

รายงานการสำรวจ

คุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กร ของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2562



โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร
เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



ข้อมูลทางบรรณานุกรม

รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2562 / ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต ... [และคนอื่นๆ] -- พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

(เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 573)
40 หน้า.

ISBN (e-book) : 978-616-443-726-5

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 2. ความสุขในการทำงาน. 3. ความพอใจในการทำงาน. 4. การสำรวจทัศนคติ. 5. การสำรวจสถิติ. I. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. II. เฉลิมพล แจ่มจันทร์. III. วรณีย์ หุตะแพทย. IV. สุภรต์ จรัสสิทธิ์. V. พงษ์นันท์ ศิริรัตน์มงคล. VI. ปรีญา พลอยระย้า. VII. มรุตพัชร นามขาน. VIII. บุรเทพ โชคนานุกุล. IX. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. X. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. XI. ชื่อชุด.

HF5549.5.J63 s451 2565

สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

จัดทำโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพะองค์กรเพื่อนำไปสู่
องค์กรสุขภาพะและความยั่งยืน

ปก/รูปเล่ม อริคม หุ่นภักดี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

99/8 ซอยวานดูลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์ 02-343-1500 เว็บไซต์ www.thaihealth.or.th

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์ 02-441-0201-4 โทรสาร 02-441-5221

เว็บไซต์ www.ipsr.mahidol.ac.th

คำนำ

โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน วิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชน ในการเข้าร่วมให้ข้อมูลผ่านการสำรวจ จนเป็นที่มาขอข้อมูลที่สามารเป็นข้อมูลในระดับประเทศ โดยมีองค์กรให้ข้อมูลทั้งสิ้น 42 องค์กร คนทำงานจำนวนรวม 11,555 คน โดยพบว่าความสุขคนทำงานปี 2562 มีค่าคะแนนร้อยละ 60.2 อยู่ในระดับ Happy เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ จิตวิญญาณดี (ร้อยละ 67.8) จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” และมิติที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ สุขภาพเงินดี (ร้อยละ 51.8) จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”

คณะวิจัยหวังว่าผลสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2562 จะสามารถเป็นตัวชี้วัดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติด้านทรัพยากรมนุษย์ และนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของคนทำงาน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญในการเทียบเคียงความสุขคนทำงานระดับประเทศให้กับหน่วยงานต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสุขภาวะองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

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

คณะวิจัย
โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร
เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



สารบัญ

1.	ที่มาและความสำคัญ	7
2.	วัตถุประสงค์	8
3.	HAPPINOMETER : เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง คืออะไร	8
4.	โครงสร้างของ HAPPINOMETER	8
5.	ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER	9
6.	องค์ประกอบ นิยาม ตัวชี้วัด และสูตรการคำนวณ HAPPINOMETER	10
7.	นิยามศัพท์เฉพาะ HAPPINOMETER	15
8.	ค่าคะแนนระดับความสุขและความหมาย	15
9.	การสำรวจปี 2560-2562	16
10.	ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	16
11.	ความสุขภาพรวมของคนทำงาน	25
12.	ความพึงพอใจ ความผูกพัน และสมดุลชีวิตของคนทำงาน	34



สารบัญตาราง

1. ตาราง 1 สรุปจำนวนแบบสอบถามตอบกลับ จำแนกตามปีที่สำรวจ	16
2. ตาราง 2 เพศ จำแนกตามปีที่สำรวจ	17
3. ตาราง 3 กลุ่มอายุ จำแนกตามปีที่สำรวจ	18
4. ตาราง 4 ระดับการศึกษา จำแนกตามปีที่สำรวจ	19
5. ตาราง 5 สถานภาพสมรส จำแนกตามปีที่สำรวจ	20
6. ตาราง 6 จำนวนบุตร จำแนกตามปีที่สำรวจ	22
7. ตาราง 7 ลักษณะงาน จำแนกตามปีที่สำรวจ	23
8. ตาราง 8 สถานภาพการจ้างงาน จำแนกตามปีที่สำรวจ	24
9. ตาราง 9 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวมและรายมิติ จำแนกตามปีที่สำรวจ	26
10. ตาราง 10 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามเพศ และปีที่สำรวจ	27
11. ตาราง 11 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ และปีที่สำรวจ	28
12. ตาราง 12 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และปีที่สำรวจ	29
13. ตาราง 13 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส และปีที่สำรวจ	30
14. ตาราง 14 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามจำนวนบุตร และปีที่สำรวจ	31
15. ตาราง 15 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามลักษณะงาน และปีที่สำรวจ	32
16. ตาราง 16 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน และปีที่สำรวจ	34
17. ตาราง 17 คะแนนความพึงพอใจ ความผูกพัน และสมดุลชีวิต จำแนกตามปีที่สำรวจ	35

สารบัญแผนภาพ

1. แผนภาพ 1: แสดงโครงสร้างของ HAPPINOMETER 9
2. แผนภาพ 2: แสดงค่าคะแนนระดับความสุขและความหมาย 15



1. ที่มาและความสำคัญ

ความสุขคนทำงาน เป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคล ที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขบนพื้นฐาน 9 ประการ ได้แก่

- 1) **Happy Body** การมีสุขภาพกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมทางบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง
- 2) **Happy Relax** การผ่อนคลาย การที่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ
- 3) **Happy Heart** การมีน้ำใจ การมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง
- 4) **Happy Soul** การมีจิตวิญญาณดี การมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ
- 5) **Happy Family** การมีครอบครัวดี การมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ้มใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง
- 6) **Happy Society** การมีสังคมที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย
- 7) **Happy Brain** มีการพัฒนาความรู้ การมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ
- 8) **Happy Money** การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี การมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน
- 9) **Happy Work Life** การมีความสุขในการทำงาน การมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย ดำเนินการวิจัยด้านคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนา “**เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน**” ที่เป็นบริบทของสังคมไทย เป็นเครื่องมือที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนทำงานทุกประเภทและทุกระดับในสังคมไทย ทำให้สามารถวัดผลของความสุขคนทำงานองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากจะสามารถวิเคราะห์ผล “**ความสุขคนทำงาน**” แล้ว ยังสามารถวัด “**องค์กรแห่งความสุข**” ได้อีกด้วย

2. วัตถุประสงค์

เพื่อรายงานสถานการณ์ผลการสำรวจความสุขของคนทำงานในประเทศไทย จากองค์กรภาคี เครือข่ายสร้างสุข ระหว่างปี พ.ศ. 2560-2562

