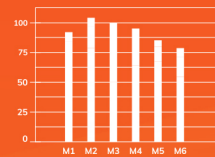


ระดับประเทศ |||  
พ.ศ. 2564

Very  
Happy

Happy



Very  
Unhappy

Unhappy

STEP  
1

STEP  
2

STEP  
3

# รายงาน การสำรวจ

คุณภาพชีวิต ความสุข  
ความผูกพันองค์กร  
ของคนทำงาน (ในองค์กร)



มหาวิทยาลัยมหิดล  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม



# ข้อมูลทางบรรณานุกรม

รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564 / ศรินันท์ กิตติสุขสถิต ... [และคนอื่นๆ] -- พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

(เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 576)  
100 หน้า.

ISBN (e-book) : 978-616-443-733-3

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 2. ความสุขในการทำงาน. 3. ความพอใจในการทำงาน. 4. การสำรวจทัศนคติ. 5. การสำรวจสถิติ. I. ศรินันท์ กิตติสุขสถิต. II. เฉลิมพล แจ่มจันทร์. III. วรณีย์ หุตะแพทย. IV. สุภรต์ จรัสสิทธิ์. V. พังนันท์ ศิริรัตน์มงคล. VI. ปรียา พลอยระย้า. VII. มรุพีชช นามขาน. VIII. บุรเทพ โชคนานุกูล. 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](http://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](http://www.ipsr.mahidol.ac.th)

## คำนำ

โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่ องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุน สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับความอนุเคราะห์ จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชน ในการเข้าร่วมให้ข้อมูลผ่านการสำรวจ จนเป็นที่มาขอ ข้อมูลที่สามารถเป็นข้อมูลในระดับประเทศ โดยมีองค์กรให้ข้อมูลทั้งสิ้น 365 องค์กร คนทำงานจำนวนรวม 22,296 คน **(โดยมีจำนวนแบบสอบถาม ที่คนทำงานให้ข้อมูลครบสมบูรณ์ในทุกส่วนเป็นจำนวน 20,980 ชุด)** พบว่า **ความสุขคนทำงานปี 2564 มีค่าคะแนนร้อยละ 61.3 อยู่ในระดับ Happy** เมื่อพิจารณารายพบว่ามีค่าคะแนนสูงสุด คือ จิตวิญญาณดี (ร้อยละ 68.5) จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” และมีค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ สุขภาพเวินดี (ร้อยละ 52.8) จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”

คณะวิจัย หวังว่าผลสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2564 จะสามารถเป็นตัวชี้วัดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระดับชาติ ด้านทรัพยากรมนุษย์ และนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงาน ต่าง ๆ ในการวางแผนการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างเสริมความสุขและคุณภาพ ชีวิตของคนทำงาน อีกทั้ง ยังเป็นข้อมูลสำคัญในการเทียบเคียงความสุข คนทำงานระดับประเทศให้กับหน่วยงานต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนา สุขภาวะองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

คณะวิจัยขอขอบคุณสำนักสนับสนุนสุขภาพะอวค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการด้วยดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณหน่วยงาน อวค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และอวค์กรภาคีเครือข่ายสร้างสุข ที่ได้ร่วมให้ข้อมูลและร่วมมือ จนเป็นที่มาของผลสำเร็จในครั้งนี้

คณะวิจัย

โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพะอวค์กร  
เพื่อนำไปสู่อวค์กรสุขภาพะและความยั่งยืน  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



# สารบัญ

สารบัญ	2
สารบัญตาราง	3
สารบัญแผนภาพ	4
1. ที่มาและความสำคัญ	7
2. วัตถุประสงค์การสำรวจ	8
3. ระเบียบวิธีการสำรวจ	9
3.1 กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ	9
3.2 การสุ่มเลือกตัวอย่าง	10
3.3 เครื่องมือ “HAPPINOMETER”	11
3.4 กระบวนการสำรวจ	15
3.5 ผลการดำเนินงานสำรวจ และการถ่วงน้ำหนักข้อมูล	16
4. ผลการสำรวจ	18
4.1 ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	18
4.2 ความสุขคนทำงาน	21
4.2.1 ความสุขคนทำงาน ภาพรวม	21
4.2.2 สุขภาพกายดี (Happy Body)	27
4.2.3 พ่อนคลายดี (Happy Relax)	31
4.2.4 น้ำใจดี (Happy Heart)	35
4.2.5 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	39
4.2.6 ครอบครัวดี (Happy Family)	43
4.2.7 สังคมดี (Happy Society)	47
4.2.8 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	51
4.2.9 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	55
4.2.10 การงานดี (Happy Work Life)	60
4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2564	64
4.4 ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2564	72
4.5 สมดุลชีวิตกับการทำงาน พ.ศ. 2564	80
4.6 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19	84

## สารบัญตาราง

ตาราง 1	คนทำงานในองค์กรจำแนกตามลักษณะทั่วไป	19
ตาราง 2	ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	25
ตาราง 3	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	29
ตาราง 4	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติผ่อนคลายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	33
ตาราง 5	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	37
ตาราง 6	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	41
ตาราง 7	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	45
ตาราง 8	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสิ่งแวดล้อมดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	49
ตาราง 9	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติไฟรู้ดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	53
ตาราง 10	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพเวินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	58
ตาราง 11	ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	62
ตาราง 12	คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และต่อปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	70
ตาราง 13	คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ SAY STAY และ STRIVE จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	78
ตาราง 14	สมดุลชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละของคนทำงาน) จำแนกตามเพศ และรุ่นประชากร	83
ตาราง 15	ร้อยละของคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามทิศทางและระดับของผลกระทบ โควิด 19 ต่อความสุขในแต่ละมิติ	85

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ 1	ค่าคะแนนความสุข ภาพรวมและในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ	21
แผนภาพ 2	ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภาค และประเภทอุตสาหกรรม	22
แผนภาพ 3	คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และในแต่ละปัจจัย	65
แผนภาพ 4	คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม	66
แผนภาพ 5	คะแนนความผูกพันองค์กร ภาพรวมและใน 3 องค์ประกอบ	74
แผนภาพ 6	คะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม	74
แผนภาพ 7	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) ใน 9 มิติความสุข	85
แผนภาพ 8	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสุขภาพกายดี	87
แผนภาพ 9	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติเพื่อนคลายดี	88
แผนภาพ 10	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมินิน้ำใจดี	89
แผนภาพ 11	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติจิตวิญญาณดี	90
แผนภาพ 12	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติครอบครัวดี	91
แผนภาพ 13	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสิ่งแวดล้อมดี	92
แผนภาพ 14	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติไฟรู้ดี	93
แผนภาพ 15	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสุขภาพเวินดี	94
แผนภาพ 16	ผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติการงานดี	95



# 1. ที่มาและความสำคัญ

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย (Thailand Center for Happy Worker Studies: TCHS) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินการวิจัย พัฒนา วิจัยปฏิบัติการ งานวิจัยติดตามประเมินผล เพื่อการพัฒนาสร้างเสริมและสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน โดยได้มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินความสุขของคนทำงานที่ชื่อว่า HAPPINOMETER ขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประเมินและติดตามสถานการณ์คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศ ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยรายงานผลในรูปแบบของคะแนนความสุขในภาพรวม และคะแนนความสุขในแต่ละมิติความสุขของคนทำงาน ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ HAPPY8+ ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพกายดี ฝอนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครับดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี นอกจากนี้ ชุดคำถามในเครื่องมือ HAPPINOMETER ยังครอบคลุมถึงการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสมดุลชีวิตในการทำงานของคนทำงานด้วยเช่นกัน

ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่การสร้างเสริมและสร้างสรรค์สุขภาวะให้คนทำงานซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการเพิ่มผลิตภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เครื่องมือ HAPPINOMETER ได้ถูกนำไปใช้ในหน่วยงาน หรือองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศ เพื่อประเมินสถานการณ์คุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของคนทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการ ทั้งขนาดใหญ่ กลางและเล็ก ในหลากหลายประเภทอุตสาหกรรม ที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2560 ได้มีการสำรวจคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ มาอย่างต่อเนื่อง โดยผลการสำรวจระดับชาติที่ได้สามารถใช้เป็นระดับอ้างอิงเทียบเคียงในการประเมินสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทยให้กับองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม



การพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน เป็นเรื่องที่ทำอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง จากสถานการณ์และบริบทภายในประเทศ รวมถึงสถานการณ์และบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เวื่อนไขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคนทำงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิถีชีวิตส่วนตัว และปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง สิ่งแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่เกิดขึ้นและมีความพุกผ่นขึ้นลงของระดับความรุนแรงอย่างต่อเนื่องในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 จนถึงปัจจุบัน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ในปี 2564 ภายใต้การดำเนินงาน “โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน” ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.) จึงได้ดำเนินการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความพุกผ่นต่อองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ในประเทศไทย ระดับประเทศ พ.ศ. 2564 ด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การสำรวจ

เพื่อประเมินสถานการณ์คุณภาพชีวิต ความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และความพุกผ่นต่อองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ ปี 2564 ครอบคลุมคนทำงาน ทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ในทุกประเภทอุตสาหกรรม และขนาดขององค์กร (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่)

## 3. ระเบียบวิธีการสำรวจ พ.ศ. 2564

### 3.1 กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ ได้แก่ คนทำงาน (ลูกจ้าง หรือ พนักงาน) อายุ 18 ปีขึ้นไป ในองค์กรหรือสถานประกอบการในประเทศไทย (ไม่รวมคนทำงานภาคเกษตรกรรมและป่าไม้ การทำเหมืองหรือกิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนที่ไม่เป็นลักษณะองค์กรหรือสถานประกอบการ, ผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว, เจ้าของกิจการ) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาสามารถใช้เป็นตัวแทน (Representative) ข้อมูลความสุขของคนทำงานในระดับประเทศ และระดับประเภทอุตสาหกรรม การสำรวจความสุขคนทำงานโดยเครื่องมือ HAPPINOMETR ออกแบบให้ครอบคลุมคนทำงาน (ในองค์กร) ในทุกประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (Thailand Standard Industrial Classification-TSIC) ซึ่งกำหนดไว้ทั้งสิ้น 21 หมวดใหญ่ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบริบทการทำงานในอุตสาหกรรมจำนวน 4 ประเภทมีลักษณะที่ไม่เข้าข่าย “องค์กร หรือ สถานประกอบการ” ได้แก่ ประเภทเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง, ประเภทการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน, ประเภทกิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล, ประเภทกิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศ และภาคีสมาชิก การสำรวจฯ นี้จึงครอบคลุม 17 ประเภทอุตสาหกรรม ประกอบด้วย

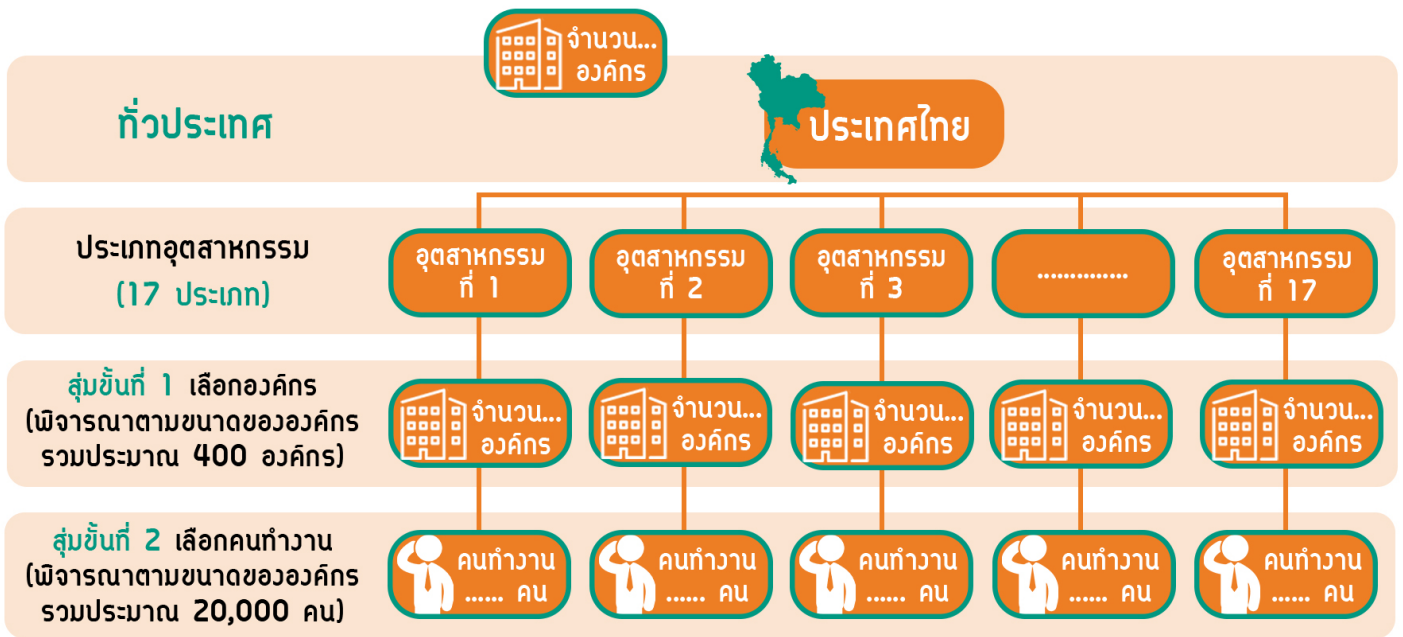
- ประเภท **C** : การผลิต
- ประเภท **D** : ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ
- ประเภท **E** : การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ขอบเสีย และสิ่งแวดล้อม
- ประเภท **F** : การก่อสร้าง
- ประเภท **G** : การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์
- ประเภท **H** : การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า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



### 3.2 การสุ่มเลือกตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างและกำหนดขนาดตัวอย่างในการสำรวจปี 2564 ในเบื้องต้น ใช้กรอบตัวอย่างองค์กรเดิมที่เข้าร่วมการสำรวจในปี 2563 เป็นกลุ่มตัวอย่างตั้งต้นของการสำรวจ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับความอนุเคราะห์ในการดำเนินการและให้คำปรึกษาโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในการสุ่มเลือกสำหรับการสำรวจในปี 2563 โดยหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ในขั้นที่ 1 เป็นใน “ระดับองค์กร” ใช้กรอบการสุ่มหรือ Sampling Frame จากฐานข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม กรอบการสุ่มองค์กรครอบคลุมองค์กรในทุกประเภทอุตสาหกรรมย่อย แต่ครอบคลุมเฉพาะองค์กร สถานประกอบการ หรือหน่วยงานที่มีสถานะหรือรูปแบบการจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) หรือหน่วยงานส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สหกรณ์ โดยไม่รวมองค์กรที่ระบุลักษณะการจัดตั้งเป็นสถานประกอบการส่วนบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล และสถานประกอบการที่ไม่ระบุรูปแบบการจัดตั้งที่ชัดเจน ในขั้นนี้ จำนวนองค์กรตัวอย่างรวมที่ต้องการ กระจายในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันประมาณ 20-25 องค์กร ต่อประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งการสุ่มองค์กรตัวอย่างในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมจัดสรรให้กระจายตามขนาดขององค์กร (ซึ่งแบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก คนทำงาน 1-50 คน, ขนาดกลาง คนทำงาน 51-200 คน, ขนาดใหญ่ คนทำงาน 201-1,000 คน และขนาดใหญ่มาก คนทำงาน 1,001 คนขึ้นไป) และ ตามสัดส่วนคนทำงานที่อยู่ในกลุ่มองค์กรแต่ละขนาด

ในกรณีที่องค์กรที่เข้าร่วมการสำรวจในปี 2563 ไม่สะดวกเข้าร่วมการสำรวจ หรือไม่สามารถประสานติดต่อเพื่อขอความร่วมมือเข้าร่วมการสำรวจในปี 2564 ได้ คณะสำรวจจะดำเนินการสุ่มเลือกองค์กร ที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรม และขนาดองค์กรเดียวกันขึ้นมาทดแทน โดยรวบรวมฐานข้อมูลองค์กรในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดองค์กรที่ยังคงดำเนินการอยู่จากฐานข้อมูลนิติบุคคล และประเภทธุรกิจในประเทศไทยของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เพื่อให้ได้จำนวนองค์กรที่เข้าร่วมสำรวจที่กระจายตามแผนการสุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดองค์กร ในภาพรวมจำนวนประมาณ 400 องค์กร



ในขั้นที่ 2 เป็นการเลือกตัวอย่างใน “ระดับบุคคลหรือคนทำงาน” ขนาดหรือจำนวนตัวอย่างของคนทำงานที่ต้องการทั้งหมด กำหนดไว้ที่ประมาณ 20,000 คน กระจายใน 17 ประเภทอุตสาหกรรมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันประมาณ 1,000 – 1,500 คนต่อประเภทอุตสาหกรรม โดยขนาดขอตัวอย่างคนทำงานที่ต้องการในแต่ละอวค์กรใช้เกณฑ์เดียวกับที่ดำเนินการในการสำรวจปี 2564 ซึ่งพิจารณาตามขนาดของอวค์กร โดยอวค์กรขนาดเล็ก ต้องการจำนวนตัวอย่างคนทำงาน 15-30 คนต่ออวค์กร อวค์กรขนาดกลาง จำนวนตัวอย่างคนทำงาน 60 คนต่ออวค์กร อวค์กรขนาดใหญ่ จำนวนตัวอย่างคนทำงาน 100 คนต่ออวค์กร และอวค์กรขนาดใหญ่มาก จำนวนตัวอย่างคนทำงาน 120 คนต่ออวค์กร การสุ่มเลือกตัวอย่างคนทำงานในแต่ละอวค์กรจะดำเนินการโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลของอวค์กรภายใต้คำแนะนำและแนวทางที่กำหนดโดยคณะผู้วิจัย ที่ให้มีการกระจายอย่างเหมาะสมในคนทำงานกลุ่มต่าง ๆ ของอวค์กร

