0.0	3	0.0	0	0
1	73	0.1	0	0	1	0.0	6	0.0	65	0.3
2	33	0.0	2	0.2	22	0.1	4	0.0	5	0.0
3	110	0.2	1	0.0	35	0.2	63	0.2	11	0.1
4	274	0.4	9	0.7	90	0.5	110	0.4	65	0.3
5	3,487	5.2	88	6.7	1,147	6.0	1,330	5.0	842	4.4
6	7,620	11.4	159	12.1	2,351	12.4	3,002	11.2	2,016	10.6
7	19,853	29.6	382	29.1	5,697	30.0	8,170	30.5	5,372	28.2
8	25,232	37.7	445	34.0	6,787	35.7	10,047	37.5	7,645	40.1
9	7,354	11.0	134	10.2	1,932	10.2	2,906	10.8	2,297	12.0
10	2,965	4.4	91	6.9	925	4.9	1,160	4.3	755	4.0
ค่าเฉลี่ย	7.48	7.47	7.43	7.49	7.53	7.39				
	(S.D. = 1.19)	(S.D. = 1.29)	(S.D. = 1.23)	(S.D. = 1.17)	(S.D. = 1.19)	(S.D. = 1.22)				

ประชากรต่างวัยหรือต่างเจนอเรชัน (Generation)
มีความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน
หรือกล่าวได้ว่า คนต่างเจนอเรชันมีปัจจัยที่ทำให้ตัวเองมีความสุขหรือ
ความพึงพอใจในชีวิตไม่เหมือนกัน

ความเพียงพอของรายได้
เป็นสิ่งที่ประชากรเกือบทุกกลุ่มช่วงวัยทุกเจนอเรชันให้ความสำคัญและ
เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

ประชากรทุกช่วงวัยทุกเจนอเรชันให้คุณค่าความสำคัญ
กับครอบครัวค่อนข้างมาก แต่ในกลุ่มประชากรเจนอเรชันรุ่นใหม่
ทั้งเจนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนอเรชันซี (Generation Z)
ให้ความสำคัญกับครอบครัวน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

ประชากรกลุ่มเจนอเรชันวาย (Generation Y)
ให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ
โดยมองว่า การมีชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งจำเป็นมาก
พอๆ กับการทำงานเพื่อแสวงหารายได้
มีแนวโน้มของอัตราการครองโสดมีเพิ่มขึ้น
และการแต่งงานเมื่ออายุมากขึ้น ทำให้คนรุ่นใหม่มีบุตรน้อยลง