3. HAPPINOMETER: เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง คืออะไร

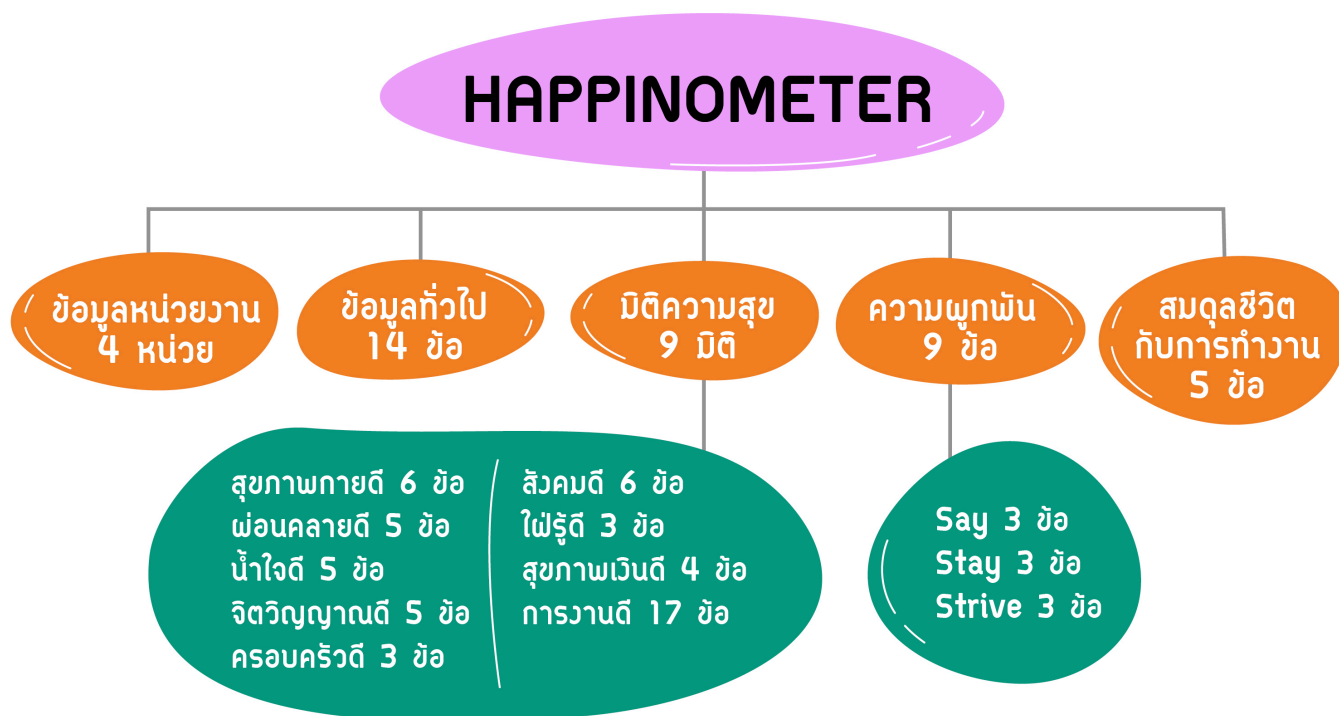
แฮปปินอมิเตอร์ (HAPPINOMETER) คือ นวัตกรรมการวัดความสุขระดับบุคคล และองค์กรทางด้านสังคมศาสตร์ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและวัดความสุขได้ด้วยตนเอง ทราบผลระดับความสุขทันที สามารถนำผลการวัดมาบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและความสุขต่อไปได้อย่างครบวงจร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน เพราะมีการผสมผสานบริบทขององค์ประกอบและตัวชี้วัดในคนทำงานทั้ง 2 ลักษณะ ให้มีความใกล้เคียงกันมากที่สุด

แฮปปินอมิเตอร์ (HAPPINOMETER) มีมิติของคุณภาพชีวิตและความสุขครบทุกมิติ รวม **9 มิติ** ได้แก่ **Happy Body (สุขภาพดี)** **Happy Relax (ผ่อนคลายดี)** **Happy Heart (น้ำใจดี)** **Happy Soul (จิตวิญญาณดี)** **Happy Family (ครอบครัวดี)** **Happy Society (สังคมดี)** **Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)** **Happy Money (สุขภาพเงินดี)** และ **Happy Work Life (การงานดี)** HAPPINOMETER ยักรวมข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กรปัจจุบัน เป็นต้น ข้อมูลทั่วไปเป็นปัจจัยสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ให้เห็นความชัดเจนว่า ควรพัฒนาเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานเป็นไปอย่างถูกทิศทางและได้ผลตรงกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง



4. โครงสร้างของ HAPPINOMETER

องค์ประกอบสำคัญของแฮปปินอมิเตอร์ (HAPPINOMETER) โปรแกรมการวัดความสุข ประกอบด้วยส่วนข้อมูลหน่วยงาน 4 ข้อ ข้อมูลทั่วไป 14 ข้อ มิติความสุข 9 มิติ ความผูกพัน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 68 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพ 1: แสดงโครงสร้างของ HAPPINOMETER

5. ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER

HAPPINOMETER ประกอบด้วยตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานทั้งหมด 68 ตัวชี้วัด เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่สามารถวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ น่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวัด การติดตาม และการประเมินไปใช้ได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นดังต่อไปนี้

- 1) ความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเพียวแต่่มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว HAPPINOMETER สามารถวัดได้เป็นความสุขระยะสั้น เป็นรายไตรมาส รายครึ่งปี และรายปี
- 2) เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล โดยมุ่งไปที่คนทำงานแต่ละบุคคล แต่สามารถให้ภาพรวมสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในระดับองค์กรได้
- 3) เป็นเครื่องมือซึ่งใช้ประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์ และระดับความชื่นชอบชีวิต โดยรวมของบุคคล ทั้งทางบวกและทางลบ
- 4) เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ซึ่งประเมินจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตและความสุข 9 มิติ 68 ตัวชี้วัด ทั้งนี้ต้องเป็นไปภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้
 - ก. ผู้ตอบ ตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของตนเองมากที่สุด
 - ข. ผู้ตอบ ให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึกหรือประสบการณ์ของตนเอง
 - ค. ผู้ตอบ มีความซื่อสัตย์ในการตอบทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ปรากฏเป็นคำถามใน HAPPINOMETER
 - จ. ผู้ตอบ ตอบให้เสร็จในคราวเดียว ตามเวลาที่กำหนด

6. องค์ประกอบ นิยาม ตัวชี้วัด และสูตรการคำนวณ HAPPINOMETER

6.1 องค์ประกอบ

เครื่องมือ HAPPINOMETER ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ตอน รวม 68 คำถาม ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลหน่วยงาน

เป็นข้อคำถามลักษณะข้อมูลหน่วยงาน มี 4 ข้อ ได้แก่ ชื่อที่ตั้งขององค์กร ประเภทขององค์กร ขนาดขององค์กร และลักษณะขององค์กร

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป

เป็นข้อคำถามลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ มี 14 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิสำเนา การศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร การตั้งครรภ์ ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง สถานภาพการจ้าง การทำงานเป็นกะ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร การเปลี่ยนงาน และรายได้

6.2 นิยาม ตัวชี้วัด และสูตรการคำนวณ

ขั้นตอนที่ 1

ให้คะแนนคำตอบจากข้อคำถามตั้งแต่ข้อ 2 ถึง ข้อ 68 โดยที่

ตอบ 1 ได้	0	คะแนน
ตอบ 2 ได้	25	คะแนน
ตอบ 3 ได้	50	คะแนน
ตอบ 4 ได้	75	คะแนน
ตอบ 5 ได้	100	คะแนน

ขั้นตอนที่ 2

ใช้สูตรคำนวณค่าเฉลี่ยความสุข ดังนี้



HAPPY
Relax

ผ่อนคลายดี

ตอนที่ 3 นิยาม ตัวชี้วัด และสูตรการคำนวณ มิติคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน 9 มิติ

นิยาม	ตัวชี้วัด	สูตรคำนวณ
 มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรม การบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจ สภาวะสุขภาพกายของตนเอง ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด	ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สดชื่น ดีมีเครื่องดี แอลกอฮอล์ และความพึงพอใจ ต่อสุขภาพกาย	ค่าเฉลี่ยมิติสุขภาพกายดี $= \frac{Q2 + Q3 + Q4 + Q5 + Q6}{5}$ (ยกเว้น ค่า BMI)
 มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ บริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการ พักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับ การบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด	ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต	ค่าเฉลี่ยมิติผ่อนคลายดี $= \frac{Q7 + Q8 + Q9 + Q10 + Q11}{5}$
 มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสำนึก มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับ ส่วนรวม และมีเมตตาต่อกับคนรอบข้าง ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด	ความรู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจและ ยินดี การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม และการทำ กิจกรรมที่มีประโยชน์ด้วยตนเอง	ค่าเฉลี่ยมิติน้ำใจดี $= \frac{Q12 + Q13 + Q14 + Q15 + Q16}{5}$
 มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนัก ถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้อภัย และมีความกตัญญูรู้คุณ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด	การทำบุญทำกุศลปฎิบัติธรรม/ ศาสนา/การให้ทาน และการ ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจ สดชื่น การยกโทษและให้อภัยอย่าง จริใจต่อผู้อื่น การยอมรับ และขอโทษในความผิดที่กระทำหรือมี ส่วนรับผิดชอบ การตอบแทน หรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ	ค่าเฉลี่ยมิติจิตวิญญาณดี $= \frac{Q17 + Q18 + Q19 + Q20 + Q21}{5}$