### 3.3 เครื่องมือ “HAPPINOMETER”

เครื่องมือ HAPPINOMETER ประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ส่วน ส่วนที่ 1 และ 2 เป็นข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน และข้อมูลทั่วไปของคนทำงาน รวม 4 ข้อ และ 16 ข้อคำถาม ตามลำดับ ตอนที่ 3-11 เป็นข้อคำถามประเมินคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานใน 9 มิติ รวมทั้งรวม 54 ข้อคำถาม ตอนที่ 12 และ 13 เป็นข้อคำถามประเมินความผูกพันอวค์กร และสมดุลงานกับการทำงานของคนทำงาน ซึ่งมี 9 ข้อและ 5 ข้อคำถาม ตามลำดับ โดยในแต่ละส่วนของเครื่องมือ HAPPINOMETER มีรายละเอียดดังนี้



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



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



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



**ส่วนที่ 4 มิติที่ 2 พ่อนคลายดี (Happy Relax)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ว่างสบาย ๆ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถามตัวชี้วัดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อน หย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิตโดยรวม



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



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



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



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



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



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



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



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



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

ในการประเมินระดับความสุขของคนทำงานทั้ง 9 มิติ รวมถึง ความสุข ภาพรวมจาก ข้อคำถามตอนที่ 3-11 โดยเครื่องมือ HAPPINOMETER นั้น คะแนนความสุขมีค่าอยู่ในช่วง 0-100 คะแนน โดยตีความและให้ความหมาย ได้ดังนี้



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



**Unhappy = 25.00-49.99 คะแนน**  
หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่า อยู่ในขั้น **ต่ำกว่าเป้าหมาย** เป็นสัญญาณระบุให้ ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุนอย่างจริงจัง



**Happy = 50.00-74.99 คะแนน**  
หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น **ตามเป้าหมาย** เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหาร ควรให้การพัฒนาสนับสนุนต่อไป



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



เช่นเดียวกับการสำรวจในปี 2563 ในการดำเนินงานภาคสนามการสำรวจปี 2564 องค์กรที่ ถูกสุ่มเป็นตัวอย่าง และยินดีเข้าร่วมการสำรวจสามารถพิจารณาเลือกให้คนทำงานในองค์กร ตอบแบบสำรวจ HAPPINOMETER ด้วยแบบสำรวจแบบกระดาษ (โดยโครงการจะจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังองค์กร และรับกลับคืนทางไปรษณีย์) หรือแบบสอบถามออนไลน์ (โดยโครงการได้จัดทำเว็บไซต์สำหรับการ การตอบแบบสอบถามออนไลน์ และจัดส่งรหัส ID เฉพาะในการเข้าตอบแบบสอบถามให้กับแต่ละองค์กรที่มีความ ประสงค์เข้าร่วมสำรวจในรูปแบบออนไลน์) ได้ช่องทางใดช่องทางหนึ่งตามความสะดวก

### 3.4 กระบวนการสำรวจ

รายชื่อองค์กรที่เป็นตัวอย่างในการสำรวจปี 2564 ได้จากรายชื่อองค์กรที่เข้าร่วม การสำรวจในปี 2563 เพิ่มเติมด้วยรายชื่อองค์กรที่สุ่มเลือกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดองค์กร จากฐานข้อมูลนิติบุคคลและประเภทธุรกิจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยมี เป้าหมายภาพรวมการเก็บข้อมูลให้ได้จำนวนองค์กรประมาณ 400 องค์กร กระจายใน 17 ประเภท อุตสาหกรรมและตามขนาดองค์กร เมื่อรวบรวมรายชื่อองค์กรได้เรียบร้อยแล้ว ในขั้นต้น พนักงานเก็บข้อมูล ของโครงการ ดำเนินการติดต่อองค์กรและสถานประกอบการเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้คนทำงาน ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจความสุคนทำงาน

ก่อนเริ่มดำเนินการสำรวจ ได้มีการจัดอบรมให้พนักงานเก็บข้อมูลทั้งหมดที่เข้าร่วมงาน ภาคสนาม เพื่อสร้างความเข้าใจโครงการฯ วัตถุประสงค์ในการสำรวจคุณภาพชีวิตและความสุข คนทำงาน ทำความเข้าใจกระบวนการเก็บข้อมูลและแบบสำรวจความสุข ชักซ้อมขั้นตอนและวิธีการ ในการติดต่อประสานงานองค์กร รวมถึงขั้นตอนการประสานงานภายในทีมพนักงานเก็บข้อมูลและ คณะทำงานฯ เป็นต้น

หลังจากรวบรวมรายชื่อองค์กรเพื่อติดต่อสอบถามสำหรับการสำรวจได้ ผู้จัดการงานสนาม ทำหน้าที่เป็นผู้กระจายรายชื่อองค์กรให้แก่พนักงานเก็บข้อมูลแต่ละคนเพื่อรับพิชชอบ ในการ ประสานงาน ตั้งแต่การติดต่อสอบถามองค์กรเพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการสำรวจ การจัดส่งแบบสอบถามกระดาษ หรือประสานงานฝ่ายเทคนิคขอโครงการในการจัดเตรียมรหัส การตอบแบบสอบถามสำหรับองค์กรที่แสดงความประสงค์ในการเข้าร่วมสำรวจด้วยการตอบแบบ สอบถามทางออนไลน์ การรายงานความก้าวหน้าหรือจำนวนคนทำงานในองค์กรที่เข้าร่วม สำรองในการตอบแบบสอบถามแล้ว ไปจนถึงการปิดการสำรวจ และส่งผลการสำรวจ พร้อมขอ ที่ระลึกและประกาศนียบัตรการเข้าร่วมสำรวจฯ ให้กับองค์กร



เมื่อเริ่มดำเนินการสำรวจ พนักงานเก็บข้อมูลจะโทรศัพท์ติดต่อประสานงานผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรที่สุ่มได้เป็นองค์กรตัวอย่างในการสำรวจ เพื่อชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสำรวจ และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมเอกสารแนบ ได้แก่ แบบสำรวจความสุขคนทำงาน รายละเอียดการเก็บแบบสำรวจ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่องค์กรจะได้รับ โดยองค์กรที่เห็นชอบให้ความอนุเคราะห์ จะแจ้งความประสงค์กลับมาขงพนักงานเก็บข้อมูล หรือพนักงานเก็บข้อมูลติดต่อเพื่อติดตามผลการให้ความอนุเคราะห์การสำรวจความสุขคนทำงาน หลังจากนั้น พนักงานเก็บข้อมูลดำเนินการจัดส่งแบบสำรวจความสุขคนทำงานแบบกระดาษผ่านทิวไปรษณีย์ หรือสัฟฟิสและลิค การเข้าร่วมสำรวจผ่านระบบแบบสอบถามออนไลน์ (ให้กับองค์กรที่แสดงความประสงค์เลือกเข้าร่วมสำรวจผ่านระบบออนไลน์) กำหนดระยะเวลาการตอบแบบสำรวจประมาณ 2-4 สัปดาห์ หลังจากนั้น พนักงานเก็บข้อมูลโทรศัพท์ติดตามผลการกรอกแบบสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรที่ได้รับแบบสำรวจความสุขคนทำงานแล้ว (หรือ ในกรณีที่เป็นการสำรวจออนไลน์ พนักงานเก็บข้อมูลจะตรวจสอบจำนวนคนทำงานที่เข้ามาตอบแบบสอบถามออนไลน์กับฝ่ายเทคนิคขอโครงการ ที่ดูแลระบบแบบสอบถามออนไลน์เป็นระยะ ๆ และแจ้งให้กับผู้ประสานงานขอองค์กรทราบ) เมื่อได้จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ พนักงานเก็บข้อมูลจึงดำเนินการแจ้งผู้ประสานขอองค์กรเพื่อปิดรับการสำรวจหรือปิดระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์สำหรับองค์กรนั้น ๆ (ในบางกรณี องค์กรอาจแจ้งความประสงค์ให้พนักงานเก็บข้อมูลสามารถเข้ามาเก็บรวบรวมข้อมูลได้ภายในองค์กร ซึ่งโครงการฯ จะทำการนัดหมายวันที่ต้องการให้ไปแจกแบบสำรวจและให้พนักงานเก็บข้อมูลเข้าไปแจกแบบสำรวจและรอรับกลับตามวันเวลาที่นัดหมายกับองค์กร)

เมื่อเสร็จสิ้นการสำรวจ คณะนักวิจัย ทำการบรรณาธิกรณ จัดการข้อมูลและวิเคราะห์ผลการสำรวจฯ ในภาพรวม หลังจากนั้นจัดส่งผลการสำรวจ พร้อมข้อมูลดิบการสำรวจคืนให้กับแต่ละองค์กร พร้อมขอที่ระลึกในการสำรวจแก่คนทำงานที่เข้าร่วมการสำรวจ และประกาศนียบัตรการเข้าร่วมการสำรวจระดับประเทศในครั้งนี้ให้ไว้แก่องค์กร

### 3.5 ผลการดำเนินงานสำรวจ และการถ่วงน้ำหนักข้อมูล

การดำเนินงานภาคสนามในการเก็บข้อมูลสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564 ตามแผนการ กำหนดเป็นในระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2564 ด้วยข้อจำกัดของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 การประสานและติดต่อองค์กรเพื่อดำเนินการสำรวจ จึงเป็นไปได้ค่อนข้างล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด ส่งผลทำให้จำเป็นต้องขยายระยะเวลาการสำรวจเพิ่มเติมในช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม 2565

ในภาพรวมของการสำรวจฯ พบว่า องค์กรที่เข้าร่วมการสำรวจทั้งหมดมีจำนวน 365 องค์กร และมีจำนวนคนทำงานที่ร่วมตอบแบบสำรวจ HAPPINOMETER รวมทั้งสิ้น 22,296 คน (โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่คนทำงานให้ข้อมูลครบสมบูรณ์ในทุกส่วนเป็นจำนวน 20,980 ชุด)



กระจายอยู่ในทั้ง 17 ประเภทอุตสาหกรรมตามแผนการสุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม ในบางประเภท อุตสาหกรรม พบว่ามีจำนวนองค์กรและคนทำงานที่เข้าร่วมการสำรวจจริงน้อยกว่าจำนวนตัวอย่าง ที่กำหนดไว้ตามแผนการสุ่มตัวอย่าง (ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม F การก่อสร้าง J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร D ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบปรับอากาศ L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ G การขายส่ง และการขายปลีก การช่อมยานยนต์ N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน) ซึ่งเป็นข้อจำกัดหนึ่ง ของการสำรวจในปี 2564

ในการวิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลการสำรวจได้ถูกนำไป พิจารณาในการกำหนดค่าถ่วงน้ำหนักที่เหมาะสมเพื่อเป็นข้อมูลตัวแทนของแต่ละประเภทอุตสาหกรรม และข้อมูลตัวแทนคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศต่อไป สำหรับการคิดค่าถ่วงน้ำหนัก (Weighting) เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอผลการสำรวจฯ เพื่อให้สอดคล้องตามแผนการสุ่มตัวอย่าง มีการดำเนินการ ใน 2 ขั้นตอน คือ

**หนึ่ง** การถ่วงน้ำหนักด้วย Base Weight สำหรับคนทำงานแต่ละคนโดยจำแนกตามประเภท อุตสาหกรรม (i) และ ขนาดขององค์กร (j) ที่คนทำงานนั้นสังกัด โดยค่า Base Weight ของคนทำงาน แต่ละคนเท่ากับ  $N_{ij}/n_{ij}$  โดย  $N_{ij}$  คือ จำนวนคนทำงาน ในประเภทอุตสาหกรรม i ขนาดองค์กร j (โดยใช้ข้อมูลจำนวนคนทำงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมและแต่ละขนาดองค์กร ที่ประมาณการ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประเทศ พ.ศ. 2564<sup>1</sup>) และ  $n_{ij}$  คือ จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม i ขนาดองค์กร j ที่สุ่มได้

**สอง** การถ่วงน้ำหนักด้วย Adjusted Weight สำหรับคนทำงานแต่ละคนโดยจำแนกตาม ประเภทอุตสาหกรรม (i) ที่คนทำงานนั้นสังกัด โดยค่า Adjusted Weight ของคนทำงานแต่ละคน เท่ากับ  $n_i/n'_i$  โดย  $n_i$  คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม i ที่สุ่มได้ (ใช้ข้อมูล แผนการกระจายจำนวนตัวอย่างตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดองค์กรเดียวกับการสำรวจปี 2563) และ  $n'_i$  คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม i ที่เก็บข้อมูลได้จริงจากงานสนาม

<sup>1</sup> ในการคำนวณค่าถ่วงน้ำหนัก รายประเภทอุตสาหกรรม (ทั้งหมด 17 ภาคอุตสาหกรรม) และขนาดองค์กร ใช้ข้อมูลจำนวนคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดองค์กร ปี 2563 เป็นตัวตั้ง (เนื่องจากไม่มีข้อมูลจำนวนคนทำงานในปี 2564) ปรับด้วย สัดส่วนการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง (ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน) จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประเทศ พ.ศ. 2563 เทียบกับ ข้อมูล พ.ศ. 2564 เป็นรายประเภทอุตสาหกรรม (แต่เนื่องด้วยข้อมูลดังกล่าวไม่สามารถจำแนกตามขนาด องค์กรได้ จึงกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงของจำนวนคนทำงานในปี 2564 จากปี 2563 เท่ากันในทุกขนาดองค์กรในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม) ในภาพรวม ได้ค่าประมาณ จำนวนคนทำงาน (ในองค์กร) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสำรวจ HAPPINOMETER เท่ากับ 7,081,053 คน (ลดลงไปประมาณ 30,000 คน จากจำนวนคนทำงานในองค์กรปี 2563 ซึ่งประมาณไว้ว่ามีจำนวนอยู่ที่ 7,111,877 คน)

## 4. ผลการสำรวจ พ.ศ. 2564

### 4.1 ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน พ.ศ. 2564

การสำรวจปี 2564 พบว่าในภาพรวมของคนทำงานทั้งหมด ประมาณครึ่งหนึ่งที่ร้อยละ 52.3 เป็นคนทำงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 30-44 ปี คนทำงานอายุ 15-29 ปี และ 45-59 ปี มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 25.2 และ 20.7 ของกลุ่มตัวอย่างคนทำงานทั้งหมด ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างคนทำงานอายุ 60 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 1.8

เกี่ยวกับเพศของคนทำงาน เกือบ 2 ใน 3 (ร้อยละ 61.0) เป็นคนทำงานเพศหญิง อีกกว่า 1 ใน 3 (ร้อยละ 37.7) เป็นคนทำงานเพศชาย และอีกร้อยละ 1.3 เป็นคนทำงานเพศทางเลือก จำแนกตามรุ่นประชากร คนทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 62.5 เป็นประชากรรุ่น Gen Y อีกร้อยละ 32.6 เป็นในรุ่น Gen X และร้อยละ 4.9 เป็นคนในรุ่น Baby Boomer จำแนกตามภาค กลุ่มตัวอย่างคนทำงานปี 2564 ก่อนเข้ากรุงเทพฯ อยู่ในภาคกลาง (ร้อยละ 55.3) ตามด้วยภาคใต้ (ร้อยละ 38.1) เมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น ได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานเข้าร่วมสำรวจน้อยกว่าชัดเจน

กลุ่มตัวอย่างคนทำงานถึงร้อยละ 41.5 มีสถานภาพสมรสเป็นแต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่ อีกร้อยละ 39.6 เป็นโสด ร้อยละ 9.5 เป็นอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน สำหรับด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ร้อยละ 40.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อีกร้อยละ 20.3 และ 13.5 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. และ อนุปริญญาหรือปวส. ตามลำดับ คนที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีสัดส่วนที่ร้อยละ 11.6 ของกลุ่มตัวอย่าง

ในด้านลักษณะการทำงาน ประมาณ 1 ใน 3 หรือร้อยละ 32.7 ทำงานด้านการผลิต และอีกร้อยละ 28.5 และ 25.8 ทำงานด้านการบริการ และงานสำนักงาน ตามลำดับ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างคนทำงานที่มากที่สุดถึงร้อยละ 43.8 เป็นกลุ่มคนทำงานในอุตสาหกรรม C การผลิต ในลำดับถัดมา เป็นกลุ่มคนทำงานในอุตสาหกรรม G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ (ร้อยละ 16.0) O การบริหารการป้องกันประเทศ และการประกันสังคม (ร้อยละ 10.5) และ P การศึกษา (ร้อยละ 6.4) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 80.4 ทำงานเป็นประเภทการจ้างงานประจำ อีกร้อยละ 9.6 และ 8.0 เป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้าง และการจ้างงานรายวัน ตามลำดับ เกี่ยวกับอายุงาน ร้อยละ 33.5 มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อีกร้อยละ 20.7 และ 19.3 มีอายุงาน 3-5 ปี และอายุงาน 6-9 ปี ตามลำดับ ด้านขนาดองค์กร ร้อยละ 25.7 ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลางที่ใหญ่ที่สุดที่มีคนทำงานทั้งหมดอยู่ในช่วง 201-500 คน อีกร้อยละ 22.2 และ 20.7 ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลางที่มีคนทำงานทั้งหมด 51-200 คน และ ในองค์กรขนาดค่อนข้างใหญ่มากที่มีคนทำงานตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป ตามลำดับ ในส่วนของรายได้ต่อเดือน รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ คนทำงานส่วนใหญ่เกือบครึ่งหรือร้อยละ 47.2 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท อีกร้อยละ 23.2 และ 19.7 มีรายได้อยู่ใน 30,001 บาทขึ้นไป และในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ตามลำดับ

หากพิจารณาเฉพาะคนทำงานที่ระบุสถานะเป็นเพศทางเลือก พบว่าแตกต่างจากคนทำงานเพศชายและเพศหญิงในบางลักษณะ โดยมีสัดส่วนอยู่ในกลุ่มอายุน้อย หรือกลุ่มอายุ 15-29 ปี (ร้อยละ 51.0) มากกว่าคนทำงานเพศชายและเพศหญิง มีสัดส่วนที่อยู่ในรุ่นประชากร Gen Y มากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 80.7) มีสัดส่วนที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด (ร้อยละ 61.1) หรืออยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน (ร้อยละ 19.7) และมีสัดส่วนที่ทำงานในทางด้านบริการ (ร้อยละ 38.9) สูงกว่าสัดส่วนในกลุ่มคนทำงานเพศชายและเพศหญิง

**ตาราง 1** คนทำงานในองค์กรจำแนกตามลักษณะทั่วไป

ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	รวม
เพศ	ชาย				37.7%
	หญิง				61.0%
	เพศทางเลือก				1.3%
ภาค	กรุงเทพฯ	1.0%	1.6%	1.7%	1.4%
	ภาคกลาง	61.1%	51.6%	37.1%	55.3%
	ภาคเหนือ	2.9%	4.9%	2.3%	4.0%
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1.1%	1.4%	0.8%	1.3%
	ภาคใต้	33.9%	40.5%	58.1%	38.1%
กลุ่มอายุ	15-29 ปี	24.6%	25.0%	51.0%	25.2%
	30-44 ปี	51.9%	52.8%	40.1%	52.3%
	45-59 ปี	21.4%	20.5%	8.3%	20.7%
	60 ปีขึ้นไป	2.1%	1.6%	0.6%	1.8%
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	5.6%	4.5%	0.8%	4.9%
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	32.7%	32.8%	18.5%	32.6%
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	61.6%	62.7%	80.7%	62.5%
สถานภาพสมรส	โสด	38.7%	39.8%	61.1%	39.6%
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	43.2%	41.0%	14.4%	41.5%
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	4.9%	3.6%	1.5%	4.1%
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	10.1%	9.0%	19.7%	9.5%
	หม้าย	0.5%	1.6%	1.2%	1.2%
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	2.7%	5.0%	2.1%	4.1%
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	5.2%	5.0%	4.3%	5.0%
	มัธยมศึกษาตอนต้น	10.4%	8.3%	9.6%	9.1%
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	22.6%	18.9%	22.3%	20.3%
	อนุปริญญาหรือปวส.	17.0%	11.3%	16.3%	13.5%
	ปริญญาตรี	34.5%	44.1%	37.6%	40.4%
	สูงกว่าปริญญาตรี	10.3%	12.5%	10.0%	11.6%

**ตาราง 1** คนทำงานในองค์กรจำแนกตามลักษณะทั่วไป (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	รวม
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	17.1%	31.3%	16.9%	25.8%
	งานด้านการผลิต	38.1%	29.6%	28.1%	32.7%
	งานด้านการบริการ	29.9%	27.4%	38.9%	28.5%
	งานด้านบริหาร	8.2%	5.5%	5.2%	6.5%
	งานด้านอื่น ๆ	6.6%	6.2%	10.8%	6.4%
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	48.6%	40.7%	49.6%	43.8%
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1.0%	0.4%	0.4%	0.6%
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
	F การก่อสร้าง	1.7%	2.6%		2.2%
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	13.9%	17.1%	23.4%	16.0%
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	3.0%	2.0%		2.3%
	I ที่พิมพ์แรม และบริการด้านอาหาร	2.9%	3.4%	5.2%	3.2%
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	3.0%	1.9%	2.2%	2.3%
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	1.1%	1.5%	0.5%	1.3%
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	2.3%	1.2%	1.0%	1.6%
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	1.3%	1.5%	2.2%	1.4%
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	3.2%	2.8%	0.9%	2.9%
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	9.8%	11.0%	5.9%	10.5%
	P การศึกษา	4.7%	7.5%	4.6%	6.4%
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	2.5%	5.6%	2.7%	4.4%
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	0.4%	0.3%	0.9%	0.3%	
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	0.5%	0.5%	0.4%	0.5%	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	82.9%	79.0%	77.4%	80.4%
	ตามสัญญาจ้าง	8.2%	10.4%	7.7%	9.6%
	รายวัน	7.3%	8.3%	11.5%	8.0%
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงานจ้างเหมา)	1.6%	2.3%	3.4%	2.0%
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	11.9%	11.3%	19.3%	11.7%
	1-2 ปี	15.5%	14.4%	22.9%	14.9%
	3-5 ปี	22.0%	19.8%	23.9%	20.7%
	6-9 ปี	20.0%	18.8%	18.4%	19.3%
	10 ปีขึ้นไป	30.5%	35.7%	15.5%	33.5%
ขนาดองค์กร	1-50 คน	18.1%	15.6%	20.2%	16.6%
	51-200 คน	22.5%	22.1%	16.0%	22.2%
	201-500 คน	25.8%	25.6%	26.7%	25.7%
	501-1,000 คน	13.1%	15.8%	18.3%	14.8%
	1,001 คนขึ้นไป	20.5%	20.8%	18.7%	20.7%

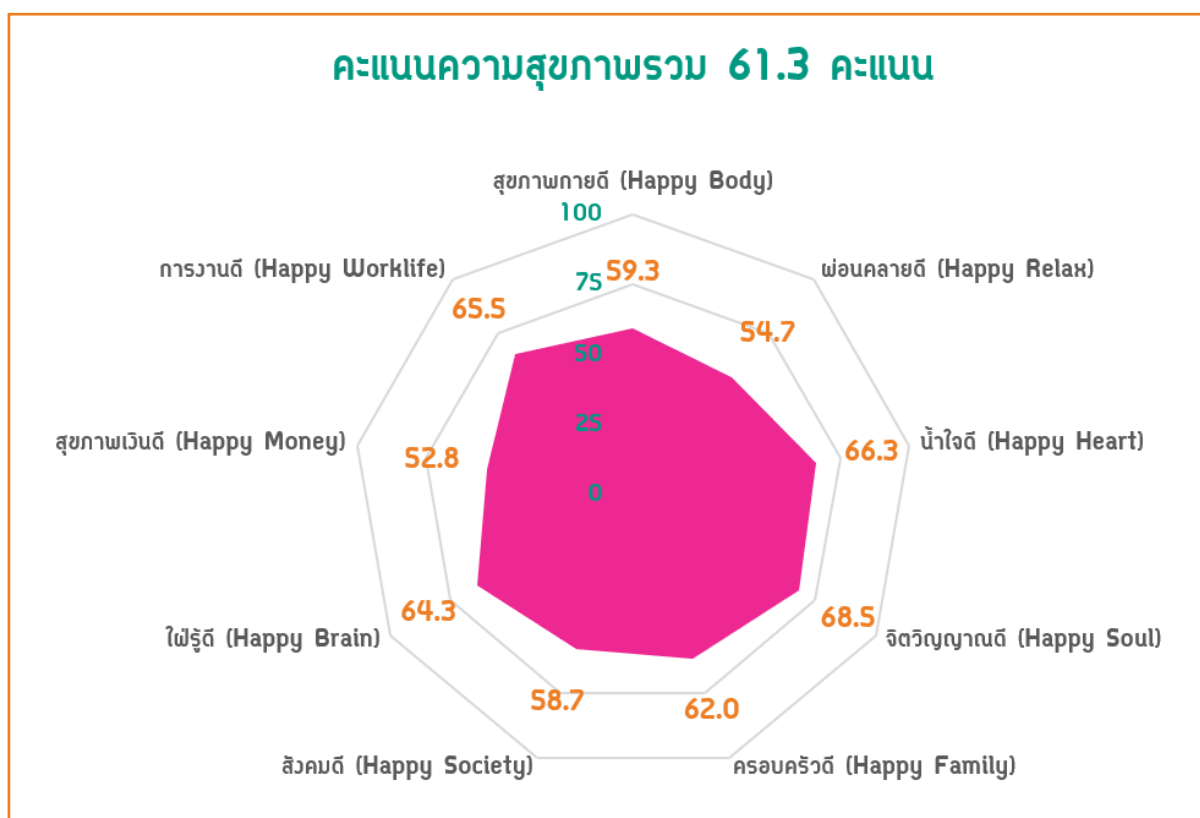
**ตาราง 1** คนทำงานในองค์กรจำแนกตามลักษณะทั่วไป (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	รวม
ภาคการ จ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	13.7%	17.2%	8.8%	15.8%
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	2.8%	4.0%	6.9%	3.6%
	หน่วยงานเอกชน	69.7%	61.4%	66.6%	64.6%
	สถาบันการศึกษา	10.1%	13.2%	13.8%	12.1%
	อื่น ๆ	3.7%	4.2%	3.9%	4.0%
รายได้ ต่อเดือน (รวมโบนัสและ ค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	8.3%	10.7%	16.1%	9.9%
	10,001-20,000 บาท	46.8%	47.3%	50.5%	47.2%
	20,001-30,000 บาท	21.0%	19.0%	16.1%	19.7%
	30,001 บาทขึ้นไป	23.9%	22.9%	17.2%	23.2%

## 4.2 ความสุขคนทำงาน

### 4.2.1 ความสุขคนทำงานภาพรวม

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564 ด้วย HAPPINOMETER พบค่าคะแนนความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม เท่ากับ 61.3 คะแนน



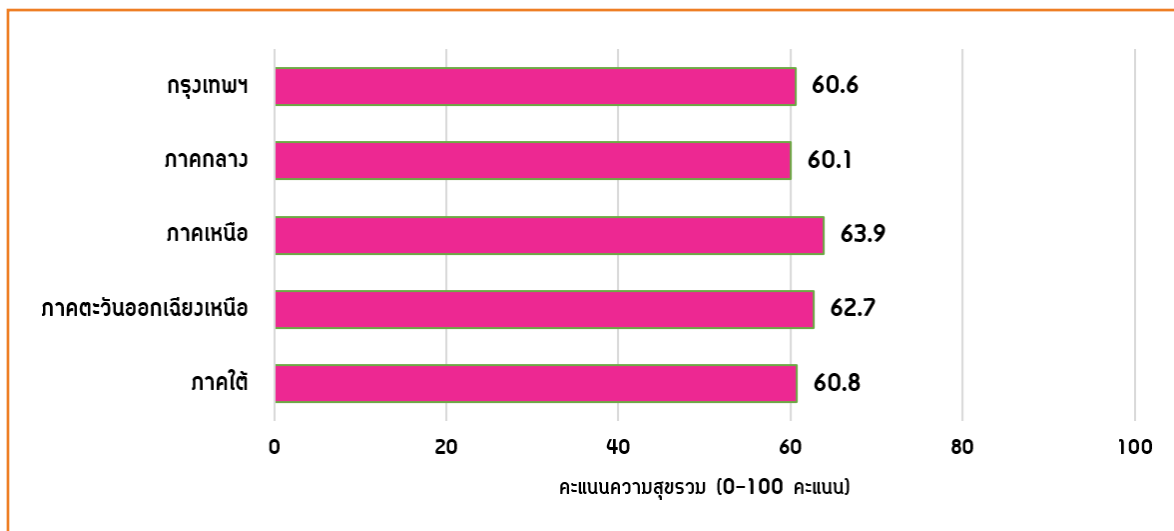
**แผนภาพ 1** ค่าคะแนนความสุข ภาพรวมและในแต่ละมิติความสุข 9 มิติ

เมื่อจำแนกคะแนนความสุขออกเป็น 9 มิติ (แผนภาพ 1) พบว่า คนทำงาน (ในองค์กร) มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดในมิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ที่ 68.5 คะแนน ถัดมาเป็นมิติน้ำใจดี (Happy Heart) ที่ 66.3 คะแนน และมิติการงานดี (Happy Work Life) ที่ 65.5 คะแนน ตามลำดับ มิติความสุขที่มีคะแนนสูงในลำดับถัดมา ได้แก่ มิติไฟรู้ดี (Happy Brain) ครอบครัวดี (Happy Family) สุขภาพกายดี (Happy Body) มีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 64.2, 62.0 และ 59.3 คะแนน ตามลำดับ สำหรับมิติความสุขที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) ที่ 52.8 คะแนน มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) ที่ 54.7 คะแนน และ มิติสังคมดี (Happy Society) ที่ 58.7 คะแนน ตามลำดับ ผลการสำรวจในปี 2564 ไม่พบว่า มีมิติความสุขของคนทำงานในมิติใดที่มีค่าคะแนนความสุขของคนทำงานที่ต่ำกว่า 50 คะแนน หรืออยู่ในระดับที่เรียกว่า “ต่ำกว่าเป้าหมาย” หรือ Unhappy

สำหรับค่าคะแนนความสุขในภาพรวมทุกมิติ (แผนภาพ 2 และตาราง 2) จำแนกตามภาค พบว่าคนทำงานภาคเหนือ มีค่าคะแนนความสุขภาพรวมสูงที่สุด ที่ 63.9 คะแนน ตามมาด้วย คนทำงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ที่ 62.7 และ 60.8 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในภาคกลางและกรุงเทพฯ มีค่าคะแนนความสุขภาพรวมที่ต่ำกว่าภูมิภาคอื่นโดยอยู่ที่ 60.1 และ 60.6 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 3 ประเภทอุตสาหกรรมแรกที่คนทำงานมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมสูงที่สุด ได้แก่ P การศึกษา (67.4 คะแนน) K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (65.6 คะแนน) J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (64.3 คะแนน) ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีค่าคะแนนความสุขภาพรวมน้อยที่สุด ได้แก่ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค (58.6 คะแนน) ตามมาด้วย C การผลิต (59.5 คะแนน) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น (59.6 คะแนน) ตามลำดับ

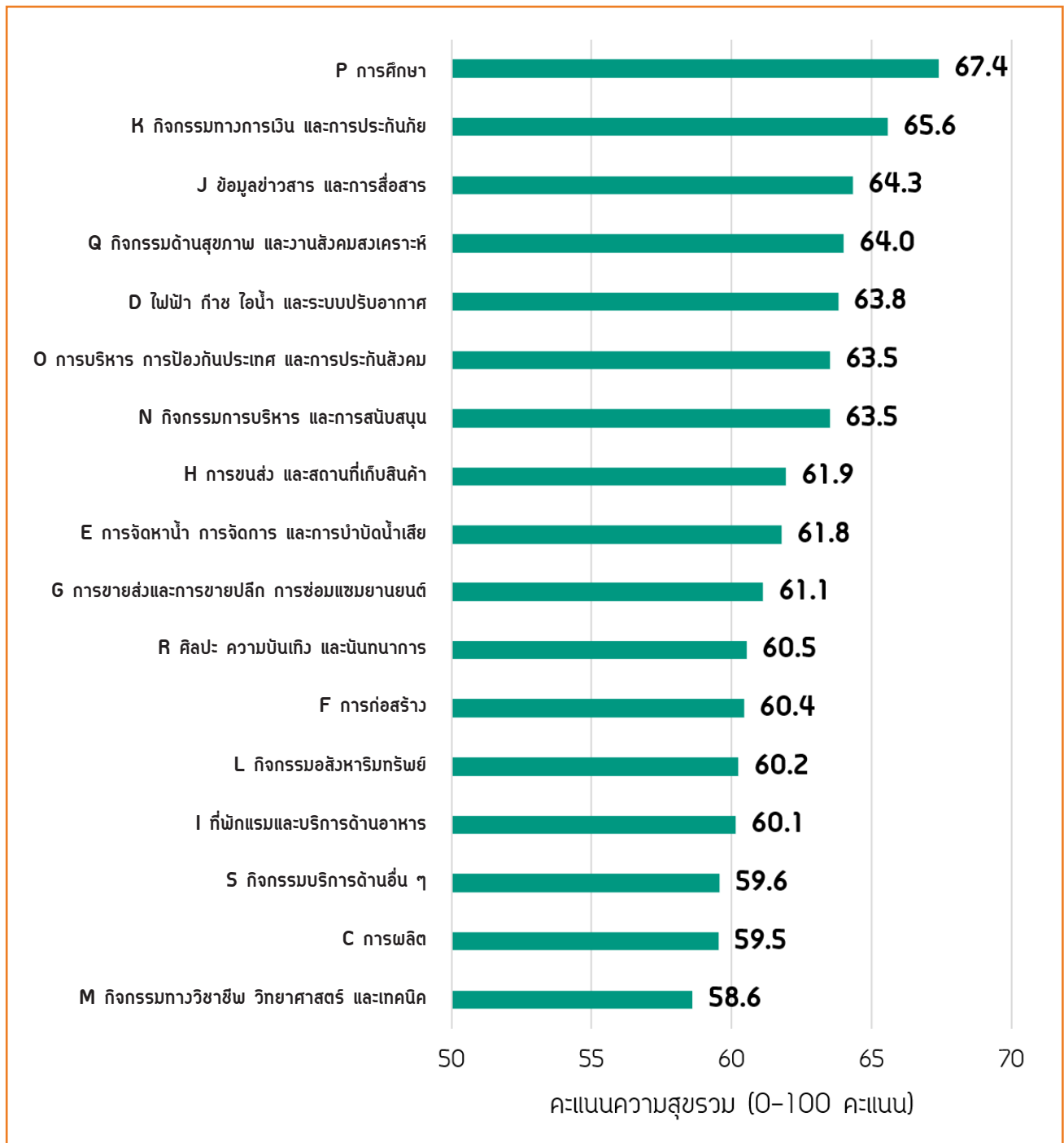
### (ก. จำแนกตามภาค)



แผนภาพ 2 ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภาค และประเภทอุตสาหกรรม



(ข. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม)



แผนภาพ 2 ค่าคะแนนความสุขรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามภาค และประเภทอุตสาหกรรม (ต่อ)

จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 3) พบคนทำงานเพศหญิงมีค่าคะแนนความสุขรวม (62.0 คะแนน) สูงกว่าคนทำงานเพศชาย และคนทำงานเพศทวิเลือกตามลำดับ (60.5 และ 58.7 คะแนน ตามลำดับ) โดยระดับความสุขมีแนวโน้มแปรผันเพิ่มขึ้นตามรุ่นประชากรของคนทำงาน โดยคนทำงาน Baby Boomer มีระดับความสุขสูงที่สุดที่ 65.3 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงาน Gen X และคนทำงาน Gen Y ตามลำดับ (62.8 และ 60.5 คะแนน ตามลำดับ)

สำหรับสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีคะแนนความสุขสูงสุด 62.8 คะแนน ในลำดับถัดมา เป็นคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย และเป็นโสด 61.1 และ 61.0 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีความสุขน้อยที่สุด 58.2 คะแนน ค่าคะแนนความสุขมีแนวโน้มสูงขึ้นตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความสุขสูงสุด 65.4 คะแนน ตามด้วยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาหรือปวส. ที่ 62.5 และ 60.2 คะแนน ตามลำดับ โดยคะแนนความสุขมีระดับต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ 58.4 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าที่ 59.5 และ 59.8 คะแนน ตามลำดับ