นิยาม	ตัวชี้วัด	สูตรคำนวณ
 มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด	การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และการมีความสุขกับครอบครัว	ค่าเฉลี่ยมิติครอบครัวดี $= \frac{Q22 + Q23 + Q24}{3}$
 มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด	เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเรา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ยมิติสังคมดี $= \frac{Q25 + Q26 + Q27 + Q28 + Q29 + Q30}{6}$
 มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความสามารถอยู่เสมอ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด	การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และโอกาสที่จะได้รับในการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน	ค่าเฉลี่ยมิติใฝ่รู้ดี $= \frac{Q31 + Q32 + Q33}{3}$
 มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด	การในการการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายแต่ละเดือน	ค่าเฉลี่ยมิติสุขภาพเงินดี $= \frac{Q34 + Q35 + Q36 + Q37}{4}$

นิยาม	ตัวชี้วัด	สูตรคำนวณ
 มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด	การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความชัดเจนของโอกาสการเติบโตในตำแหน่ง การมีอาชีพที่มั่นคงความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสียอันตรายเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนเพื่อน การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และการทำงานอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ยมิติการงานดี $\frac{Q38 + Q39 + Q40 + \dots + Q54}{17}$
ความสุขภาพรวม	ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม $= \frac{\bar{X}_{happy\ body} + \dots + \bar{X}_{happy\ work\ life}}{9}$	

นิยาม	ตัวชี้วัด	สูตรคำนวณ
Say คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี หรือทาบวก ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด	การแนะนำญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักมาทำงานในองค์กร การกล่าวปกป้ององค์กร และความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	ค่าเฉลี่ย Say $= \frac{Q55 + Q56 + Q57}{3}$
Stay คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด	การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาสในการศึกษาต่อ การไม่ลาออกแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และการรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย Stay $= \frac{Q58 + Q59 + Q60}{3}$
Strive คือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด	การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร การคิดใหม่ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย	ค่าเฉลี่ย Strive $= \frac{Q61 + Q62 + Q63}{3}$
ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่ายึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมั่นใจอุทิศตนอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร แบ่ง 9 ตัวชี้วัด 3 องค์กรประกอบคือ Say Stay Strive		ค่าเฉลี่ยความผูกพัน $= \frac{\bar{X}_{say} + \bar{X}_{stay} + \bar{X}_{strive}}{3}$
สมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด	จำนวนวันทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน จำนวนชั่วโมงการพักผ่อนต่อวัน ความยืดหยุ่นในการทำงาน การทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา	ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตกับการทำงาน $= \frac{Q64 + Q65 + Q66 + Q67 + Q68}{5}$

7. นิยามศัพท์เฉพาะ HAPPINOMETER

แบบสำรวจความสุขคนทำงาน

คือ แบบสำรวจที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลความสุขและคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่พัฒนาขึ้นโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานของประเทศไทย

คนทำงาน (ในองค์กร)

หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนตัวอย่าง มีอายุ 15 ปีขึ้นไป มีสถานภาพการทำงานเป็น “ลูกจ้างรัฐบาล” “ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ” และ “ลูกจ้างเอกชน” ในองค์กรหรือสถานประกอบการ ไม่รวมลูกจ้างหรือแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม

8. คำคะแนนระดับความสุขและความหมาย

ประโยชน์ของ HAPPINOMETER คือ เป็นเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในองค์กรที่สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ทันที องค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตามและประเมินผลความสุขของบุคลากรในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจากการวัดโดยเครื่องมือ HAPPINOMETER สามารถตีความและให้ความหมายได้ดังต่อไปนี้



Very Unhappy = 0.00–24.99 คะแนน

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น**ต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด** เป็นสัญญาณระดับให้ผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมสนับสนุนองค์กรแห่งความสุขทันที



Unhappy = 25.00–49.99 คะแนน

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น**ต่ำกว่าเป้าหมาย** เป็นสัญญาณระดับให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนามาสนับสนุนองค์กรแห่งความสุขอย่างจริงจัง



Happy = 50.00–74.99 คะแนน

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น**ตามเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนามาสนับสนุนองค์กรแห่งความสุขต่อไป



Very Happy = 75.0–100 คะแนน

หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น**เกินเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนามาสนับสนุนองค์กรแห่งความสุขต่อไปและยกย่องเป็นแบบอย่าง

แผนภาพ 2: แสดงคำคะแนนระดับความสุขและความหมาย

9. การสำรวจปี 2560-2562

การสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรภาคีเครือข่ายปี 2560, 2561 และ 2562 ได้รับการตอบกลับจำนวนทั้งสิ้น 61,008 ราย จาก 163 องค์กร เป็นแบบสอบถามที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้จำนวน 59,404 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.4 โดยข้อมูลที่ขาดหายไปจำนวน 1,604 ราย (ร้อยละ 2.6) เป็นแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลไม่ครบทุกข้อในทั้ง 9 มิติ จึงไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ เนื่องจากจะทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขรวมไม่มีความน่าเชื่อถือ (ตาราง 1)

ตาราง 1 สรุปจำนวนแบบสอบถามตอบกลับ จำแนกตามปีที่สำรวจ

ปีสำรวจ	แบบสอบถามสมบูรณ์		ไม่สมบูรณ์		ทั้งหมด		จำนวนองค์กร
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2560	14,909	98.7	203	1.3	15,112	100.0	73 องค์กร
2561	32,940	97.8	750	2.2	33,690	100.0	48 องค์กร
2562	11,555	94.7	651	5.3	12,206	100.0	42 องค์กร
รวม	59,404	97.4	1,604	2.6	61,008	100.0	163 องค์กร

10. ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

จากข้อมูลการสำรวจของปี 2560, 2561 และ 2562 มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นรวม 59,404 ราย ใน 163 องค์กร สามารถนำเสนอลักษณะทั่วไปของคนทำงานโดยการอธิบายเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะต่าง ๆ ของคนทำงาน จำแนกตามปีที่ทำการสำรวจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

10.1 เพศ

จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละรอบการสำรวจ พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ มีสัดส่วนของเพศที่แตกต่างกันระหว่างรอบการสำรวจปี 2560, 2561 และ 2562 โดยผลการสำรวจปี 2560 มีสัดส่วนของคนทำงานเพศหญิง (63.1%) มากกว่าคนทำงานเพศชาย (35.9%) พบเพศทางเลือกเพียงเล็กน้อย (0.6%) ในขณะที่ผลการสำรวจปี 2561 ส่วนใหญ่เป็นคนทำงานเพศชาย (57.0%) รองลงมาเป็นคนทำงานเพศหญิง (42.5%) และคนทำงานเพศทางเลือกเล็กน้อย (0.3%) ส่วนผลการสำรวจปี 2562 นั้น กลับมีสัดส่วนของคนทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการสำรวจปี 2560 คือ มีสัดส่วนของคนทำงานเพศหญิงมากกว่าคนทำงานเพศชาย (ตาราง 2)



ตาราง 2 เพศ จำแนกตามปีสำรวจ

เพศ	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
ชาย	35.9	57.0	38.8	48.1
หญิง	63.1	42.5	60.2	51.2
เพศทางเลือก	0.6	0.3	0.6	0.5
ไม่ระบุ	0.3	0.1	0.4	0.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวนผู้ตอบ	15,112	33,690	12,206	61,008

10.2 กลุ่มอายุ

เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ ออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 15-24 ปี, 25-34 ปี, 35-44 ปี, 45-54 ปี, 55-60 ปี และ 60 ปีขึ้นไป พบว่า ทุกรอบปีที่ทำการสำรวจ (2560, 2561 และ 2562) ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานระยะต้น อายุระหว่าง 25-34 ปี (41.2%, 31.7% และ 36.0%)

เมื่อพิจารณาการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างตามรายกลุ่มอายุ จำแนกตามปีสำรวจ พบว่า ในปี 2560 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงานระยะต้น (41.2%) และมากกว่าหนึ่งในสี่ เป็นวัยทำงานระยะกลาง อายุระหว่าง 35-44 ปี (25.5%) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มวัยทำงานที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยแรงงาน อายุระหว่าง 15-24 ปี (13.1%) มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นกลุ่มวัยทำงานระยะปลาย อายุระหว่าง 45-54 ปี, 55-60 ปี และ 60 ปีขึ้นไป ตามลำดับ (9.9%, 2.1% และ 0.2%)

การสำรวจในปี 2561 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงานระยะต้น (31.7%) ลำดับถัดมาเป็นกลุ่มวัยทำงานระยะปลาย อายุระหว่าง 45-54 ปี (21.6%) ตามด้วยกลุ่มวัยทำงานระยะกลาง อายุระหว่าง 35-44 ปี ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (21.1%) ลำดับที่สี่เป็นกลุ่มวัยทำงานระยะปลาย อายุระหว่าง 55-60 ปี (18.1%) ลำดับที่ห้าเป็นกลุ่มคนทำงานวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยแรงงาน อายุระหว่าง 15-24 ปี (5.9%) สุดท้ายคือกลุ่มคนทำงานที่เป็นผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป (0.1%)

ในส่วนขอผลการสำรวจปี 2562 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงานระยะต้น (36.0%) สัดส่วนเกือบหนึ่งในสามเป็นกลุ่มคนทำงานระยะกลาง อายุระหว่าง 35-44 ปี (32.3%) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มคนทำงาน กลุ่มวัยทำงานระยะปลาย อายุระหว่าง 45-54 ปี (14.5%) ลำดับที่สี่เป็นกลุ่มคนทำงานวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยแรงงานอายุระหว่าง 15-24 ปี (8.1%) ลำดับที่ห้าเป็นกลุ่มวัยทำงานระยะปลายอายุระหว่าง 55-60 ปี (5.5%) ตามด้วยกลุ่มคนทำงานที่เป็นผู้สูงอายุ ที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป เป็นลำดับสุดท้าย (0.2%) (ตาราง 3)

ตาราง 3 กลุ่มอายุ จำแนกตามปีที่สำรวจ

กลุ่มอายุ	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
15-24 ปี	13.1	5.9	8.1	8.1
25-34 ปี	41.2	31.7	36.0	34.9
35-44 ปี	25.5	21.1	32.3	24.4
45-54 ปี	9.9	21.6	14.5	17.3
55-60 ปี	2.1	18.1	5.5	11.6
60 ปีขึ้นไป	0.2	0.1	0.2	0.2
ไม่ระบุ	7.9	1.6	3.4	3.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวนผู้ตอบ	15,112	33,690	12,206	61,008

10.3 ระดับการศึกษา

ด้านระดับการศึกษา ผลการสำรวจในปี 2560 พบว่า กว่าหนึ่งในสี่ของคนทำงานเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (25.2%) รองลงมาคือกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (21.5%) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (16.7%) ลำดับที่สี่เป็นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือ ปวส. (13.5%) และพบบางส่วนที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ ปวช. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (8.5%, 8.3%, 2.8% และ 2.3% ตามลำดับ)



HAPPY
Brain

ไฟรู้ดี

ในส่วนขอผลการสำรวจปี 2561 พบว่า มากกว่าหนึ่งในสาม ขอคนทำงานเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (36.5%) รองลงมาคือกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือ ปวส. (13.7%) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (12.6%) และพบบางส่วนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (7.6%, 5.8%, 5.8%, 2.8% และ 2.4% ตามลำดับ)

แตกต่างจากผลการสำรวจขอปี 2562 ที่พบว่า ครึ่งหนึ่งขอคนทำงานเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (50.7%) รองลงมาคือกลุ่มที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (14.9%) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย (10.1%) พบเพียงบางส่วนที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือ ปวส. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ ปวช. ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (6.9%, 6.6%, 3.8%, 3.0% และ 2.0%) (ตาราง 4)

ตาราง 4 ระดับการศึกษา จำแนกตามปีที่สำรวจ

ระดับการศึกษา	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	8.5	2.4	3.0	4.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	16.7	5.8	6.6	8.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	25.2	7.6	10.1	12.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	8.3	5.8	3.8	6.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	13.5	13.7	6.9	12.3
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2.3	2.8	2.0	2.5
ปริญญาตรี	21.5	36.5	50.7	35.6
สูงกว่าปริญญาตรี	2.8	12.6	14.9	10.7
ไม่ระบุ	1.2	12.6	2.1	7.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวนผู้ตอบ	15,112	33,690	12,206	61,008

10.4 สถานภาพสมรส

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส แຕ່ววนและอยู่ร่วมกัน (44.9%) รองลงมาคือสถานภาพโสด (32.7%) และมีสถานภาพสมรสอื่น ๆ เพียงเล็กน้อย หากแยกพิจารณาเป็นรายปีของการสำรวจจะพบความแตกต่างบางประเด็น ดังนี้

ในการสำรวจปี 2560 พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่รายงานว่า มีสถานภาพแต่ัวววนและอยู่ร่วมกัน (46.4%) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพโสด (33.6%) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่แต่ัวววน (11.2%) มีเพียงส่วนน้อยที่ระบุว่า มีสถานภาพหย่า แยกทว เลิกกัน สถานภาพแต่ัวววนแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และสถานภาพหม้าย (4.5%, 2.8% และ 1.2% ตามลำดับ)

สำหรับผลการสำรวจในปี 2561 พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่รายงานว่า มีสถานภาพแต่ัวววนและอยู่ร่วมกัน (46.1%) รองลงมาสถานภาพโสด (28.4%) ที่นอกเหนือจากนี้บางส่วน มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่แต่ัวววน สถานภาพแต่ัวววนแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีสถานภาพหย่า แยกทว เลิกกัน และสถานภาพหม้าย (4.9%, 4.1%, 3.2% และ 1.3% ตามลำดับ)

ในส่วนขอผลสำรวจปี 2562 พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่รายงานว่า มีสถานภาพโสด (43.3%) รองลงมาเป็นกลุ่มที่รายงานว่า มีสถานภาพแต่ัวววนและอยู่ร่วมกัน (39.7%) ซึ่งแตกต่างจากการสำรวจสองปีที่ผ่านมา และยัพบการรายงานสถานภาพอื่น ๆ เพียงเล็กน้อยคือ มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่แต่ัวววน สถานภาพแต่ัวววนแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน สถานภาพหย่า แยกทว เลิกกัน และสถานภาพหม้าย (7.6%, 4.0%, 4.0% และ 1.1% ตามลำดับ) (ตาราง 5)

ตาราง 5 สถานภาพสมรส จำแนกตามปีที่สำรวจ

สถานภาพสมรส	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
โสด	33.6	28.4	43.3	32.7
แต่ัวววนและอยู่ร่วมกัน	46.4	46.1	39.7	44.9
แต่ัวววนแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	2.8	4.1	4.0	3.8
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่ัวววน	11.2	4.9	7.6	7.0
หม้าย	1.2	1.3	1.1	1.2
หย่า แยกทว เลิกกัน	4.5	3.2	4.0	3.7
ไม่ระบุ	0.3	12.0	0.2	6.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวนผู้ตอบ	15,112	33,690	12,206	61,008