ในด้านลักษณะงาน คนทำงานบริหารมีคะแนนความสุขสูงสุด 64.4 คะแนน ในลำดับถัดมา เป็นคนทำงานด้านอื่น ๆ และด้านการบริการที่ 63.0 และ 61.4 คะแนน ตามลำดับ โดยคนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 59.2 คะแนน สำหรับประเภทของการจ้างงาน พบว่าคนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นประเภทตามสัญญาจ้างและลักษณะประเภทการจ้างงานอื่น ๆ (บางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือแบบจ้างเหมา) เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขสูงสุดที่ 63.4 และ 63.3 คะแนน ตามลำดับ ตามมาด้วยคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบประจำและแบบรายวัน ตามลำดับ (61.4 และ 57.6 คะแนน ตามลำดับ)

จำแนกตามอายุงาน คนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขสูงสุดที่ 63.1 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีมีค่าคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 60.5-60.8 คะแนน และคนทำงานที่มีอายุงาน 6-9 ปี มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 60.2 คะแนน จำแนกตามขนาดองค์กร ความสุขของคนทำงานในองค์กรพบว่าสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานขององค์กรที่มีขนาดเล็ก 1-50 คน โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 62.6 คะแนน และในลำดับถัดมาเป็นในกลุ่มคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่่มาก 1,0001 คนขึ้นไป ซึ่งมีค่าคะแนนความสุขเท่ากับ 62.4 คะแนน สำหรับกลุ่มคนทำงานที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเป็นกลุ่มคนทำงานในองค์กรขนาดกลาง 201-500 คน ที่ 59.7 คะแนน

ในส่วนขอภาคการจ้างงาน คะแนนความสุขของคนทำงานมีค่าสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (65.1 และ 62.4 คะแนน ตามลำดับ) คนทำงานหน่วยงานเอกชนมีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 60.2 คะแนน ผลการสำรวจปี 2564 ยืนยันพบว่าค่าคะแนนความสุขของคนทำงานมีแนวโน้มแปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้น โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงสุด 65.1 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 และ 20,000 บาท ต่อเดือน มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ในช่วง 58.2-60.0 คะแนน

**ตาราง 2** ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

ความสุขภาพรวม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	60.5	11.5
	หญิง	62.0	10.6
	เพศทางเลือก	58.7	10.8
ภาค	กรุงเทพฯ	60.6	22.3
	ภาคกลาง	60.1	10.3
	ภาคเหนือ	63.9	10.9
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	62.7	10.5
	ภาคใต้	60.8	10.9
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	65.3	13.0
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	62.8	10.9
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	60.5	10.7
สถานภาพสมรส	โสด	61.0	11.2
	แต่งงาน และอยู่ร่วมกัน	62.8	10.5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	59.9	11.0
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	58.2	10.6
	หม้าย	61.1	12.3
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	60.8	10.8
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	59.8	11.6
	มัธยมศึกษาตอนต้น	58.4	10.6
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	59.5	10.6
	อนุปริญญาหรือปวส.	60.2	10.9
	ปริญญาตรี	62.5	10.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	65.4	11.0
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	62.7	11.1
	งานด้านการผลิต	59.2	10.1
	งานด้านการบริการ	61.4	11.3
	งานด้านบริหาร	64.4	11.5
	งานด้านอื่น ๆ	63.0	11.0

**ตาราง 2** ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ความสุขภาพรวม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	59.5	10.2
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	63.8	11.5
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	61.8	10.4
	F การก่อสร้าง	60.4	10.6
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	61.1	12.0
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	61.9	10.3
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	60.1	11.3
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	64.3	11.0
	K กิจกรรมทางการบิน และการประกันภัย	65.6	11.1
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	60.2	10.7
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	58.6	10.5
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	63.5	12.2
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	63.5	10.9
	P การศึกษา	67.4	11.5
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	64.0	11.9
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	60.5	15.4	
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	59.6	10.4	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	61.4	10.9
	ตามสัญญาจ้าง	63.4	11.0
	รายวัน	57.6	10.2
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	63.3	12.4
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	60.7	11.2
	1-2 ปี	60.8	10.8
	3-5 ปี	60.5	10.8
	6-9 ปี	60.2	10.4
	10 ปีขึ้นไป	63.1	11.2
ขนาดองค์กร	1-50 คน	62.6	11.2
	51-200 คน	61.4	11.9
	201-500 คน	59.7	10.8
	501-1,000 คน	61.2	11.2
	1,001 คนขึ้นไป	62.4	10.4

**ตาราง 2** ค่าคะแนนความสุขภาพรวมคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ความสุขภาพรวม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ภาคการ จ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	65.1	11.0
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	62.0	10.6
	หน่วยงานเอกชน	60.2	10.6
	สถาบันการศึกษา	61.5	12.1
	อื่น ๆ	64.6	11.2
รายได้ ต่อเดือน (รวมโบนัสและ ค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	58.2	11.1
	10,001-20,000 บาท	60.0	10.8
	20,001-30,000 บาท	62.4	10.8
	30,001 บาทขึ้นไป	65.1	11.0

#### 4.2.2 สุขภาพกายดี (Happy Body)

ความสุขมิติสุขภาพกายดี หรือ Happy Body หมายถึง ความสุขในมิติที่คนทำงาน มีค่าดัชนีมวลกาย หรือ Body Mass Index (BMI) ที่เหมาะสม ไม่อ้วนหรือพอมเกินไป มีพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย รวมถึงการงดเว้นการสูบบุหรี่หรือการบริโภคเหล้า สุรา ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าคะแนนความสุขภาพกายดี วัดจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกายรวม 6 คำถาม ดังนี้ (1) ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูง และเส้นรอบเอวเท่าใด (2) โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน (3) ปัจจุบันท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน (4) ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่หรือยาเส้นหรือไม่ (5) ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่ และ (6) โดยรวมแล้ว ท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

ในมิตินี้ คนทำงานในภาพรวมมีคะแนนความสุขเท่ากับ 59.3 คะแนน สูงเป็นอันดับ 6 จาก 9 มิติความสุขคนทำงานของ HAPPINOMETER

จำแนกตามลักษณะทั่วไป (ตาราง 3) พบคนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดี ที่สูงกว่าคนทำงานเพศชายเลือกและเพศชายอย่างชัดเจน โดยมีคะแนนความสุข 63.2 คะแนน ขณะที่คนทำงานเพศชายเลือกและคนทำงานเพศชายมีคะแนนความสุข 54.4 และ 53.4 คะแนน ตามลำดับ พิจารณาแยกตามภูมิภาค คนทำงานภาคเหนือมีความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงที่สุด 62.4 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 60.6 คะแนน และต่ำที่สุดสำหรับคนทำงานภาคใต้ ที่ 56.5 คะแนน



คะแนนความสุขสุขภาพกายดี แปรผันตามรุ่นประชากรของคนที่ทำงาน โดยคนที่ทำงาน Baby Boomer มีคะแนนความสุขถึง 67.2 คะแนน สูงกว่าคนที่ทำงานรุ่น Gen X ที่มีความสุขอยู่ที่ 62.4 คะแนน และคนที่ทำงานรุ่น Gen Y ที่ 57.2 คะแนน อย่างเห็นได้ชัด จำแนกตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย มีคะแนนความสุขมีสุขภาพกายดีสูงที่สุด 65.8 คะแนน ตามมาด้วย คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่ 61.8 คะแนน และต่ำที่สุด ในกลุ่มคนที่ทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน 54.5 คะแนน ในด้านระดับการศึกษา คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนความสุข 63.2 คะแนน สูงกว่าคนที่ทำงานในระดับการศึกษาอื่น รวมถึงคนที่ทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งมีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงเป็นอันดับ 2 ที่ 62.6 คะแนน โดยคนที่ทำงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีคะแนนความสุขสุขภาพกายดีต่ำที่สุดที่ 56.9 คะแนน

ในด้านลักษณะงาน คนทำงานสำนักงาน (61.0 คะแนน) และงานบริหาร (60.2 คะแนน) มีคะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างสูงกว่าคนที่ทำงานด้านการผลิตและงานด้านการบริการ ตามลำดับ (58.8 และ 57.9 คะแนน ตามลำดับ) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 3 ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพกายดีสูงที่สุด ได้แก่ F การก่อสร้าง (64.8 คะแนน) P การศึกษา และ Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสันทนาการ (ซึ่งมีคะแนนความสุขเท่ากับที่ 64.5 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ 3 ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด ได้แก่ L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ (55.5 คะแนน) H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (56.3 คะแนน) และ R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ (57.2 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุข 63.7 คะแนน สูงกว่าเมื่อเทียบกับคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้าง รายวัน และแบบประจำ ตามลำดับ (60.8, 60.2 และ 58.9 คะแนน ตามลำดับ) คะแนนความสุขสุขภาพกายดีแปรผันตามอายุงานของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขถึง 63.3 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปีชัดเจน โดยเฉพาะคนทำงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี ซึ่งมีคะแนนความสุขในมิตินี้ที่ 55.3 คะแนน จำแนกตามขนาดขององค์กร คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่่มาก 1,001 คนขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 60.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ 501-1,000 คน มีคะแนนความสุข 60.4 คะแนน ขณะที่คนทำงานในองค์กรขนาดกลาง 51- 200 คน มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 57.9 คะแนน

จำแนกตามภาคการจ้างงาน คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนความสุขมิติสุขภาพกายดี สูงที่สุด 62.8 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 60.3 คะแนน ขณะที่คนทำงานในหน่วยงานเอกชนและสถาบันการศึกษา มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ในช่วง 58.5-58.6 คะแนน ในด้านระดับรายได้ต่อเดือน คะแนนความสุขสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ที่ 62.2 คะแนน และต่ำที่สุดในคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ที่ 58.3 คะแนน

**ตาราง 3** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

สุขภาพกายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	53.4	17.5
	หญิง	63.2	14.0
	เพศทาบเลือก	54.4	17.0
ภาค	กรุงเทพฯ	57.5	24.3
	ภาคกลาง	59.6	16.2
	ภาคเหนือ	62.4	14.8
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	60.6	15.9
	ภาคใต้	56.5	16.2
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	67.2	17.0
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	62.4	16.1
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	57.2	15.7
สถานภาพสมรส	โสด	57.7	16.3
	แต่งงาน และอยู่ร่วมกัน	61.8	15.5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	58.5	17.1
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	54.5	15.7
	หม้าย	65.8	17.2
	หย่า แยกทาบ เลิกกัน	61.4	15.4

**ตาราง 3** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สุขภาพกายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	63.2	18.0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	57.4	17.3
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	58.1	16.5
	อนุปริญญาหรือปวส.	56.9	16.2
	ปริญญาตรี	59.9	15.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	62.6	14.9
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	61.0	15.1
	งานด้านการผลิต	58.8	16.5
	งานด้านการบริการ	57.9	16.7
	งานด้านบริหาร	60.2	15.8
	งานด้านอื่น ๆ	60.0	16.1
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	58.0	16.1
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	58.8	15.9
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	60.5	16.1
	F การก่อสร้าง	64.8	16.7
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	57.6	16.5
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	56.3	15.8
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	59.2	17.2
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	60.2	15.7
	K กิจกรรมทางการบิน และการประกันภัย	61.8	14.1
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	55.5	17.7
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	60.6	17.3
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	58.8	15.8
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	61.9	15.5
	P การศึกษา	64.5	15.2
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	64.5	15.5
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	57.2	18.5
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	59.3	18.0	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	58.9	16.1
	ตามสัญญาจ้าง	60.8	15.9
	รายวัน	60.2	17.5
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	63.7	16.0



**ตาราง 3** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพกายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สุขภาพกายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	55.3	16.3
	1-2 ปี	57.0	16.6
	3-5 ปี	57.4	16.2
	6-9 ปี	59.1	15.5
	10 ปีขึ้นไป	63.3	15.6
ขนาดองค์กร	1-50 คน	59.3	16.9
	51-200 คน	58.9	16.3
	201-500 คน	57.9	16.3
	501-1,000 คน	60.4	16.3
	1,001 คนขึ้นไป	60.9	15.5
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	62.8	15.3
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	60.3	15.3
	หน่วยงานเอกชน	58.5	16.3
	สถาบันการศึกษา	58.6	16.7
	อื่น ๆ	61.7	15.4
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	60.2	17.7
	10,001-20,000 บาท	58.3	16.1
	20,001-30,000 บาท	58.8	16.0
	30,001 บาทขึ้นไป	62.2	15.5

### 4.2.3 ฟ่อนคลายดี (Happy Relax)

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



ในมิติเพื่อนคลายดี หรือ Happy Relax คนทำงานในภาพรวมมีคะแนนความสุข 54.7 คะแนน สูงเป็นอันดับ 8 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานตาม HAPPINOMETER

พิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 4) คนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุข สูงที่สุด 55.0 คะแนน ตามมาด้วย คนทำงานเพศชาย และเพศทาวเลือก (54.3 และ 53.0 คะแนน ตามลำดับ) จำแนกตามภูมิภาค คนทำงานภาคเหนือมีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลายดีสูงที่สุด 55.9 คะแนน ตามด้วย คนทำงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง โดยมีคะแนนความสุข 55.8, 54.3 และ 53.2 คะแนน ตามลำดับ โดยคนทำงานกรุงเทพฯ มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด ที่ 51.6 คะแนน

ความสุขเพื่อนคลายดีแปรผันตามรุ่นประชากรของคนทำงาน โดยคนทำงาน Baby Boomer มีคะแนนสูงที่สุด 58.8 คะแนน คนทำงาน Gen y มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 54.0 คะแนน จำแนก ตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีคะแนนความสุขเพื่อนคลายดี สูงที่สุด 55.6 คะแนน ในลำดับถัดมาเป็นคนทำงานที่มีสถานภาพโสด 54.6 คะแนน ขณะที่คนทำงาน ที่มีสถานภาพเป็นอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน และเป็นหม้าย มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเท่ากันที่ 52.3 คะแนน

พิจารณาตามระดับการศึกษา คะแนนความสุขเพื่อนคลายดี พบว่าสูงที่สุดในคนทำงานที่จบ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีที่ 57.0 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ 55.6 คะแนน และต่ำที่สุดในคนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ 52.7 คะแนน

สำหรับด้านลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขสูงที่สุด 56.6 คะแนน ในลำดับถัดมาเป็นคนทำงานสำนักงาน 56.2 คะแนน ในขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความสุข ต่ำที่สุดที่ 53.0 คะแนน

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม คนทำงานที่มีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลายดีที่สุด 3 ประเภทอุตสาหกรรมแรก เป็นกลุ่มคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรม H กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (60.1 คะแนน) P การศึกษา (59.4 คะแนน) และ N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (58.1 คะแนน) ตามลำดับ ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค (52.9 คะแนน) C การผลิต และ S การด้านอื่น ๆ (คะแนนความสุขเท่ากันที่ 53.0 คะแนน) ตามลำดับ

สำหรับประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือ จ้างเหมา มีคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 56.6 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นรายวัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 51.3 คะแนน ในด้านอายุงาน กลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขเพื่อนคลายดีที่สุดเท่ากับ 56.3 คะแนน ค่อนข้างสูงกว่าคนทำงานที่มีอายุงานต่ำกว่าอย่างชัดเจน โดยกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงานในช่วง 3-5 ปี มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดที่ 53.9 คะแนน เกี่ยวกับขนาดองค์กร คนทำงานในองค์กรขนาดเล็ก 1-50 คน มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุดที่ 56.4 คะแนน ในลำดับถัดมาเป็นคนทำงานในองค์กรขนาดเล็ก-กลาง 51-200 คน มีคะแนนความสุข 55.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานในองค์กรขนาดกลาง 201-500 คน มีคะแนนความสุขเพื่อนคลายดีต่ำที่สุดที่ 53.0 คะแนน

ในด้านภาคการจ้างงาน (หากไม่นับคนทำงานที่ระบุภาคการจ้างงานเป็นอื่น ๆ) คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีคะแนนความสุขในมิติเพื่อนคลายดีค่อนข้างสูงที่ 58.0 และ 55.9 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในสถาบันการศึกษาและหน่วยงานเอกชน มีคะแนนความสุขต่ำกว่าที่ 54.0 และ 53.8 คะแนน ตามลำดับ ความสุขในมิติเพื่อนคลายดี พบว่าแปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือน ขวคนทำงานโดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 58.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 51.6 คะแนน

**ตาราง 4** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติเพื่อนคลายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

เพื่อนคลายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	54.3	15.2
	หญิง	55.0	14.7
	เพศทางเลือก	53.0	14.7
ภาค	กรุงเทพฯ	51.6	22.5
	ภาคกลาง	53.2	14.2
	ภาคเหนือ	55.9	15.1
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	55.8	15.6
	ภาคใต้	54.3	14.8
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	58.8	16.9
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	55.8	15.0
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	54.0	14.6

**ตาราง 4** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติพ่อนคลายดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

พ่อนคลายดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สถานภาพสมรส	โสด	54.6	15.0
	แต่งงาน และอยู่ร่วมกัน	55.6	14.5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	53.8	15.6
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	52.3	14.9
	หม้าย	52.3	17.0
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	54.4	15.5
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	54.4	15.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น	52.7	14.6
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	53.6	14.4
	อนุปริญญาหรือปวส.	53.4	15.0
	ปริญญาตรี	55.6	14.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	57.0	15.4
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	56.2	15.1
	งานด้านการผลิต	53.0	13.8
	งานด้านการบริการ	54.6	15.8
	งานด้านบริหาร	56.6	14.8
	งานด้านอื่น ๆ	54.7	15.2
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	53.0	13.9
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	57.1	15.6
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	56.4	14.5
	F การก่อสร้าง	54.8	13.6
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	54.2	16.2
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	57.5	14.5
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	53.7	14.4
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	57.9	14.1
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	60.1	15.1
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	54.7	14.8
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	52.9	15.6
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	58.1	16.4
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	56.2	15.7
	P การศึกษา	59.4	15.7
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	56.6	15.6
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	55.0	18.2	
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	53.0	14.8	

**ตาราง 4** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติเพื่อนคลาสิค จําแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

เพื่อนคลาสิค/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทการจําว	ประจำ	54.8	14.9
	ตามสัญญาจําว	56.1	15.3
	รายวัน	51.3	14.1
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จําวเหมา)	56.6	15.7
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	54.0	15.0
	1-2 ปี	54.9	14.4
	3-5 ปี	53.9	14.7
	6-9 ปี	53.1	14.8
	10 ปีขึ้นไป	56.3	15.2
ขนาดองค์กร	1-50 คน	56.4	15.1
	51-200 คน	55.5	15.6
	201-500 คน	53.0	14.5
	501-1,000 คน	54.0	15.2
	1,001 คนขึ้นไป	55.0	14.5
ภาคการจําวงาน	หน่วยงานภาครัฐ	58.0	15.8
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	55.9	15.0
	หน่วยงานเอกชน	53.8	14.3
	สถาบันการศึกษา	54.0	16.3
	อื่น ๆ	58.4	15.0
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	51.6	15.0
	10,001-20,000 บาท	53.9	14.8
	20,001-30,000 บาท	55.8	14.7
	30,001 บาทขึ้นไป	58.0	15.4

#### 4.2.4 น้ำใจดี (Happy Heart)

การประเมินความสุขในมิติน้ำใจดี (Happy Heart) ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นความสุขที่สมบูรณ์หากมีการเผื่อแผ่ไปยังคนอื่น ความสุขที่แบ่งปันให้กับคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน คนที่รู้จักกัน หรือแม้แต่ว่าคนที่ไม่รู้จักกัน นั้นนำมาซึ่งความสุขที่ผู้ให้และผู้รับมีโอกาสได้รับร่วมกัน การมีน้ำใจดีจึงเป็นตัวชี้วัดความสุขที่สำคัญ และมีความหมายตัวหนึ่ง การมีน้ำใจดีสามารถแสดงออกทั้งทางตรงและทางอ้อม จากความรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยกัน การช่วยเหลือกัน ความเต็มใจและยินดีทำเพื่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ ต่อสังคม ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้ในการประเมินความสุขในมิตินี้



ในมิติน้ำใจดี หรือ Happy Heart คนทำงานในภาพรวมมีคะแนนความสุขเท่ากับ 66.3 คะแนน สูงเป็นอันดับ 2 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานตาม HAPPINOMETER

พิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 5) คนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดี 67.1 คะแนน สูงกว่าคนทำงานเพศทาวเลือก และคนทำงานเพศชาย (66.6 และ 65.3 คะแนน ตามลำดับ) คนทำงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคะแนนความสุขน้ำใจดีสูงสุด 72.6 คะแนน ตามด้วยภาคเหนือ และภาคใต้ที่ 68.7 และ 65.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานภาคกลาง มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 64.3 คะแนน และคนทำงานกรุงเทพฯ ที่ 65.0 คะแนน ความสุขในมิติน้ำใจดี แปรผันตามรุ่นประชากรที่เพิ่มขึ้นของคนทำงาน โดย Baby Boomer มีคะแนนความสุขสูงสุด 68.5 คะแนน ขณะที่ Gen X และ Gen Y มีคะแนนความสุขต่ำกว่าที่ 67.4 และ 65.8 คะแนน ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และสถานภาพหย่า แยกทาว หรือเลิกกัน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในมิติน้ำใจดีสูงสุด ในช่วงคะแนน 65.9-66.0 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานและอยู่ร่วมกันที่ 65.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน และสถานภาพเป็นหม้าย หย่า แยกทาว เลิกกัน แต่งานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน แต่งานและอยู่ร่วมกัน รวมถึงคนทำงานที่เป็นโสด มีคะแนนความสุขในมิตินี้ที่ค่อนข้างใกล้เคียงกันในช่วง 66.4-67.0 คะแนน โดยคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 64.3 คะแนน ค่าคะแนนความสุขน้ำใจดี พบว่าค่อนข้างแปรผันตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนสูงสุด 70.1 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนความสุขที่ต่ำที่สุดที่ 62.4 คะแนน (ต่ำกว่าคะแนนความสุขของกลุ่มคนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า 63.3 คะแนน)

ในด้านลักษณะงาน คนทำงานที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ มีคะแนนความสุขสูงสุด 68.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานด้านบริหารที่ 68.8 คะแนน ขณะที่คนทำงานด้านการผลิต มีคะแนนต่ำที่สุดที่ 63.6 คะแนน ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสนใจดีสูงที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ P การศึกษา (73.0 คะแนน) Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสันทนาการ (70.9 คะแนน) และ O การบริหาร การป้องกันประเทศและการประกันสังคม (70.6 คะแนน) ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่มีคะแนนความสนใจต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง และ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ค่าคะแนนเท่ากัน 61.3 คะแนน) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (63.8 คะแนน) ตามลำดับ

จำแนกตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือ จ้างเหมา มีคะแนนความสนใจดีสูงที่สุด 70.5 คะแนน ในลำดับถัดมาเป็นคนทำงานที่มีประเภท การจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้าง (69.7 คะแนน) ประจำ (66.2 คะแนน) และรายวัน (61.9 คะแนน) ตามลำดับ ในด้านอายุงาน คนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุข 67.5 คะแนน สูงกว่า คนทำงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งมีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 65.2-66.6 คะแนน สำหรับขนาด องค์กร คะแนนความสนใจดี พบว่าสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานในองค์กรขนาดเล็ก 1-50 คน 67.8 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป ขนาดใหญ่ 501-1,000 คน และองค์กรขนาดเล็ก-กลาง 51-200 คน ที่ 67.5, 66.9 และ 66.2 คะแนน ตามลำดับ โดย คนทำงานในองค์กรขนาด 201-500 คนที่มีคะแนนความสนใจดีต่ำที่สุดที่ 64.1 คะแนน

เกี่ยวกับภาคการจ้างงาน คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนความสุขสูงสุด 72.5 คะแนน ในลำดับถัดมาเป็นคนทำงานสถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ตามลำดับ (67.7, 66.5 และ 64.5 คะแนน ตามลำดับ ในที่นี้ไม่ได้พิจารณาภาคการจ้างงานอื่น ๆ) คะแนนความสนใจดี พบว่า แปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงสุดที่ 69.3 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความสนใจดีต่ำที่สุดที่ 64.0 คะแนน

**ตาราง 5** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติที่สนใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

น้ำใจดี/ ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย	65.3	16.2
	หญิง	67.1	14.8
	เพศทางเลือก	66.6	16.2
ภาค	กรุงเทพฯ	65.0	26.0
	ภาคกลาง	64.3	15.2
	ภาคเหนือ	68.7	13.9
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	72.6	14.2
	ภาคใต้	65.5	15.3

**ตาราง 5** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

น้ำใจดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	68.5	17.2
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	67.4	14.9
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	65.8	15.5
สถานภาพสมรส	โสด	66.4	15.8
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	66.8	15.1
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	66.9	15.2
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	64.3	15.3
	หม้าย	67.0	16.0
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	66.9	14.9
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	63.3	16.0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	62.4	15.6
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	64.5	15.1
	อนุปริญญาหรือปวส.	65.5	15.2
	ปริญญาตรี	67.8	15.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	70.1	15.0
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	67.3	15.5
	งานด้านการผลิต	63.6	15.4
	งานด้านการบริการ	67.2	15.3
	งานด้านบริหาร	68.8	14.8
	งานด้านอื่น ๆ	68.9	15.1
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	64.0	15.1
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	69.5	14.4
	E การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	66.5	15.2
	F การก่อสร้าง	61.3	15.7
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	66.2	15.4
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	65.3	15.7
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	65.2	15.7
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	67.1	15.1
	K กิจกรรมทางการบิน และการประกันภัย	69.7	16.0
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	64.7	16.0
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	61.3	15.3
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	70.4	16.1
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	70.6	14.8
	P การศึกษา	73.0	15.0
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	70.9	15.2
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	66.4	18.8	
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	63.8	14.7	



**ตาราง 5** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติน้ำใจดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

น้ำใจดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทการจ้าง	ประจำ	66.2	15.4
	ตามสัญญาจ้าง	69.7	15.1
	รายวัน	61.9	15.4
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	70.5	16.6
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	66.6	15.8
	1-2 ปี	65.7	16.0
	3-5 ปี	65.9	15.2
	6-9 ปี	65.2	15.0
	10 ปีขึ้นไป	67.5	15.3
ขนาดองค์กร	1-50 คน	67.8	16.4
	51-200 คน	66.2	16.3
	201-500 คน	64.1	14.9
	501-1,000 คน	66.9	15.2
	1,001 คนขึ้นไป	67.5	14.8
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	72.4	14.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	66.5	15.0
	หน่วยงานเอกชน	64.5	15.3
	สถาบันการศึกษา	67.7	15.7
	อื่น ๆ	69.6	15.3
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	64.0	16.3
	10,001-20,000 บาท	65.3	15.5
	20,001-30,000 บาท	67.5	15.4
	30,001 บาทขึ้นไป	69.3	15.0

#### 4.2.5 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

มิติจิตวิญญาณดี หรือ Happy Soul พิจารณาจากสุขภาวะทางจิตวิญญาณของคนทำงาน ในด้านการทำบุญบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การทำจิตใจให้สงบ การรู้จักยกโทษและให้อภัยผู้อื่น การรู้จักยอมรับและขอโทษเมื่อกระทำผิด รวมถึงการรู้จักตอบแทนคุณผู้มีพระคุณ หรือผู้ที่เคยให้การช่วยเหลือ คะแนนความสุขในมิติความสุขนี้ ชี้นำจากข้อคำถามเกี่ยวกับ การได้มีโอกาสทำบุญบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา หรือให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่กระทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ และการตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่เคยให้การช่วยเหลือ



สำหรับมิติจิตวิญญาณดี หรือ Happy Soul คนทำงานในภาพรวม มีคะแนนความสุขในมิตินี้ 68.5 คะแนน ซึ่งสูงที่สุดใน 9 มิติความสุขคนทำงานตาม HAPPINOMETER

พิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 6) คนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุข 69.5 คะแนน และคนทำงานเพศชาย 67.1 คะแนน ตามลำดับ ค่อนข้างสูงกว่าคนทำงานเพศทางเลือก ที่มีคะแนนความสุขอยู่ที่ 65.4 คะแนน คนทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือมีคะแนนความสุขในมิตินี้ในช่วงคะแนน 70.0-71.3 คะแนน ซึ่งค่อนข้างสูงกว่า คนทำงานที่อยู่ในกรุงเทพฯ และภาคกลาง (คะแนนเท่ากัน 66.5 คะแนน) คนทำงานที่เป็นกลุ่ม Baby Boomer มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุด 70.8 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานกลุ่ม Gen X และกลุ่ม Gen Y ที่ 69.6 และ 67.9 คะแนน ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุดที่ 70.2 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน 69.5 คะแนน และหม้าย 69.3 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มคนทำงานที่สถานภาพอยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 66.5 คะแนน ในด้านระดับการศึกษา คะแนนจิตวิญญาณดี ค่อนข้างแปรผันตามระดับการศึกษาของคนทำงาน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีมีคะแนนความสุขที่ค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอื่น โดยมีคะแนนความสุขเท่ากับ 70.9 และ 69.2 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนความสุขอยู่ในช่วง 65.6-66.5 คะแนน

เกี่ยวกับลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหาร และที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ มีคะแนนความสุขสูงที่สุดเท่ากันที่ 69.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานด้านการบริการ ที่มีคะแนนความสุข 69.6 คะแนน โดยคนทำงานด้านการผลิต มีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดที่ 66.5 คะแนน

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติจิตวิญญาณดีสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ P การศึกษา (73.9 คะแนน) Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสันทนาการ (71.8 คะแนน) และ O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม (71.5 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค (63.7 คะแนน) F การก่อสร้าง (66.1 คะแนน) และ C การผลิต (66.5 คะแนน) ตามลำดับ

จำแนกตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีการจ้างงานตามสัญญาจ้าง มีคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 71.1 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีลักษณะการจ้างงานเป็นบางช่วงเวลา ตามผลงานหรือจ้างเหมาที่ 70.6 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบประจำ และแบบรายวัน (68.4 และ 66.5 คะแนน) ตามลำดับ สำหรับอายุงาน การสำรวจพบว่าคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขจิตวิญญาณดีสูงที่สุด 69.6 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี และน้อยกว่า 1 ปี (68.3 และ 68.0 คะแนน ตามลำดับ) และอายุงาน 6-9 ปี มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด (67.8 คะแนน) เกี่ยวกับขนาดองค์กร พบว่าคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ 501-1,000 คนขึ้นไป กับองค์กรขนาดเล็ก 1-50 คนมีคะแนนความสุขในมิตินี้ที่สูงกว่าคนทำงานในขนาดองค์กรอื่น โดยมีคะแนนความสุข อยู่ในช่วง 69.2-69.5 คะแนน โดยคนทำงานในองค์กรขนาด 201-500 คน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดอยู่ที่ 67.3 คะแนน จำแนกตามภาคการจ้างงาน คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนความสุขสูงที่สุด 73.0 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ และสถาบันการศึกษา 72.0 และ 69.9 คะแนน ตามลำดับ คะแนนความสุขจิตวิญญาณดีแปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน โดยมีค่าสูงที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ที่ 70.9 คะแนน และต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ที่ 66.8 คะแนน

**ตาราง 6** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

จิตวิญญาณดี/ ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	67.1	15.2
	หญิง	69.5	14.4
	เพศทางเลือก	65.4	17.6
ภาค	กรุงเทพฯ	66.5	26.1
	ภาคกลาง	66.5	14.5
	ภาคเหนือ	70.0	14.1
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	71.3	14.5
	ภาคใต้	68.2	14.8
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	70.8	16.1
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	69.6	14.5
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	67.9	14.8

**ตาราง 6** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

จิตวิญญาณดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สถานภาพสมรส	โสด	68.0	15.3
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	69.5	14.2
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	68.3	14.9
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	66.5	14.8
	หม้าย	69.3	15.9
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	70.2	14.6
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	65.6	16.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น	66.5	15.0
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	68.0	14.7
	อนุปริญญาหรือปวส.	68.0	14.7
	ปริญญาตรี	69.2	14.4
	สูงกว่าปริญญาตรี	70.9	14.8
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	69.0	14.7
	งานด้านการผลิต	66.5	14.4
	งานด้านการบริการ	69.6	15.0
	งานด้านบริหาร	69.9	14.9
	งานด้านอื่น ๆ	69.9	14.7
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	66.5	14.3
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	70.7	14.3
	E การจัดหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	66.6	14.4
	F การก่อสร้าง	66.1	12.8
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	69.2	15.5
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	68.9	14.3
	I ที่พักรแรม และบริการด้านอาหาร	67.9	15.8
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	68.6	15.3
	K กิจกรรมทางการบิน และการประกันภัย	71.2	15.4
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	67.7	13.9
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	63.7	16.3
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	69.5	16.0
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	71.5	14.6
	P การศึกษา	73.9	14.9
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	71.8	15.5
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	67.1	18.8
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	66.7	13.9	

**ตาราง 6** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติจิตวิญญาณดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

จิตวิญญาณดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทการจ้าง	ประจำ	68.4	14.7
	ตามสัญญาจ้าง	71.1	14.9
	รายวัน	66.5	15.0
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	70.6	16.9
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	68.0	15.2
	1-2 ปี	67.9	15.4
	3-5 ปี	68.3	14.7
	6-9 ปี	67.8	14.3
	10 ปีขึ้นไป	69.6	14.6
ขนาดองค์กร	1-50 คน	69.2	15.3
	51-200 คน	68.3	15.5
	201-500 คน	67.3	14.6
	501-1,000 คน	69.5	14.9
	1,001 คนขึ้นไป	68.9	14.4
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	73.0	14.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	69.6	14.5
	หน่วยงานเอกชน	66.9	14.6
	สถาบันการศึกษา	69.9	14.9
	อื่น ๆ	72.0	15.1
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	66.8	16.2
	10,001-20,000 บาท	68.0	14.6
	20,001-30,000 บาท	69.6	14.7
	30,001 บาทขึ้นไป	70.9	14.7

#### 4.2.6 ครอบครัวดี (Happy Family)

มิติครอบครัวดี หรือ Happy Family เป็นมิติความสุขของคนทำงานที่เกิดจากการได้ทำกิจกรรมร่วมกันและได้ใช้เวลาด้วยกันกับสมาชิกในครอบครัว โดยเห็นว่าการได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว และการได้ทำสิ่งต่าง ๆ ให้กับคนในครอบครัว เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสุข พร้อม ๆ ไปด้วยกับการป้องกันไม่ให้ความทุกข์ ความเศร้าหมอง และความหดหู่มารบกวนจิตใจ ในการวัดความสุขของคนทำงานในมิตินี้ พิจารณาจากประเด็นคำถามเกี่ยวกับการได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ การมีโอกาสมทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อซอ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว และความสุขที่มีกับครอบครัวโดยรวม



ความสุขในมิติครอบครัวดี หรือ Happy Family ขอบคนทำงานภาพรวม มีคะแนนเท่ากับ 62.0 คะแนน สูงเป็นอันดับ 5 จาก 9 มิติความสุขของคนทำงานด้วย HAPPINOMETER

พิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 7) พบว่า คนทำงานเพศหญิง มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานเพศชายที่ 63.0 และ 60.7 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานเพศทาวเลือกมีคะแนนความสุขที่ต่ำกว่าที่ 56.6 คะแนน กรุงเทพฯ เป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความสุขครอบครัวดีสูงที่สุด 65.7 คะแนน ตามมาด้วย ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 65.6 และ 64.3 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในภาคกลางและภาคใต้มีคะแนนความสุขที่ค่อนข้างต่ำกว่าคนทำงานในภูมิภาคอื่นอยู่ที่ 60.1 และ 61.5 คะแนน ตามลำดับ คะแนนความสุขมิติครอบครัวดีแปรผันตามรุ่นประชากรของคนทำงาน คนทำงานรุ่นประชากร Baby Boomer มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 67.4 คะแนน ขณะที่คนทำงานใน Gen X มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ที่ 65.2 คะแนน และต่ำที่สุดในคนทำงาน Gen Y ที่เพียง 60.1 คะแนน

จำแนกตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสอื่นอย่างชัดเจน โดยมีคะแนนความสุขอยู่ที่ 68.2 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่เพียง 51.9 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคนทำงานในสถานภาพสมรสอื่น ๆ ทั้งกลุ่มที่เป็นหม้าย หย่า แยกทาวหรือเลิกกันอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงานรวมถึงสถานภาพโสด คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสุขในมิติครอบครัวดีสูงที่สุด 64.6 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และประถมศึกษาหรือต่ำกว่า 62.3 และ 62.0 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 60.9 คะแนน