10.5 จำนวนบุตร

ในภาพรวมเกือบครึ่งหนึ่งของคนทำงานไม่มีบุตร (48.9%) และคนทำงานที่มีบุตรนั้น มักมีบุตรจำนวนไม่เกินสองคน โดย กลุ่มคนทำงานที่มีบุตรส่วนใหญ่มีบุตรเพียง 1 คน (21.6%) รวบรวมามีบุตรจำนวน 2 คน (18.7%) มีเพียงส่วนน้อยที่มีบุตร 3-4 คน และมีบุตรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป (3.7% และ 0.2% ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแยกตามปีที่สำรวจ พบดังนี้

ข้อมูลสำรวจปี 2560 พบว่า ส่วนใหญ่คนทำงานไม่มีบุตร (67.3%) รวบรวมามีบุตรจำนวน 1 คน (22.0%) ลำดับที่สามมีบุตร จำนวน 2 คน (8.4%) และพบคนทำงานที่มีบุตรมากกว่าสองคนเพียงเล็กน้อย โดยมีบุตรจำนวน 3-4 คน 1.4% และมีบุตร 5 คนขึ้นไป 0.1%

ส่วนผลการสำรวจปี 2561 กลับพบว่าสัดส่วนของคนทำงานที่ไม่มีบุตรลดลงกว่าปี 2560 เป็น 38.7% สัดส่วนของคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 1 คน ลดลงเป็น 20.9% แต่สัดส่วนของคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 2 คนเพิ่มขึ้นเป็น 23.4% และมีสัดส่วนของคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 3-4 คน และ 5 คนขึ้นไป คิดเป็น 4.7% และ 0.2% ตามลำดับ

และในทำนองเดียวกัน การสำรวจปี 2562 พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของคนทำงานไม่มีบุตร (54.2%) รวบรวมามีบุตรจำนวน 1 คน (22.9%) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 2 คน (18.7%) มีเพียงส่วนน้อยของกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 3-4 คน และมีบุตรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป (3.9% และ 0.3% ตามลำดับ) (ตาราง 6)



ตาราง 6 จำนวนบุตร จำแนกตามปีที่สำรวจ

จำนวนบุตร	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
ไม่มี	67.3	38.7	54.2	48.9
มี จำนวน 1 คน	22.0	20.9	22.9	21.6
มี จำนวน 2 คน	8.4	23.4	18.4	18.7
มี จำนวน 3-4 คน	1.4	4.7	3.9	3.7
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	0.1	0.2	0.3	0.2
ไม่ระบุ	0.8	12.0	0.3	6.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวนผู้ตอบ	15,112	33,690	12,206	61,008

10.6 ลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างทำงานด้านการผลิตในสัดส่วนสูงที่สุด (36.3%) รองลงมาหนึ่งในสี่ของกลุ่มตัวอย่างทำงานสำนักงาน (25.4%) ลำดับที่สามทำงานด้านการบริการ (22.7%) มีบางส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานด้านบริหาร และงานด้านอื่น ๆ (7.0% และ 0.6% ตามลำดับ) โดยหากวิเคราะห์จำแนกรายปีการสำรวจ จะพบความแตกต่างในบางประเด็น ดังนี้

ลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างในผลการสำรวจปี 2560 พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างทำงานด้านการผลิต (64.4%) รองลงมาทำงานด้านการบริการ (16.2%) ลำดับที่สามทำงานสำนักงาน (14.2%) ลำดับที่สี่ทำงานด้านบริหาร (2.5%) และทำงานลักษณะอื่น ๆ น้อยที่สุด (0.3%)

แต่การสำรวจในปี 2561 กลับพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานสำนักงาน (31.5%) ตามด้วยงานด้านการผลิต (28.2%) งานด้านการบริการ (24.2%) งานด้านบริหาร (9.4%) และงานด้านอื่น ๆ (0.5%) ตามลำดับ

ส่วนผลการสำรวจในปี 2562 พบว่า ลักษณะงาน 3 ลำดับแรก มีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมาก ได้แก่ งานด้านบริการ งานด้านการผลิต และงานสำนักงาน (26.4%, 23.9% และ 22.5%) มีเพียงส่วนน้อยที่ทำงานลักษณะงานด้านบริหาร และงานด้านอื่น ๆ (6.1% และ 1.2% ตามลำดับ) (ตาราง 7)



ตาราง 7 ลักษณะงาน จำแนกตามปีที่สำรวจ

ลักษณะงาน	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
งานสำนักงาน	14.2	31.5	22.5	25.4
งานด้านการผลิต	64.4	28.2	23.9	36.3
งานด้านการบริการ	16.2	24.2	26.4	22.7
งานด้านบริหาร	2.5	9.4	6.1	7.0
งานด้านอื่นๆ	0.3	0.5	1.2	0.6
ไม่ระบุ	2.3	6.1	19.8	7.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวนผู้ตอบ	15,112	33,690	12,206	61,008

10.7 สถานภาพการจ้างงาน

ด้านสถานภาพการจ้างงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างงานประเภทประจำ (44.2%) รองลงมามีสถานภาพการจ้างงานประเภทตามสัญญาจ้าง (38.0%) ตามด้วยสถานภาพการจ้างงานประเภทรายวัน (8.6%) นอกเหนือจากนี้เป็นเป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทบางช่วงเวลา จ้างเหมา และตามผลงาน (1.4%, 0.3% และ 0.2% ตามลำดับ) เมื่อแยกพิจารณาการสำรวจปีการสำรวจ พบความแตกต่างดังนี้

จากการสำรวจปี 2560 พบว่า ส่วนใหญ่ของคนที่ทำงานมีสถานภาพการจ้างงานประเภทประจำ (70.5%) รองลงมาเป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทรายวัน (16.1%) ลำดับที่สามเป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทตามสัญญาจ้าง (10.1%) มีเพียงส่วนน้อยที่มีสถานภาพการจ้างงานประเภทจ้างเหมา บางช่วงเวลา และตามผลงาน (1.3%, 0.4% และ 0.4% ตามลำดับ)

แต่ในผลการสำรวจปี 2561 พบความแตกต่างของสัดส่วนของสถานภาพการจ้างงานสามลำดับแรก โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพการจ้างงานประเภทตามสัญญาจ้างมากที่สุด (58.2%) รองลงมาเป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทประจำ (28.9%) และลำดับที่สามเป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทรายวัน (5.6%) ส่วนที่เหลือเป็นประเภทบางช่วงเวลา และตามผลงาน (1.4% และ 0.1% ตามลำดับ)

ส่วนการสำรวจปี 2562 พบว่า มีกลุ่มคนทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่งที่มีสถานภาพการจ้างงานประเภทประจำ (53.8%) รองลงมาเป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทตามสัญญาจ้าง (16.8%) ลำดับที่สามเป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทรายวัน (7.3%) ลำดับที่สี่เป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทตามผลงาน (0.2%) และสุดท้ายเป็นสถานภาพการจ้างงานประเภทอื่น ๆ (0.1%) (ตาราง 8)

ตาราง 8 สถานภาพการจ้างงาน จำแนกตามปีที่สำรวจ

สถานภาพการจ้างงาน	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
ประจำ	70.5	28.9	53.8	44.2
ตามสัญญาจ้าง	10.1	58.2	16.8	38.0
รายวัน	16.1	5.6	7.3	8.6
บางช่วงเวลา	0.4	1.4	2.3	1.4
ตามผลงาน	0.4	0.1	0.2	0.2
จ้างเหมา	1.3	0.0	0.0	0.3
อื่นๆ	0.0	0.0	0.1	0.0
ไม่ระบุ	1.1	5.8	19.5	7.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวนผู้ตอบ	15,112	33,690	12,206	61,008



11. ความสุขภาพรวมของคนทำงาน

ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรของภาคีเครือข่ายปี 2560, 2561 และ 2562 พบว่าความสุขคนทำงานภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย 61.2 อยู่ใน ระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” เมื่อพิจารณาความสุขภาพรวมรายปีการสำรวจ ปี 2561 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 63.2 ลำดับที่สองเป็นปี 2562 มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 60.2 และลำดับที่สามคือปี 2560 มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 57.7 อย่างไรก็ตามยังคงอยู่ในระดับขอ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” ทั้งสามปี

ความสุขคนทำงานปี 2560 พบว่า มิติที่มีค่าคะแนนมากที่สุดคือ จิตวิญญาณที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.7 จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” ส่วนของมิติที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ ฝอนคลายดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 48.0 จัดอยู่ในระดับ “Unhappy” หรือ “ระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย”

ความสุขคนทำงานปี 2561 พบว่า มิติที่มีค่าคะแนนมากที่สุดคือ จิตวิญญาณที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 69.5 จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” ส่วนของมิติที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ ฝอนคลายดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 56.2 จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”

ความสุคนทำงานปี 2562 พบว่า มิติที่มีค่าคะแนนมากที่สุดคือ จิตวิญญาณดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.8 จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” ส่วนขอมิติที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ สุขภาพเงินดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 51.8 จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (ตาราง 9)

ตาราง 9 คะแนนความสุคนทำงานภาพรวมและรายมิติ จำแนกตามปีที่สำรวจ

คะแนน ความสุข เฉลี่ย	 สุขภาพ กายดี	 พ่อน คลายดี	 น้ำใจดี	 จิต วิญญาณดี	 ครอบครัวดี	 สังคมดี	 ใฝ่รู้ดี	 สุขภาพ เงินดี	 การ งานดี	ความสุข ภาพรวม
2560 (14,909 คน)	60.2 Happy 😊	48.0 Unhappy 😞	64.5 Happy 😊	67.7 Happy 😊	57.2 Happy 😊	54.9 Happy 😊	57.4 Happy 😊	50.9 Happy 😊	57.9 Happy 😊	57.7 Happy 😊
2561 (32,940 คน)	61.3 Happy 😊	56.2 Happy 😊	68.0 Happy 😊	69.5 Happy 😊	64.4 Happy 😊	61.5 Happy 😊	63.8 Happy 😊	56.6 Happy 😊	66.9 Happy 😊	63.2 Happy 😊
2562 (11,555 คน)	59.9 Happy 😊	53.1 Happy 😊	65.6 Happy 😊	67.8 Happy 😊	60.8 Happy 😊	57.8 Happy 😊	61.6 Happy 😊	51.8 Happy 😊	62.0 Happy 😊	60.2 Happy 😊
ภาพรวม (11,555 คน)	60.7 Happy 😊	53.6 Happy 😊	66.7 Happy 😊	68.7 Happy 😊	61.9 Happy 😊	59.1 Happy 😊	61.8 Happy 😊	54.2 Happy 😊	63.7 Happy 😊	61.2 Happy 😊



11.1 ความสุขภาพรวมของคนทำงาน จำแนกตามเพศ และปีที่สำรวจ

เมื่อแยกพิจารณาตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มจะเห็นได้ว่าคนทำงานกลุ่มเพศชายมีค่าคะแนนความสุขมากกว่ากลุ่มคนทำงานเพศหญิง และกลุ่มคนทำงานเพศทางเลือก (61.6, 60.9 และ 56.8 ตามลำดับ)

การเปรียบเทียบความสุขของคนทำงานแยกตามเพศในผลการสำรวจปี 2560 พบว่า เพศหญิงเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (58.0 และ 57.3) ส่วนกลุ่มเพศทางเลือกเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขน้อยที่สุด (55.6)

สำหรับปีสำรวจ 2561 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขใกล้เคียงกัน (63.4 และ 63.1) มีเพียงกลุ่มเพศทางเลือกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุดคือ 57.3

ส่วนผลการสำรวจปี 2562 พบว่า กลุ่มคนทำงานเพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุด (60.6) รองลงมาคือกลุ่มคนทำงานเพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 59.5 และกลุ่มเพศทางเลือก เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 57.7 (ตาราง 10)

ตาราง 10 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามเพศ และปีที่สำรวจ

เพศ	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
ชาย	57.3	63.4	59.5	61.6
หญิง	58.0	63.1	60.6	60.9
เพศทางเลือก	55.6	57.3	57.7	56.8
จำนวนผู้ตอบ	14,865	32,917	11,538	59,320



11.2 ความสุขภาพรวมของคนทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ และปีที่สำรวจ

ค่าคะแนนความสุขภาพรวมของคนทำงานจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า คนทำงานกลุ่มวัยทำงานระยะปลาย อายุระหว่าง 55-60 ปี มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุดคือ 66.7 ลำดับถัดมาคือ กลุ่มคนทำงานระยะกลาง อายุระหว่าง 35-44 ปี กลุ่มคนทำงานวัยเริ่มต้นทำงาน อายุระหว่าง 15-24 ปี และกลุ่มคนทำงานระยะต้น อายุระหว่าง 25-34 ปี มีค่าคะแนนความสุขน้อยกว่าอย่างใกล้เคียงกัน (59.6, 59.7 และ 59.8 ตามลำดับ)

สำหรับค่าคะแนนความสุขของคนทำงานในผลการสำรวจปี 2560 พบว่า คนทำงานกลุ่มวัยทำงานระยะปลาย อายุระหว่าง 55-60 ปี มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุดคือ 61.6 และกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขน้อยที่สุดคือกลุ่มคนทำงานระยะต้น อายุระหว่าง 25-34 ปี มีค่าคะแนนเท่ากับ 56.9

ส่วนผลการสำรวจปี 2561 พบว่า คนทำงานกลุ่มวัยทำงานระยะปลาย อายุระหว่าง 55-60 ปี มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุดคือ 67.2 และคะแนนน้อยที่สุดอยู่ในกลุ่มคนทำงานระยะกลาง อายุระหว่าง 35-44 ปี มีค่าคะแนนเท่ากับ 60.4

จากการสำรวจปี 2562 ก็พบว่า คนทำงานกลุ่มวัยทำงานระยะปลาย อายุระหว่าง 55-60 ปี มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุดเช่นเดียวกับการสำรวจสองปีที่ผ่านมา โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 64.8 แต่ในส่วนของคนกลุ่มที่มีค่าคะแนนน้อยไม่ต่างกันพบในสามกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนทำงานวัยเริ่มต้นทำงาน อายุระหว่าง 15-24 ปี กลุ่มคนทำงานระยะต้น อายุระหว่าง 25-34 ปี และกลุ่มคนทำงานระยะกลาง อายุระหว่าง 35-44 ปี (59.3, 59.7 และ 59.7 ตามลำดับ) (ตาราง 11)

ตาราง 11 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ และปีที่สำรวจ

กลุ่มอายุ	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
15-24 ปี	57.6	62.1	59.3	59.7
25-34 ปี	56.9	61.7	59.7	59.8
35-44 ปี	57.9	60.4	59.7	59.6
45-54 ปี	60.3	65.5	61.7	64.2
55-60 ปี	61.6	67.2	64.8	66.7
60 ปีขึ้นไป	59.0	65.7	63.6	62.1
จำนวนผู้ตอบ	13,754	32,476	11,246	57,476

11.3 ความสุขภาพรวมของคนทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา และปีที่สำรวจ

เมื่อจำแนกความสุขของคนทำงานตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมของค่าคะแนนความสุขในระดับการศึกษาต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ที่น่าสนใจคือ กลุ่มคนทำงานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุดคือ 64.7 และกลุ่มคนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าคะแนนความสุขน้อยที่สุดเท่ากับ 57.3