ในด้านลักษณะงาน คนทำงานสำนักงานมีคะแนนความสุขครอบครัวดีสูงสุด 65.0 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานด้านงานบริหาร และการบริการที่ 63.9 และ 61.5 คะแนน ตามลำดับ โดยคนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 59.8 คะแนน ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ P การศึกษา (70.6 คะแนน) H กิจกรรมทวงถามหนี้และการประกันภัย (68.5 คะแนน) และ D ไฟฟ้า ก๊าซ ใช้น้ำและระบบปรับอากาศ (67.3 คะแนน) ตามลำดับ และประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ C การผลิต (59.2 คะแนน) M กิจกรรมทวงวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (59.7 คะแนน) และ I ที่พักรวมและบริการด้านอาหาร (60.7 คะแนน) ตามลำดับ

เกี่ยวกับประเภทการจ้างงาน คนทำงานในลักษณะบางช่วงเวลา ตามผลงาน หรือจ้างเหมา และแบบเป็นตามสัญญาจ้าง มีคะแนนความสุขในมิติครอบครัวดีสูงสุดเท่ากันที่ 66.2 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบประจำ 61.6 คะแนน และรายวัน 59.5 คะแนน ตามลำดับ ในด้านอายุงาน พบว่าคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงสุด 65.2 คะแนน ในลำดับถัดมาเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-2 ปี และ 6-9 ปี (61.3 และ 60.6 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 59.3 คะแนน สำหรับขนาดขององค์กร พบว่า คนทำงานในองค์กรขนาดค่อนข้างเล็ก 1-50 คน และ 51-200 คน มีคะแนนความสุขมากที่สุดเป็น 2 อันดับแรก โดยมีคะแนนเท่ากับ 63.1 และ 62.7 คะแนน ตามลำดับ ตามมาด้วยคนทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ 501-1,000 คน ที่ 62.0 คะแนน โดยที่คนทำงานในองค์กรขนาด 201-500 คน มีคะแนนความสุขครอบครัวดีต่ำที่สุด 60.9 คะแนน เมื่อพิจารณาตามภาคการจ้างงาน คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐ มีคะแนนความสุขสูงสุด 65.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 64.8 คะแนน สถาบันการศึกษา 62.3 คะแนน และหน่วยงานภาคเอกชนที่ 60.8 คะแนน ตามลำดับ ความสุขในมิติครอบครัวดีแปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุข 65.4 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท หรืออยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ในช่วง 61.0-61.2 คะแนน

**ตาราง 7** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

ครอบครัวดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	60.7	21.5
	หญิง	63.0	21.3
	เพศทางเลือก	56.6	25.0
ภาค	กรุงเทพฯ	65.7	29.8
	ภาคกลาง	60.1	20.8
	ภาคเหนือ	65.6	21.4
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	64.3	21.3
	ภาคใต้	61.5	21.6

**ตาราง 7** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ครอบครัวดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	67.4	21.6
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	65.2	21.1
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	60.1	21.4
สถานภาพสมรส	โสด	57.9	22.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	68.2	19.4
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	51.9	21.2
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	58.8	20.8
	หม้าย	60.2	22.8
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	59.1	21.2
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	62.0	20.1
	มัธยมศึกษาตอนต้น	61.0	20.2
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	60.9	20.4
	อนุปริญญาหรือปวส.	61.8	21.1
	ปริญญาตรี	62.3	22.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	64.6	22.8
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	65.0	21.6
	งานด้านการผลิต	59.8	20.1
	งานด้านการบริการ	61.5	21.8
	งานด้านบริหาร	63.9	21.5
	งานด้านอื่น ๆ	60.5	24.0
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	59.2	20.8
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	67.4	20.8
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	67.2	20.0
	F การก่อสร้าง	62.3	21.2
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	62.6	22.1
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	65.3	19.7
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	60.7	20.2
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	65.6	21.7
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	68.5	20.7
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	63.1	19.7
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	59.7	21.0
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	63.6	23.1
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	64.1	22.3
	P การศึกษา	70.6	21.5
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	64.7	21.5
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	60.8	24.0
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	61.4	20.4	



**ตาราง 7** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติครอบครัวดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ครอบครัวดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทการจ้าง	ประจำ	61.6	21.5
	ตามสัญญาจ้าง	66.2	22.3
	รายวัน	59.5	19.3
	อื่น ๆ (เช่น บวชช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	66.2	21.5
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	59.3	21.7
	1-2 ปี	61.3	21.1
	3-5 ปี	60.2	21.2
	6-9 ปี	60.6	21.3
	10 ปีขึ้นไป	65.2	21.3
ขนาดองค์กร	1-50 คน	63.1	21.2
	51-200 คน	62.7	22.3
	201-500 คน	60.9	21.2
	501-1,000 คน	62.0	21.2
	1,001 คนขึ้นไป	61.8	21.7
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	65.9	21.9
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	64.8	20.6
	หน่วยงานเอกชน	60.8	20.9
	สถาบันการศึกษา	62.3	23.2
	อื่น ๆ	65.2	22.0
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	61.0	20.6
	10,001-20,000 บาท	61.2	20.9
	20,001-30,000 บาท	63.5	22.2
	30,001 บาทขึ้นไป	65.4	21.9

### 4.2.7 สังคมดี (Happy Society)

มิติสังคมดี หรือ Happy Society เป็นมิติความสุขของคนทำงานที่พิจารณาจากสุขภาวะของคนทำงานทางสังคม ในด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนบ้าน การได้รับความช่วยเหลือจากคนในชุมชนที่อาศัยอยู่เมื่อมีปัญหา การประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความสงบสุขของสังคมในปัจจุบัน คะแนนความสุขในมิติความสุขนี้ ชี้นำจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางสังคม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนเมื่อมีปัญหา ความรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขและความรู้สึกในการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข



คะแนนความสุขในมิติสังคมดี หรือ Happy Society ขอบคนทำงานภาพรวมเท่ากับ 58.7 คะแนน สูงเป็นอันดับ 7 จาก 9 มิติความสุขของ HAPPINOMETER

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 8) พบว่า คนทำงานเพศชายมีคะแนนความสุขในสังคมดีสูงกว่าคนทำงานเพศหญิงเล็กน้อยที่ 59.0 และ 58.7 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานเพศทาวเลือกมีคะแนนความสุขต่ำกว่าค่อนข้างมากโดยอยู่ที่ 54.7 คะแนน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสูงกว่าภูมิภาคอื่นที่ 62.7 และ 59.9 คะแนน ตามลำดับ ตามมาด้วยคนทำงานในกรุงเทพฯ และภาคใต้ที่ 59.8 และ 57.6 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานภาคกลางมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 56.7 คะแนน คะแนนความสุขสังคมดีพบว่าแปรผันตามรุ่นประชากรที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงาน Baby Boomer มีคะแนนความสุข 62.9 คะแนน คนทำงาน Gen Y มีคะแนนความสุขที่ต่ำกว่ารุ่นประชากรอื่นที่ 57.5 คะแนน สำหรับสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย และกลุ่มที่แต่งงานและอยู่ร่วมกันกับคู่ มีคะแนนความสุขสูงที่สุดเป็น 2 อันดับแรกที่ 60.4 และ 60.3 คะแนน ตามลำดับ ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน 59.4 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 55.5 คะแนน คะแนนความสุขสังคมดีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 62.2 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 55.7 คะแนน อย่างไรก็ตาม คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า พบว่ามีคะแนนความสุข 57.6 คะแนน ซึ่งสูงกว่าคนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย

ในด้านลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารและคนทำงานที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ มีคะแนนความสุขสูงสุดเป็น 2 อันดับแรกที่ 61.2 และ 60.8 คะแนน ตามลำดับ ตามมาด้วยคนทำงานสำนักงาน 59.9 คะแนน งานด้านการบริการ 59.5 คะแนน และงานด้านการผลิต 56.1 คะแนน ตามลำดับ ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ P การศึกษา (66.0 คะแนน) N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (63.8 คะแนน) และ Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสันทนาการ (63.7 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (54.1 คะแนน) S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ และ C การผลิต (ซึ่งมีคะแนนเท่ากันที่ 55.9 คะแนน) ตามลำดับ

จำแนกตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานในลักษณะบางช่วงเวลา ตามผลงานหรือจ้างเหมา มีคะแนนความสุข 62.0 คะแนน สูงกว่าคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้างหรือประจำ (61.3 และ 58.6 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่กลุ่มคนทำงานประเภทรายวัน มีคะแนนต่ำที่สุดที่ 55.2 คะแนน คะแนนความสุขสูงสุดมีค่าสูงสุดในกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีคะแนนความสุข 60.9 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดอยู่ที่ 56.4 คะแนน เกี่ยวกับขนาดองค์กร พบว่าคนทำงานในองค์กรขนาดเล็ก 1-50 คน มีคะแนนความสุขสูงสุดที่ 59.6 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่่มาก 1,001 คนขึ้นไปที่ 59.5 คะแนน โดยองค์กรที่มีขนาดคนทำงาน 201-500 คน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 56.9 คะแนน

พิจารณาตามภาคการจ้างงาน คนทำงานในหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนความสุขสูงสุดที่ 64.4 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในภาคอื่น ๆ ในสถาบันการศึกษา และในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ 62.2, 59.7 และ 59.4 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในหน่วยงานเอกชนมีคะแนนต่ำที่สุดที่ 56.9 คะแนน คะแนนความสุขสัมพันธ์พบว่าแปรผันเพิ่มขึ้นตามรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้นของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีคะแนนความสุข 61.9 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 55.7 คะแนน

**ตาราง 8** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสัมฤทธิ์ จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

สัมฤทธิ์/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	59.0	15.6
	หญิง	58.7	14.4
	เพศทาบเลือก	54.7	14.8
ภาค	กรุงเทพฯ	59.8	23.8
	ภาคกลาง	56.7	14.0
	ภาคเหนือ	59.9	16.0
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	62.7	14.0
	ภาคใต้	57.6	15.0

**ตาราง 8** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สิ่งแวดล้อม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	62.9	16.5
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	60.6	14.5
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	57.5	14.9
สถานภาพสมรส	โสด	57.8	15.4
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	60.3	14.3
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	58.9	14.9
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	55.5	14.4
	หม้าย	60.4	15.5
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	59.4	14.8
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	57.6	15.5
	มัธยมศึกษาตอนต้น	55.7	14.3
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	57.2	14.2
	อนุปริญญาหรือปวส.	57.8	15.2
	ปริญญาตรี	59.8	14.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	62.2	15.4
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	59.9	15.1
	งานด้านการผลิต	56.1	13.9
	งานด้านการบริการ	59.5	15.3
	งานด้านบริหาร	61.2	15.4
	งานด้านอื่น ๆ	60.8	14.9
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	55.9	13.8
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	62.4	14.5
	E การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	59.0	14.9
	F การก่อสร้าง	57.6	15.0
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	58.6	16.2
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	61.8	14.0
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	58.5	14.8
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	59.5	15.1
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	63.6	14.5
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	56.8	14.3
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	54.1	13.8
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	63.8	16.0
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	62.0	14.6
	P การศึกษา	66.0	15.4
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	63.7	15.0
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	57.7	19.3	
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	55.9	14.3	

**ตาราง 8** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสิ่งแวดล้อมดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สิ่งแวดล้อม/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทการจ้าง	ประจำ	58.6	14.9
	ตามสัญญาจ้าง	61.3	15.2
	รายวัน	55.2	13.9
	อื่น ๆ (เช่น บวชช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	62.0	18.2
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	56.4	15.4
	1-2 ปี	57.7	15.0
	3-5 ปี	58.4	15.0
	6-9 ปี	57.6	14.4
	10 ปีขึ้นไป	60.9	14.7
ขนาดองค์กร	1-50 คน	59.6	16.0
	51-200 คน	59.3	15.5
	201-500 คน	56.9	14.9
	501-1,000 คน	58.8	15.0
	1,001 คนขึ้นไป	59.5	13.7
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	64.4	14.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	59.4	14.0
	หน่วยงานเอกชน	56.9	14.5
	สถาบันการศึกษา	59.7	16.2
	อื่น ๆ	62.2	15.2
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	55.7	15.0
	10,001-20,000 บาท	57.9	15.0
	20,001-30,000 บาท	59.8	15.4
	30,001 บาทขึ้นไป	61.9	14.9

#### 4.2.8 ไร่รู้ดี (Happy Brain)

มิติไร่รู้ดี หรือ Happy Brain หมายถึง ความสุขที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและการได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ของคนทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม ศึกษาต่อ หรือการส่งไปดูงานยังสถานที่ต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างทักษะ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ส่งเสริมผลิตภาพการทำงานของคนทำงานในองค์กร การพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของคนในองค์กร จะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของตนเอง และพร้อมที่จะถ่ายทอดคุณค่าที่รับรู้ให้กับองค์กรต่อไป การวัดความสุขของคนทำงานในมิติไร่รู้ดี พิจารณาจากประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตและการมีโอกาสที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง



คะแนนความสุขในมิติไฟรู้ดี หรือ Happy Brain ของคนทำงานในภาพรวม พบว่าเท่ากับ 64.3 คะแนน สูงเป็นอันดับ 4 จาก 9 มิติความสุขของ HAPPINOMETER

จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 9) พบว่า คนทำงานเพศชายมีคะแนนความสุข 65.8 คะแนน สูงกว่าคนทำงานเพศทางเลือกและคนทำงานเพศหญิงเล็กน้อย (64.5 และ 63.5 คะแนน ตามลำดับ) คนทำงานในกรุงเทพฯ มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 67.7 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในภาคเหนือ 65.3 คะแนน และคนทำงานภาคใต้ 64.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในภาคกลางมีคะแนนในมิตินี้ต่ำที่สุดที่ 62.3 คะแนน ต่ำกว่าคนทำงานในภาคตะวันออกเฉียวงเหนือที่มีคะแนนความสุข 64.2 คะแนน จำแนกตามรุ่นประชากรของคนทำงาน คะแนนความสุขในมิตินี้แตกต่างจากคะแนนความสุขในมิติอื่นโดยคนทำงาน Gen Y เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความสุขมิติไฟรู้ดีสูงที่สุดที่ 65.4 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงาน Gen X และ Baby Boomer ซึ่งมีคะแนนความสุขเท่ากับ 63.0 และ 62.3 คะแนน ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นโสด มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 66.0 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกันและสถานภาพโสด (64.0 และ 63.8 คะแนน ตามลำดับ) คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 59.3 คะแนน มีค่าคะแนนที่แปรผันขึ้นตามระดับการศึกษาของคนทำงานที่สูงขึ้น โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนความสุขสูงที่สุด 71.0 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่า มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 56.5 คะแนน ในด้านลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 69.6 คะแนน ตามด้วยคนทำงานที่ระบุลักษณะงานเป็นงานด้านอื่น ๆ 68.8 คะแนน งานด้านการบริการ 66.1 คะแนน งานสำนักงาน 64.8 คะแนน

และต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานด้านการผลิต 60.4 คะแนน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 3 ประเภท อุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขใฝ่รู้ดีสูงที่สุด ได้แก่ P การศึกษา (72.5 คะแนน) J ข้อมูล ข่าวสารและการสื่อสาร (67.8 คะแนน) และ N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (67.6 คะแนน) ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร (59.4 คะแนน) M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 59.7 คะแนน และ F การก่อสร้าง กับ E การจัดหา การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย (มีค่าคะแนนเท่ากัน 61.0 คะแนน) ตามลำดับ

ในด้านประเภทการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้าง มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 67.6 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นรายวัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 57.8 คะแนน ในส่วนขบวนการอายุงาน พบว่า คะแนนความสุขใฝ่รู้ดีของคนทำงานแปรผันตรงข้ามกับจำนวนปีอายุงานของคนทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยคนทำงานที่มีอายุน้อยกว่ามีค่าคะแนนความสุขในมิตินี้สูงกว่าคนทำงานที่มีอายุมากกว่า โดยคนทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนนความสุขมากที่สุดเท่ากับ 67.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป (6-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป) มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเท่ากับ 63.4 คะแนน

เมื่อจำแนกตามขนาดองค์กร คะแนนความสุขใฝ่รู้ดี พบว่ามีค่าสูงที่สุดที่ 67.3 คะแนนในกลุ่มคนทำงานองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป ตามมาด้วยคนทำงานในองค์กรขนาดค่อนข้างเล็ก 1-50 คน และกลาง 51-200 คน (66.0 และ 63.5 คะแนน ตามลำดับ) คนทำงานในองค์กรขนาด 201-500 คน มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดเท่ากับ 62.3 คะแนน สำหรับภาคการจ้างงาน พบว่า คนทำงานในสถาบันการศึกษามีคะแนนความสุขในมิติใฝ่รู้ดีสูงที่สุด 68.5 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานภาครัฐ 67.3 คะแนน และคนทำงานที่ระบุภาคการจ้างงานเป็นอื่น ๆ 67.2 คะแนน คนทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 61.2 คะแนน และและคนทำงานในหน่วยงานเอกชน 60.1 คะแนน ตามลำดับ คะแนนความสุขมิติใฝ่รู้ดีพบว่าแปรผันตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 67.3 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มรายได้อื่นที่ 59.3 คะแนน

**ตาราง 9** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติใฝ่รู้ดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

ใฝ่รู้ดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	65.8	17.8
	หญิง	63.5	16.9
	เพศทางเลือก	64.5	17.7
ภาค	กรุงเทพฯ	67.7	27.4
	ภาคกลาง	62.3	17.1
	ภาคเหนือ	65.3	17.4
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	64.2	15.8
	ภาคใต้	64.5	17.4

**ตาราง 9** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติไฟรั้วดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ไฟรั้วดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	62.3	18.9
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	63.0	17.1
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	65.4	17.2
สถานภาพสมรส	โสด	66.0	17.5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	63.8	17.0
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	64.0	17.6
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	61.8	17.1
	หม้าย	59.3	16.5
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	61.9	17.1
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	56.5	17.9
	มัธยมศึกษาตอนต้น	58.8	16.7
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	62.0	17.1
	อนุปริญญาหรือปวส.	63.8	16.7
	ปริญญาตรี	66.0	16.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	71.0	16.7
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	64.8	17.0
	งานด้านการผลิต	60.4	16.8
	งานด้านการบริการ	66.1	17.0
	งานด้านบริหาร	69.6	18.8
	งานด้านอื่น ๆ	68.8	16.6
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	62.5	17.2
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	65.9	16.5
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	61.0	16.5
	F การก่อสร้าง	61.0	16.9
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	66.1	17.7
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	63.0	18.1
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	59.4	17.5
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	67.8	17.0
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	66.9	16.7
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	62.3	15.9
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	59.7	17.3
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	67.6	16.2
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	65.4	16.6
	P การศึกษา	72.5	16.9
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	64.7	16.9
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	63.4	21.8	
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	62.1	16.6	