ความสุขของคนทำงานปีสำรวจ 2560 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุดคือ คนทำงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนเท่ากับ 63.3 และค่าคะแนนน้อยที่สุดพบในกลุ่มคนทำงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนเท่ากับ 56.3

ในส่วนของคุณภาพชีวิตของคนทำงานปีสำรวจ 2561 เป็นไปในทิศทางเดียวกับปี 2560 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุดคือ คนทำงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 65.3 แต่กลับพบว่า ในกลุ่มคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขน้อยที่สุด เป็นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีค่าคะแนนเท่ากับ 58.9

สำหรับปีสำรวจ 2562 ก็พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุดคือ คนทำงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเช่นเดียวกัน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 63.6 และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดพบในกลุ่มคนทำงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนเท่ากับ 56.2 (ตาราง 12)

ตาราง 12 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และปีที่สำรวจ

ระดับการศึกษา	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	57.3	60.9	57.4	58.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	56.3	59.1	56.2	57.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย	57.0	58.9	57.9	57.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	56.9	63.4	57.3	60.4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	56.8	64.0	58.4	61.4
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	58.1	64.7	59.8	62.4
ปริญญาตรี	59.9	64.5	60.7	62.7
สูงกว่าปริญญาตรี	63.3	65.3	63.6	64.7
จำนวนผู้ตอบ	14,736	28,711	11,394	54,841

11.4 ความสุขภาพรวมของคนทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส และปีที่สำรวจ

ค่าคะแนนความสุขในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ในสามลำดับแรกมีค่าคะแนนความสุขไม่แตกต่างกัน คือ กลุ่มสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุด (62.3) ลำดับที่สองกลุ่มสถานภาพหม้าย (62.1) ลำดับที่สามประกอบด้วยกลุ่มสถานภาพแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และกลุ่มสถานภาพโสด โดยมีค่าคะแนนที่เท่ากัน (60.9) เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงาน เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขน้อยที่สุด (57.7)

ผลการสำรวจปี 2560 ในสามลำดับแรกมีค่าคะแนนความสุขของแต่ละสถานภาพสมรสแทบจะไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า ค่าคะแนนมากที่สุดในกลุ่มสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกันคือ 58.4 รองลงมาเป็นกลุ่มสถานภาพหม้าย มีค่าคะแนนเท่ากับ 58.2 และลำดับที่สามคือกลุ่มสถานภาพโสด มีค่าคะแนนเท่ากับ 57.6

สำหรับผลการสำรวจปี 2561 ค่าคะแนนมากที่สุดเป็นลำดับแรกยังคงเป็นกลุ่มสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน คือ 64.3 รองลงมาเป็นกลุ่มสถานภาพหม้าย ด้วยค่าคะแนนที่ไม่แตกต่างกันมาก คือ 64.2 และลำดับที่สามคือกลุ่มสถานภาพโสด มีค่าคะแนนเท่ากับ 63.1

ในส่วนขอปีสำรวจ 2562 มีแนวโน้มของค่าคะแนนความสุขไม่ต่างจากการสำรวจสองปีที่ผ่านมา กล่าวคือ ค่าคะแนนมากที่สุดในกลุ่มคนทำงานสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน (61.3) ลำดับถัดไปเป็นกลุ่มสถานภาพหม้ายคือ (60.8) และลำดับที่สามคือกลุ่มสถานภาพโสด มีค่าคะแนนเท่ากับ 59.9

ตาราง 13 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส และปีที่สำรวจ

สถานภาพสมรส	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
โสด	57.6	63.1	59.9	60.9
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	58.4	64.3	61.3	62.3
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	56.5	63.0	59.0	60.9
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	56.2	59.7	57.2	57.7
หม้าย	58.2	64.2	60.8	62.1
หย่า แยกทาง เลิกกัน	55.8	61.9	58.3	59.3
จำนวนผู้ตอบ	14,874	28,900	11,540	55,314

11.5 ความสุขภาพรวมของคนทำงาน จำแนกตามจำนวนบุตร และปีที่สำรวจ

เมื่อจำแนกตามจำนวนบุตร ในภาพรวมของค่าคะแนนความสุขของกลุ่มคนทำงานมีระดับคะแนนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ คะแนนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป (63.4) รองลงมาด้วยคะแนนที่ใกล้เคียงกันในกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 2 คน (63.1) และลำดับที่สามในกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 3-4 คน (62.3)

ในผลการสำรวจปี 2560 พบว่า ค่าคะแนนความสุขของกลุ่มคนทำงานจำแนกตามจำนวนบุตรแทบจะไม่แตกต่างกันคือ มีค่าระหว่าง 57.6-58.8 โดยค่าคะแนนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 2 คน (58.8) และค่าคะแนนน้อยที่สุดอยู่ในกลุ่มคนทำงานที่ไม่มีบุตร (57.6)

ส่วนผลการสำรวจปี 2561 พบว่า กลุ่มคนทำงานที่มีบุตรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุด (65.2) และค่าคะแนนน้อยที่สุดอยู่ในกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 1 คน (63.1)

สำหรับผลการสำรวจปี 2562 พบว่า สามลำดับแรกของแต่ละกลุ่มมีค่าคะแนนไม่แตกต่างกันมาก โดยกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรจำนวน 2 คน เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนมากที่สุด (60.6) รองลงมาเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีบุตรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป (60.3) และลำดับที่สามคือกลุ่มคนทำงานที่ไม่มีบุตร (60.1) (ตาราง 14)

ตาราง 14 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามจำนวนบุตร และปีที่สำรวจ

จำนวนบุตร	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
ไม่มี	57.6	63.2	60.1	60.6
มี จำนวน 1 คน	57.7	63.1	60.0	61.1
มี จำนวน 2 คน	58.8	64.4	60.6	63.1
มี จำนวน 3-4 คน	57.7	63.9	58.7	62.3
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	58.2	65.2	60.3	63.4
จำนวนผู้ตอบ	14,806	28,897	11,534	55,237



11.6 ความสุขภาพรวมของคนทำงาน จำแนกตามลักษณะงาน และปีที่สำรวจ

เมื่อพิจารณาจากลักษณะงานของคนทำงาน พบว่า ลักษณะงานมีผลต่อค่าคะแนนความสุขของคนทำงาน โดยกลุ่มคนทำงานด้านบริหารมีค่าคะแนนความสุขมากที่สุด (64.7) ลำดับถัดมาเป็นกลุ่มคนทำงานสำนักงาน (63.1) ลำดับที่สามคือกลุ่มคนทำงานด้านบริการ (62.2) และเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขน้อยที่สุดคือกลุ่มคนทำงานด้านการผลิต (58.7)

จากการสำรวจปี 2560 พบว่า ในสามลำดับแรกขอคะแนนความสุขมีค่าคะแนนไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ในกลุ่มคนทำงานด้านบริหารมีค่าคะแนนความสุขมากที่สุด 61.7 รองลงมาเป็นกลุ่มคนทำงานสำนักงาน (60.2) ลำดับที่สามคือกลุ่มคนทำงานด้านบริการ (59.0) และน้อยที่สุดอยู่ในสอกลุ่มที่มีคะแนนใกล้เคียงกันคือกลุ่มคนทำงานด้านการผลิต และกลุ่มงานลักษณะอื่น ๆ (56.7 และ 56.6 ตามลำดับ)

ข้อมูลการสำรวจปี 2561 พบว่า แนวโน้มขอคะแนนความสุขของคนทำงานในแต่ละลักษณะงานมีความสอดคล้องกับการสำรวจในรอบปี 2560 โดยที่ โดยกลุ่มคนทำงานด้านบริหารมีค่าคะแนนความสุขมากที่สุด (65.5) รองลงมาคือคนทำงานสำนักงาน (64.2) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มคนทำงานด้านบริการ (63.6) และคะแนนน้อยที่สุด อยู่ในกลุ่มคนทำงานด้านการผลิต (61.5)

ส่วนผลการสำรวจปี 2562 พบว่า ลำดับแรกเป็นกลุ่มคนทำงานด้านบริหาร (63.0) เช่นเดียวกับผลสำรวจทั้งสองปีที่ผ่านมา รองลงมาประกอบด้วยกลุ่มคนทำงานสำนักงานและกลุ่มคนทำงานด้านการบริการด้วยคะแนนที่เท่ากัน (61.1) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มคนทำงานลักษณะอื่น ๆ (57.4) และคะแนนน้อยที่สุดยังคงอยู่ในกลุ่มคนทำงานด้านการผลิต (56.3) (ตาราง 15)

ตาราง 15 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามลักษณะงาน และปีที่สำรวจ

ลักษณะงาน	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
งานสำนักงาน	60.2	64.2	61.1	63.1
งานด้านการผลิต	56.7	61.5	56.3	58.7
งานด้านการบริการ	59.0	63.6	61.1	62.2
งานด้านบริหาร	61.7	65.5	63.0	64.7
งานด้านอื่น ๆ	56.6	62.3	57.4	59.7
จำนวนผู้ตอบ	14,594	30,913	9,163	54,670

11.7 ความสุขภาพรวมของคนทำงาน จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน และปีที่สำรวจ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน พบว่า สถานภาพการจ้างงานส่งผลต่อค่าคะแนนความสุขของคนทำงาน โดยกลุ่มคนทำงานที่มีสถานภาพการจ้างงานประเภทตามสัญญาจ้าง มีค่าคะแนนความสุขมากที่สุด (64.7) ลำดับถัดมาเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีสถานภาพการจ้างงานประเภทตามผลงาน (63.5) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีสถานภาพการจ้างงานประเภทบางช่วงเวลา (60.3)

ผลการสำรวจปี 2560 พบว่า ค่าคะแนนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทตามผลงาน (65.1) รองลงมาเป็นกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทอื่น ๆ (60.6) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทบางช่วงเวลา (58.0) และพบสองกลุ่มที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดเท่ากัน คือ กลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทรายวันและกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทจ้างเหมา (56.7 และ 56.7 ตามลำดับ)

ในส่วนของการสำรวจปี 2561 พบว่า กลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทตามสัญญาจ้าง มีค่าคะแนนมากที่สุด (65.6) รองลงมาเป็นกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทบางช่วงเวลา (60.6) ลำดับที่สามคือกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทประจำ (59.9) และกลุ่มที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทอื่น ๆ (55.4)

และการสำรวจของปี 2562 พบว่า ค่าคะแนนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทตามผลงาน (63.8) รองลงมาเป็นกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทจ้างเหมา (63.2) ลำดับที่สามเป็นกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทตามสัญญาจ้าง (60.9) และค่าคะแนนน้อยที่สุดอยู่ในกลุ่มสถานภาพการจ้างงานประเภทอื่น ๆ (50.0) (ตาราง 16)



ตาราง 16 คะแนนความสุขคนทำงานภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน และปีสำรวจ

สถานภาพการจ้างงาน	ปีสำรวจ			รวม
	2560	2561	2562	
ประจำ	57.9	59.9	60.0	59.1
ตามสัญญาจ้าง	57.8	65.6	60.9	64.7
รายวัน	56.7	57.8	55.9	57.0
บางช่วงเวลา	58.0	60.6	60.1	60.3
ตามผลงาน	65.1	59.7	63.8	63.5
จ้างเหมา	56.7	59.1	63.2	56.9
อื่นๆ	60.6	55.4	50.0	54.1
จำนวนผู้ตอบ	14,766	31,015	9,195	54,976

12. ความพึงพอใจ ความผูกพัน และสมดุลชีวิตของคนทำงาน

12.1 ความพึงพอใจของคนทำงาน จำแนกตามปีสำรวจ

ความพึงพอใจของคนทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร จากผลการสำรวจความพึงพอใจของคนทำงานในองค์กรของภาคีเครือข่ายปี 2560, 2561 และ 2562 พบว่า **ความพึงพอใจของคนทำงาน** ภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 65.3 อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับพึงพอใจ” เมื่อพิจารณาความสุข ภาพรวมรายปีการสำรวจ ผลการสำรวจปี 2561 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 67.1 ลำดับที่สอง เป็นผลการสำรวจปี 2562 มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 62.1 และลำดับที่สามเป็นผลการสำรวจปีสำรวจ 2560 มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 59.8 อย่างไรก็ตามยังคงอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับพึงพอใจ” ทั้งสามปี (ตาราง 17)

12.2 ความผูกพันของคนทำงาน จำแนกตามปีสำรวจ

ความผูกพันของคนทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่ายึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นใจและเต็มใจในการ อุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร จากผลการสำรวจความผูกพันของคนทำงานในองค์กรของภาคีเครือข่ายปี 2560, 2561 และ 2562



พบว่า **ความผูกพันของคนทำงาน** ภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 66.3 อยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับผูกพัน” เมื่อพิจารณาความสุขภาพรวมรายปีการสำรวจ ผลการสำรวจปี 2561 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 70.4 ลำดับที่สองเป็นผลการสำรวจปี 2562 มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 62.7 และลำดับที่สามคือผลการสำรวจปี 2560 มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 59.7 อย่างไรก็ตามยังคงอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับผูกพัน” ทั้งสามปี (ตาราง 17)

12.3 สมดุลชีวิตของคนทำงาน จำแนกตามปีที่สำรวจ

สมดุลชีวิตของคนทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง จากผลการสำรวจสมดุลชีวิตของคนทำงานในองค์กรของภาคีเครือข่ายปี 2560, 2561 และ 2562 พบว่า **สมดุลชีวิตของคนทำงาน** ภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 48.1 อยู่ในระดับ “Unhappy” หรือ “ระดับไม่สมดุล” เมื่อพิจารณาความสุขภาพรวมรายปีการสำรวจ ผลการสำรวจปี 2562 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 50.0 จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับสมดุล” ลำดับที่สองเป็นผลการสำรวจปี 2561 มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.5 จัดอยู่ในระดับ “Unhappy” หรือ “ระดับไม่สมดุล” ลำดับที่สามคือผลการสำรวจปี 2560 มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 43.2 จัดอยู่ในระดับ “Unhappy” หรือ “ระดับไม่สมดุล” เช่นเดียวกัน (ตาราง 17)

ตาราง 17 คะแนนความพึงพอใจ ความผูกพัน และสมดุลชีวิต แยกตามปีที่สำรวจ

ปีสำรวจ	ความพึงพอใจ	ความผูกพัน	สมดุลชีวิต
2560	59.8	59.7	43.2
2561	67.1	70.4	49.5
2562	62.1	62.7	50.0
ภาพรวม	65.3	66.3	48.1

รายชื่อคณะวิจัยจัดทำผลการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2562

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพล แจ่มจันทร์
3. นางวรรณิ์ หุตแพทย์
4. นางสาวสุกฤษฎี จรัสสิทธิ์
5. นางสาวพิจนันท์ ศิริรัตน์มงคล
6. นางสาวปรียา พลอยระย้า
7. นายมรุพัชร นามขาน
8. นายบุรเทพ โชครนานุกูล





มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม



โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์ **02-441-0201-4** โทรสาร **02-441-5221**

เว็บไซต์ **WWW.IPSR.MAHIDOL.AC.TH**

อีเมล **HAPPINOMETER@GMAIL.COM**

เว็บไซต์ **WWW.HAPPINOMETER.COM**



WWW.HAPPINOMETER.COM



E-BOOK ONLINE