**ตาราง 9** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติไฟรัดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

ไฟรัดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทการจ้าง	ประจำ	64.7	17.3
	ตามสัญญาจ้าง	67.6	17.3
	รายวัน	57.8	16.6
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	65.8	17.8
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	67.5	16.8
	1-2 ปี	65.1	17.1
	3-5 ปี	64.2	17.0
	6-9 ปี	63.4	17.5
	10 ปีขึ้นไป	63.4	17.5
ขนาดองค์กร	1-50 คน	66.0	17.3
	51-200 คน	63.5	17.8
	201-500 คน	62.3	17.0
	501-1,000 คน	62.8	17.5
	1,001 คนขึ้นไป	67.3	17.0
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	67.3	16.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	61.2	18.5
	หน่วยงานเอกชน	62.9	17.3
	สถาบันการศึกษา	68.5	17.1
	อื่น ๆ	67.2	17.5
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	59.3	17.1
	10,001-20,000 บาท	62.5	17.3
	20,001-30,000 บาท	65.4	16.4
	30,001 บาทขึ้นไป	67.3	17.4

### 4.2.9 สุขภาพเงินดี (Happy Money)

มิติสุขภาพเงินดี หรือ Happy Money พิจารณาสีใจของคนทำงานจากความสามารถในการบริหารจัดการด้านการเงินและการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามกำหนดหรือไม่ มีการเก็บออมในแต่ละเดือนที่เหมาะสมเพียงใด รวมถึงการประเมินค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายรับว่ามีลักษณะอย่างไร โดยคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเงินดีใช้ตัวชี้วัดด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ความรู้สึกเป็นภาระของการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมในปัจจุบัน ความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน



คะแนนความสุขในมิติสุขภาพเวินดี หรือ Happy Money ของคนทำงานภาพรวม พบว่าเท่ากับ 52.8 คะแนน โดยเป็นมิติความสุขของคนทำงานที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดใน 9 มิติของ HAPPINOMETER

พิจารณาตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 10) พบว่า คนทำงานเพศชาย มีคะแนนความสุขสุขภาพเวินดีสูงกว่าคนทำงานเพศหญิง และคนทำงานเพศทางเลือก (53.0, 52.8 และ 51.0 คะแนน ตามลำดับ) จำแนกตามภูมิภาค คนทำงานในภาคเหนือมีคะแนนความสุขสุขภาพเวินดีสูงที่สุด 57.5 คะแนน ตามด้วยคนทำงานในภาคกลาง และภาคใต้ (53.7 และ 52.5 คะแนน ตามลำดับ) คนทำงานในกรุงเทพฯ มีคะแนนความสุขเท่ากับ 51.2 คะแนน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคเดียวที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสุขภาพเวินดีต่ำกว่าระดับเป้าหมาย (Unhappy) โดยอยู่ที่เพียง 48.5 คะแนน คะแนนความสุขสุขภาพเวินดีแปรผันตามรุ่นประชากรของคนทำงาน คนทำงาน Baby Boomer มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 62.0 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงาน Gen X มีคะแนนความสุขในมิตินี้ 54.1 คะแนน สูงกว่าคนทำงาน Gen Y ที่มีคะแนนต่ำที่สุดที่ 51.5 คะแนน

จำแนกตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพโสด มีคะแนนความสุขสูงที่สุด 55.1 คะแนน ตามด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน 52.9 คะแนน คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน 51.4 คะแนน คนทำงานที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน หย่า แยกทาง หรือเลิกกัน และหม้าย มีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเวินดี อยู่ในระดับคาบเส้นไปจนถึง “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) โดยมีคะแนนความสุขเท่ากับ 46.4, 47.6 และ 50.0 คะแนน ตามลำดับ ในด้านระดับการศึกษาคนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีมีคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 61.1 และ 55.2 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีทุกกลุ่ม (ยกเว้นกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา

หรือต่ำกว่า ซึ่งมีคะแนนความสุขเท่ากับ 51.8 คะแนน พบว่า มีคะแนนความสุขในระดับคาบเส้นไปจนถึง “ต่ำกว่าเป้าหมาย” (Unhappy) โดยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคะแนนความสุขที่ 48.2 และ 47.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีคะแนนความสุขเท่ากับ 50.0 คะแนน

ในด้านลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขในมิติสุขภาพเวินดีสูงที่สุด 58.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานด้านการบริการมีคะแนนความสุขในมิตินี้ต่ำที่สุดที่ 50.3 คะแนน สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสุขภาพเวินดีสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (59.6 คะแนน) P การศึกษา (57.3 คะแนน) และ F การก่อสร้าง (56.6 คะแนน) ตามลำดับ ในส่วนข่วงประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสุขภาพเวินดีต่ำที่สุด 3 ประเภทอุตสาหกรรมแรก ได้แก่ G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ (49.4 คะแนน (Unhappy) S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (50.0 คะแนน) และ L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ (50.9 คะแนน) ตามลำดับ

จำแนกตามประเภทการจ้าง คนทำงานที่ได้รับการจ้างในลักษณะประจำ มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 53.3 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานที่มีประเภทการจ้างเป็นตามสัญญาจ้าง และการจ้างแบบบางช่วงเวลา ตามพลวาน หรือจ้างเหมา (52.7 และ 51.4 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนคนทำงานที่มีประเภทการจ้างเป็นรายวัน มีคะแนนความสุขต่ำกว่าระดับเป้าหมาย (Unhappy) อยู่ที่เพียง 47.6 คะแนน ในด้านอายุงาน พบว่าคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขในมิตินี้สูงที่สุด 54.8 คะแนน ในลำดับถัดมาเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี หรืออยู่ในช่วง 1-2 ปีซึ่งมีคะแนนความสุขเท่ากับ 52.8 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี และ 6-9 ปี มีคะแนนความสุขต่ำกว่า โดยอยู่ในช่วง 50.5-51.7 คะแนน เมื่อพิจารณาตามขนาดองค์กร คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก 1-50 คน มีคะแนนความสุขสุขภาพเวินดีสูงที่สุดที่ 54.9 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป และ 51-200 คน (54.0 และ 53.6 คะแนน ตามลำดับ) โดยคนทำงานในองค์กรขนาด 201-500 คน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดเท่ากับ 50.7 คะแนน

ในด้านภาคการจ้างงาน คนทำงานที่อยู่ในภาคการจ้างงานที่ระบุเป็นอื่น ๆ มีคะแนนความสุขสุขภาพเวินดีสูงที่สุด 54.8 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 54.6 และ 53.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในหน่วยงานเอกชนมีคะแนนความสุข 53.0 คะแนน และคนทำงานในสถาบันการศึกษามีคะแนนความสุขในมิตินี้เพียง 48.5 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย (Unhappy) คะแนนความสุขสุขภาพเวินดี พบว่าแปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือน ขวคนทำงานโดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีคะแนนความสุขในมิตินี้ 61.2 คะแนน ขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท มีคะแนนความสุข 49.5 และ 45.6 คะแนน ตามลำดับ อยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย (Unhappy)

**ตาราง 10** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพเวินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

สุขภาพเวินดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	53.0	20.0
	หญิง	52.8	20.0
	เพศทางเลือก	51.0	19.9
ภาค	กรุงเทพฯ	51.2	25.1
	ภาคกลาง	53.7	19.2
	ภาคเหนือ	57.5	19.4
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	48.5	20.5
	ภาคใต้	52.5	20.6
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	62.0	22.0
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	54.1	20.6
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	51.5	19.4
สถานภาพสมรส	โสด	55.1	20.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	52.9	19.7
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	51.4	20.7
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	46.4	18.9
	หม้าย	50.0	23.0
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	47.6	20.3
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	51.8	20.6
	มัธยมศึกษาตอนต้น	48.2	19.1
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	47.5	19.4
	อนุปริญญาหรือปวส.	50.0	19.3
	ปริญญาตรี	55.2	19.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	61.1	19.6
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	55.0	19.7
	งานด้านการผลิต	51.6	19.0
	งานด้านการบริการ	50.3	20.5
	งานด้านบริหาร	58.5	22.2
	งานด้านอื่น ๆ	54.9	19.8

**ตาราง 10** ค่าคะแนนความสุคนทํางานในมิติสุขภาพเวินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคํางาน (ต่อ)

สุขภาพเวินดี/ลักษณะทั่วไปของคํางาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทอุตสาหกรรม	C การผลิต	52.6	19.3
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	54.8	20.8
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	52.8	19.1
	F การก่อสร้าง	56.6	18.0
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	49.4	21.2
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	53.9	21.0
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	50.6	20.5
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	59.6	19.0
	K กิจกรรมทางการเมือง และการประกันภัย	55.7	19.7
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	50.9	18.2
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	51.6	19.2
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	52.5	20.1
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	53.7	20.8
	P การศึกษา	57.3	20.4
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	53.9	20.7
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	53.2	21.3
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	50.0	19.3	
ประเภทการจ้าง	ประจำ	53.3	19.9
	ตามสัญญาจ้าง	52.7	20.3
	รายวัน	47.6	19.7
	อื่น ๆ (เช่น บวชช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	51.4	21.0
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	52.8	19.7
	1-2 ปี	52.8	19.2
	3-5 ปี	51.7	19.7
	6-9 ปี	50.5	19.4
	10 ปีขึ้นไป	54.8	20.9
ขนาดองค์กร	1-50 คน	54.9	19.9
	51-200 คน	53.6	20.1
	201-500 คน	50.7	20.4
	501-1,000 คน	51.2	20.3
	1,001 คนขึ้นไป	54.0	19.5

**ตาราง 10** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพเวินดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

สุขภาพเวินดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ภาคการ จ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	54.6	20.6
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	53.5	19.7
	หน่วยงานเอกชน	53.0	19.5
	สถาบันการศึกษา	48.5	21.8
	อื่น ๆ	54.8	20.7
รายได้ ต่อเดือน (รวมโบนัสและ ค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	45.6	20.1
	10,001-20,000 บาท	49.5	19.5
	20,001-30,000 บาท	53.7	19.2
	30,001 บาทขึ้นไป	61.2	19.6

#### 4.2.10 การงานดี (Happy Work Life)

มิติการงานดี (Happy Work Life) มีตัวชี้วัดที่เป็นข้อคำถาม เกี่ยวกับความสุขและความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในประเด็นต่าง ๆ เช่น การได้ทำงานอย่างมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยรวม การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสียอันตรายที่เกิดจากการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน หรือนายจ้าง เป็นต้น

ค่าคะแนนความสุขในมิติการงานดี หรือ Happy Work Life ของคนทำงานในภาพรวม พบว่าเท่ากับ 65.5 คะแนน สูงเป็นอันดับ 3 จาก 9 มิติความสุขของ HAPPINOMETER

เมื่อจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 11) พบว่า คนทำงานเพศชาย มีคะแนนความสุข (66.2 คะแนน) สูงกว่าคนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศทวิเลือก (65.3 และ 62.1 คะแนน ตามลำดับ) ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีคะแนนความสุขสูงที่สุด (69.8 คะแนน) ตามมาด้วยภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (66.3 และ 64.4 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่ในกรุงเทพฯ คนทำงานมีคะแนนความสุขต่ำกว่าภูมิภาคอื่นที่ 64.3 คะแนน ตามมาด้วยภาคกลางที่ 60.1 คะแนน ระดับความสุขในมิตินี้แปรผันตามรุ่นประชากรของคนทำงานโดยคนทำงาน Baby Boomer มีคะแนนความสุข 67.9 คะแนน ขณะที่คนทำงาน Gen X และ Gen Y มีคะแนนความสุขต่ำกว่าอยู่ที่ 66.7 และ 64.9 คะแนน ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีคะแนนความสุขสูงสุด (66.3 คะแนน) ตามมาด้วยคนทำงานที่มีสถานภาพหย่า แยกทาง หรือเลิกกัน (65.9 คะแนน) แต่งานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกันและเป็นหม้าย (มีคะแนนเท่ากับ 65.5 คะแนน) ตามลำดับ โดยคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีคะแนนความสุขการงานดีต่ำกว่ากลุ่มอื่นที่ 63.6 คะแนน คะแนนความสุขในมิตินี้ค่อนข้างแปรผันตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของงาน โดยคนทำงานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนความสุขสูงสุดเท่ากับ 68.7 คะแนน ตามมาด้วยกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาหรือปวส. ตามลำดับ (66.7 และ 64.9 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานซึ่งจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษา หรือต่ำกว่า เป็น 2 กลุ่มที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดเท่ากับ 62.6 และ 63.5 คะแนน ตามลำดับ

ในส่วนขอวลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานลักษณะงานอื่นที่ 70.5 คะแนน ขณะที่คนทำงานด้านการผลิต มีคะแนนความสุขต่ำกว่ากลุ่มอื่นที่ 63.2 คะแนน ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขการงานดีสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ K กิจกรรมทวงถามเงินและการประกันภัย (คะแนนความสุขสูงสุด เท่ากันที่ 72.6 คะแนน) และ P การศึกษา (69.4 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความสุขต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (59.6 คะแนน) M กิจกรรมทวงถามวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค R ศิลปะความบันเทิงและนันทนาการ และ S กิจกรรมบริการ ด้านอื่น ๆ (มีคะแนนเท่ากับ 63.9 คะแนน) ตามลำดับ

สำหรับประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีลักษณะการจ้างงานเป็นแบบประจำ รวมถึงตามสัญญาจ้าง มีคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานกลุ่มอื่นที่ 66.3 และ 65.0 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นรายวัน มีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 59.0 คะแนน จำแนกตามอายุงาน คะแนนความสุขการงานดี พบว่าสูงสุดในกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ที่ 66.9 คะแนน และกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ที่ 66.1 คะแนน และต่ำที่สุดในกลุ่มคนทำงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี และ 6-9 ปี ที่ 64.4 และ 64.3 คะแนน ตามลำดับ

ในส่วนขอวขนาดองค์กร ความสุขในมิตินี้ขอวคนทำงานในองค์กรขนาดค่อนข้างเล็ก 1-50 คน มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 67.1 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในองค์กรขนาดค่อนข้างใหญ่มาก 1,001 คนขึ้นไป (66.7 คะแนน) ในขณะที่คนทำงานในองค์กรขนาด 51-200 คน และ 201-500 คน คะแนนในมิตินี้ค่อนข้างต่ำกว่ากลุ่มอื่นในช่วง 64.4-64.6 คะแนน จำแนกตามภาคการจ้างงาน คนทำงานที่ระบุภาคการจ้างงานเป็นลักษณะอื่น ๆ พบว่ามีคะแนนความสุขสูงสุดเท่ากับ 70.4 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (67.4 และ 67.1 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่คนทำงานในหน่วยงานเอกชน และสถาบันการศึกษามีคะแนนความสุขที่ต่ำกว่า โดยเท่ากับ 65.0 และ 64.1 คะแนน ตามลำดับ

เช่นเดียวกับคะแนนความสุขในมิติอื่น ๆ คะแนนความสุขการงานดี พบว่าแปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนที่สูงขึ้น โดยคนที่ทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีคะแนนความสุขสูงที่สุดที่ 70.0 คะแนน ขณะที่คนที่ทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีคะแนนความสุขต่ำที่สุดที่ 59.3 คะแนน

**ตาราง 11** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

การงานดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เพศ	ชาย	66.2	15.3
	หญิง	65.3	14.8
	เพศทางเลือก	62.1	15.7
ภาค	กรุงเทพฯ	60.1	23.9
	ภาคกลาง	64.3	14.4
	ภาคเหนือ	69.8	14.7
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	64.4	14.7
	ภาคใต้	66.3	15.2
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	67.9	16.6
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	66.7	14.7
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	64.9	15.0
สถานภาพสมรส	โสด	65.4	15.1
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	66.3	14.9
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	65.5	14.8
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	63.6	15.3
	หม้าย	65.5	14.9
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	65.9	15.2
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	63.5	14.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น	62.6	15.4
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	64.0	14.9
	อนุปริญญาหรือปวส.	64.9	15.0
	ปริญญาตรี	66.7	14.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	68.7	15.0
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	65.9	15.1
	งานด้านการผลิต	63.2	14.2
	งานด้านการบริการ	66.0	15.5
	งานด้านบริหาร	70.5	15.6
	งานด้านอื่น ๆ	68.6	14.7



**ตาราง 11** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

การงานดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภท อุตสาหกรรม	C การผลิต	64.1	14.2
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	67.7	16.0
	E การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	66.0	15.2
	F การก่อสร้าง	59.6	13.8
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	66.3	16.3
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	65.4	15.8
	I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	66.1	14.6
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	72.6	14.2
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	72.6	15.2
	L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	66.5	14.5
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	63.9	15.9
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	67.3	16.1
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	66.1	15.1
	P การศึกษา	69.4	16.1
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	65.2	15.8
	R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	63.9	19.6
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	63.9	14.4	
ประเภท การจ้าง	ประจำ	66.3	14.8
	ตามสัญญาจ้าง	65.0	16.0
	รายวัน	59.0	14.4
	อื่น ๆ (เช่น บวชช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	63.3	18.6



**ตาราง 11** ค่าคะแนนความสุขคนทำงานในมิติการงานดี จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

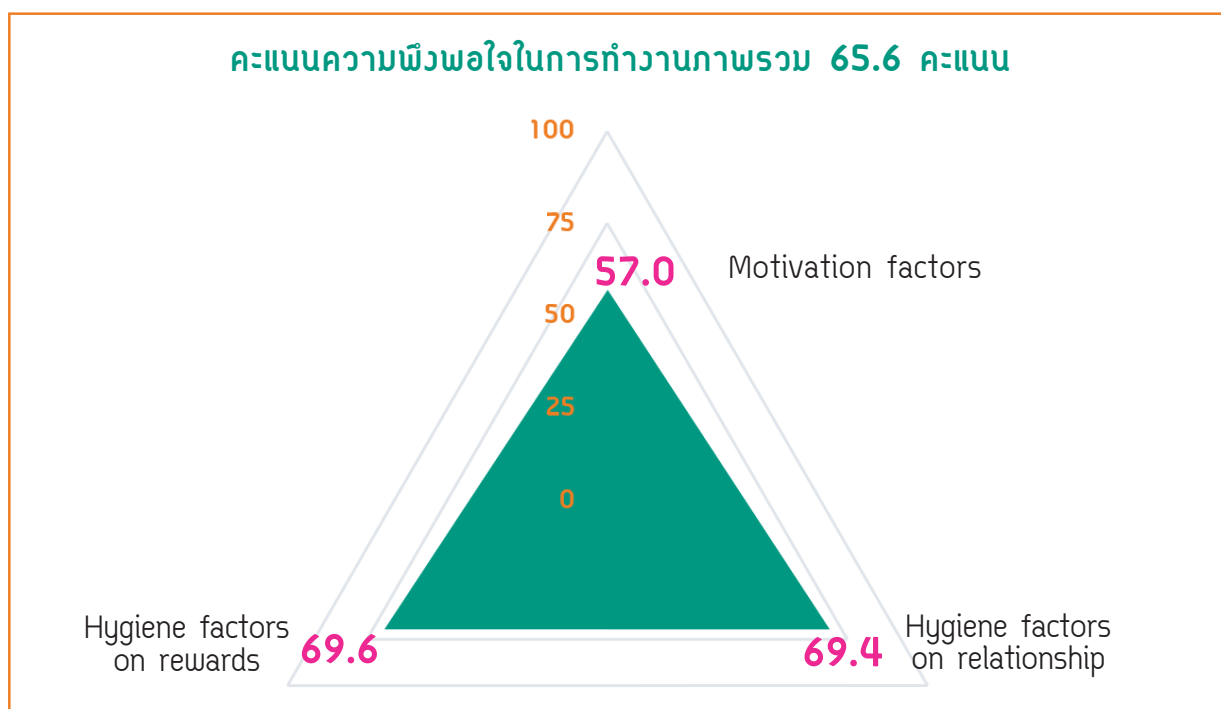
การงานดี/ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	66.1	15.6
	1-2 ปี	65.1	15.1
	3-5 ปี	64.4	15.2
	6-9 ปี	64.3	14.8
	10 ปีขึ้นไป	66.9	14.8
ขนาดองค์กร	1-50 คน	67.1	15.7
	51-200 คน	64.6	16.2
	201-500 คน	64.4	14.7
	501-1,000 คน	65.6	15.0
	1,001 คนขึ้นไป	66.7	14.2
ภาคการจ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	67.4	15.4
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	67.1	15.2
	หน่วยงานเอกชน	65.0	14.8
	สถาบันการศึกษา	64.1	15.7
	อื่น ๆ	70.4	15.1
รายได้ต่อเดือน (รวมโบนัสและค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	59.3	15.6
	10,001-20,000 บาท	63.8	15.1
	20,001-30,000 บาท	67.6	14.3
	30,001 บาทขึ้นไป	70.0	14.7

### 4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2564

การประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกองค์ประกอบความพึงพอใจ ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) **ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน** (Motivation factors) ประเมินจากข้อคำถามเกี่ยวกับความท้าทายและการส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของงาน ความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน และความเหมาะสมของการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี (2) **ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน** (Hygiene factors on rewards) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองแรงงานจากองค์กร ความถูกต้องและความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาจากองค์กร ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่ได้รับเปรียบเทียบกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร สภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (3) **ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์**

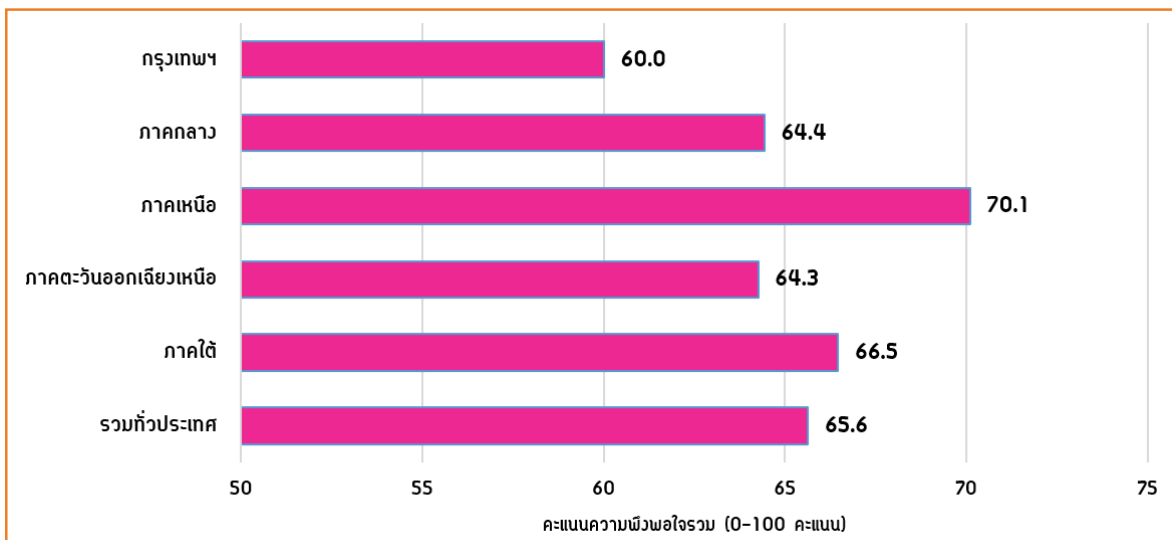
(Hygiene factors on relationship) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในที่ทำงาน โดยข้อคำถามในทุกส่วนถูกนำมาคิดคำนวณเป็นค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานภาพรวม ผลการสำรวจ ปี 2564 พบว่า คะแนนความพึงพอใจในการทำงานภาพรวม เท่ากับ 65.6 คะแนน โดยความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูงใจในด้านค่าตอบแทนฯ และด้านความสัมพันธ์ฯ (69.6 คะแนน และ 69.4 คะแนน ตามลำดับ) มีค่าคะแนนที่สูงกว่าคะแนนความพึงพอใจของคนทำงานต่อปัจจัยจูงใจ (57.0 คะแนน) เป็นอย่างมาก (แผนภาพ 3)

เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค คนทำงานในภาคเหนือมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภูมิภาคอื่น (70.1 คะแนน) ลำดับถัดมาเป็นคนทำงานในภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียวงเหนือ (66.5, 64.4 และ 64.3 คะแนน ตามลำดับ) ในขณะที่คนทำงานในกรุงเทพฯ มีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมต่ำที่สุด (60.0 คะแนน) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (72.8 คะแนน) K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (72.5 คะแนน) และ P การศึกษา (69.5 คะแนน) ส่วนประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (59.6 คะแนน) R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (มีคะแนนเท่ากันที่ 64.0 คะแนน) ตามลำดับ (แผนภาพ 4)



**แผนภาพ 3** คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวมและในแต่ละปัจจัย

### (ก. จำแนกตามภาค)



### (ข. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม)



แผนภาพ 4 คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม



สำหรับค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม เมื่อพิจารณา จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ตาราง 12) พบว่า คนทำงานเพศชายมีคะแนนความพึงพอใจ ภาพรวมที่ 66.3 คะแนน สูงกว่าคนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศทางเลือกซึ่งมีคะแนนความพึงพอใจ ภาพรวม ที่ 65.4 และ 62.3 คะแนน ตามลำดับ โดยมีคะแนนความพึงพอใจต่อแต่ละปัจจัย ทั้งปัจจัย จูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่สูงกว่าคนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศทางเลือกด้วยเช่นกัน เมื่อจำแนก ตามภูมิภาค ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมสูงกว่าภูมิภาคอื่น (70.1 คะแนน) ขณะที่กรุงเทพฯ เป็นภูมิภาคที่คนทำงานมีความพึงพอใจภาพรวมต่ำที่สุด (60.0 คะแนน) คนทำงานในภาคเหนือมีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนสูงกว่า ภูมิภาคอื่น คนทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ สูงที่สุด ในทาวตรวกันข้าม กรุงเทพฯ เป็นภูมิภาคที่มีคนทำงานที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ต่ำที่สุด สำหรับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ พบว่าคนทำงาน ในภาคกลางมีคะแนนความพึงพอใจในด้านนี้ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น

พิจารณาตามรุ่นประชากร คนทำงาน Baby Boomer มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (67.9 คะแนน) และความพึงพอใจต่อทั้งปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ ที่สูงกว่าคนทำงานรุ่นประชากรอื่น ขณะที่คนทำงานในรุ่นประชากร Gen Y มีคะแนนความพึงพอใจ ภาพรวม (65.1 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างทั้งสองด้านที่ต่ำกว่า คนทำงานรุ่นประชากรอื่น เกี่ยวกับสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานและ อยู่ร่วมกันกับคู่ เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (66.3 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัย ค่าจ้างด้านค่าตอบแทนที่สูงกว่าสถานภาพสมรสอื่น

โดยคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจสูงกว่า คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น และคนทำงานที่มีสถานภาพเป็นหย่า แยกทาง เลิกกัน มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนสูงกว่าคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น ในทางตรงกันข้าม คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงานเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวม (63.8 คะแนน) ต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านค่าตอบแทน รวมถึงด้านความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในสถานภาพสมรสอื่น (โดยกลุ่มที่มีสถานภาพเป็นแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีคะแนนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุดเท่ากับกลุ่มที่อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้แต่งงานเช่นกัน)

ในด้านระดับการศึกษา คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (69.0 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนสูงที่สุด เมื่อเทียบกับคนทำงานที่จบการศึกษาในระดับอื่น โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์สูงที่สุด และสูงกว่าคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเล็กน้อย ขณะที่คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวมต่ำที่สุด (62.6 คะแนน) เช่นเดียวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในส่วนของคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์พบว่าคนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า เป็นกลุ่มที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด

สำหรับลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (70.7 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่สูงกว่า คนทำงานในลักษณะงานอื่น ในขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (63.3 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่ต่ำกว่าคนทำงานในลักษณะงานอื่น

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวมสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (72.8 คะแนน) K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (72.5 คะแนน) และ P การศึกษา (69.5 คะแนน) ตามลำดับ โดยในทั้ง 3 ประเภทอุตสาหกรรมนี้ คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงกว่าคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมอื่น ในทางตรงกันข้าม ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความพึงพอใจภาพรวมต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (59.6 คะแนน) R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวมเท่ากันที่ 64.0 คะแนน) โดยคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรม F การก่อสร้าง มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ

จำแนกตามประเภทการจ้างงาน คนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นแบบประจำ เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (66.5 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน สูงกว่าประเภทการจ้างงานอื่น โดยคนทำงานที่มีประเภทการจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้าง มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์สูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในประเภทการจ้างงานอื่น ในทางตรงกันข้าม คนทำงานรายวันเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (58.9 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ต่อปัจจัยค้ำจุนทางด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในประเภทการจ้างงานอื่น ๆ

เกี่ยวกับอายุงาน คนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (67.1 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนสูงที่สุด โดยคนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์สูงที่สุด ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงานในช่วง 6-9 ปี เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (64.4 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ต่ำที่สุด และคนทำงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนต่ำที่สุด

สำหรับขนาดองค์กร คนทำงานในองค์กรที่มีขนาดเล็ก 1-50 คน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (67.1 คะแนน) รวมถึงความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์สูงที่สุด โดยคนทำงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่กว่า 1,001 คนขึ้นไป มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนสูงที่สุดในทางตรงกันข้าม คนทำงานในองค์กรขนาด 201-500 คน เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (64.5 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจต่ำที่สุด โดยคนทำงานในองค์กรขนาด 51-200 คน มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนต่ำที่สุด และคนทำงานในองค์กรขนาด 501-1,000 คน มีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

จำแนกตามภาคการจ้างงาน พบว่า คนทำงานที่ระบุภาคการจ้างงานเป็นอื่น ๆ มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (70.4 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ทั้งในด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์สูงที่สุด เมื่อเทียบกับคนทำงานในภาคการจ้างงานอื่น โดยคนทำงานในหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจสูงที่สุดในทางตรงกันข้าม คนทำงานในสถาบันการศึกษา มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (64.2 คะแนน) และความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนต่ำกว่าคนทำงานในภาคการจ้างงานอื่น โดยคนทำงานในหน่วยงานเอกชนมีคะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคนทำงานในภาคการจ้างงานอื่น

คะแนนความพึงพอใจของคนทำงาน พบว่า แปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (70.2 คะแนน) ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และต่อปัจจัยค้ำจุนทางด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์สูงที่สุดในขณะที่คนทำงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความพึงพอใจภาพรวม (59.2 คะแนน) และความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด

**ตาราง 12** คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และต่อปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน

คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน/ ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		ภาพรวม		ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนฯ		ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
เพศ	ชาย	66.3	15.3	58.3	18.4	69.9	16.5	70.0	18.1
	หญิง	65.4	14.8	56.5	18.0	69.7	16.1	69.2	18.1
	เพศทางเลือก	62.3	15.6	53.0	19.1	65.2	18.7	68.8	17.7
ภาค	กรุงเทพฯ	60.0	23.9	59.6	24.9	59.4	24.3	61.7	26.9
	ภาคกลาง	64.4	14.4	55.2	17.6	69.2	15.3	67.5	17.8
	ภาคเหนือ	70.1	14.6	61.9	17.3	76.3	15.5	69.4	19.0
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	64.3	14.7	56.8	17.5	65.8	17.0	71.0	16.8
	ภาคใต้	66.5	15.1	57.2	18.4	70.7	16.8	70.7	18.2
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	67.9	16.6	60.3	19.8	72.7	16.9	68.9	20.0
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	66.8	14.6	58.6	18.0	71.8	15.4	68.6	17.9
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	65.1	15.0	56.2	18.2	68.5	16.6	70.1	18.0
สถานภาพ สมรส	โสด	65.6	15.0	57.2	18.0	69.1	16.8	69.9	18.1
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	66.3	14.8	57.7	18.3	70.6	15.9	69.6	17.9
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	65.6	14.8	57.8	18.1	69.6	15.7	68.4	18.0
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้ แต่งงาน	63.8	15.2	53.8	18.4	68.2	16.4	68.4	19.2
	หม้าย	65.4	14.8	56.9	19.1	69.5	15.7	68.9	17.3
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	66.0	15.2	57.5	18.4	70.6	16.0	68.8	18.8
ระดับ การศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	63.5	14.2	53.4	17.5	69.5	15.4	65.8	17.6
	มัธยมศึกษาตอนต้น	62.6	15.4	52.1	18.5	68.0	16.5	66.4	18.8
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	64.0	14.9	53.7	17.6	68.4	16.3	69.2	18.4
	อนุปริญญาหรือปวส.	65.0	14.9	55.8	18.0	69.2	16.2	69.0	18.3
	ปริญญาตรี	66.9	14.8	58.9	18.0	70.4	16.4	70.7	17.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	69.0	14.9	64.0	17.8	71.9	16.1	70.2	18.5
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	66.1	15.0	57.7	18.0	70.4	16.7	69.0	18.0
	งานด้านการผลิต	63.3	14.2	53.4	17.4	68.4	15.0	66.8	17.9
	งานด้านการบริการ	66.0	15.4	57.5	18.6	69.0	17.1	71.5	18.2
	งานด้านบริหาร	70.7	15.5	65.0	18.4	73.5	17.0	73.0	17.5
	งานด้านอื่น ๆ	68.9	14.6	60.9	18.0	72.9	15.9	71.8	18.0



**ตาราง 12** คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และต่อปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของหน่วยงาน (ต่อ)

คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน/ ลักษณะทั่วไปของหน่วยงาน		ภาพรวม		ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยด้านคุณค่าตอบแทนฯ		ปัจจัยด้านความสัมพันธ์	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
ประเภท อุตสาหกรรม	C การผลิต	64.3	14.2	54.8	17.3	68.9	15.3	68.0	17.5
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	67.7	16.0	58.7	18.4	72.1	17.8	71.3	17.9
	E การจัดหา การจัดการ และการ บำบัดน้ำเสีย	66.0	15.2	56.2	18.0	70.2	16.6	70.8	18.0
	F การก่อสร้าง	59.6	13.9	51.9	15.4	63.7	16.7	62.0	18.0
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	66.4	16.2	56.5	19.5	70.3	17.9	71.8	18.7
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	65.5	15.6	58.1	18.5	69.0	16.7	68.7	19.3
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	66.1	14.6	54.9	17.0	72.7	16.1	68.6	18.5
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	72.8	14.1	64.2	17.6	78.7	14.1	73.3	17.8
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	72.5	15.2	63.5	17.8	76.6	16.1	76.3	18.7
	L กิจกรรม อสังหาริมทรัพย์	66.5	14.4	56.4	19.2	71.6	14.4	70.2	18.3
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	64.1	15.7	53.5	17.7	69.5	16.6	67.6	19.4
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	67.4	16.0	59.6	18.8	70.2	18.3	72.4	19.3
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	66.2	15.1	60.1	18.1	68.8	16.8	69.5	17.9
	P การศึกษา	69.5	16.0	65.1	19.2	71.4	17.0	71.4	19.5
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	65.3	15.8	59.8	18.7	66.7	17.4	69.8	18.9
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	64.0	19.5	54.9	22.0	67.7	21.4	68.9	21.9	
S กิจกรรมบริการ ด้านอื่น ๆ	64.0	14.4	55.9	17.2	67.1	16.6	68.8	17.6	

**ตาราง 12** คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวม และต่อปัจจัยแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน/ ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ภาพรวม		ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยค่าจุนด้าน ค่าตอบแทนฯ		ปัจจัยค่าจุนด้าน ความสัมพันธ์	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
ประเภท การจ้าง	ประจำ	66.5	14.7	58.1	17.9	70.6	15.9	69.8	17.9
	ตามสัญญาจ้าง	65.0	15.9	55.8	19.3	68.2	17.5	70.7	19.0
	รายวัน	58.9	14.4	47.4	17.1	63.8	16.4	64.8	18.0
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลา ตามผลงาน จ้างเหมา)	63.1	18.7	56.1	21.5	65.4	20.9	67.9	22.0
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	66.2	15.5	57.3	18.1	69.3	17.0	71.8	18.9
	1-2 ปี	65.2	15.0	56.5	18.2	68.5	16.7	70.4	18.6
	3-5 ปี	64.5	15.1	55.6	18.3	68.2	17.0	69.1	17.8
	6-9 ปี	64.4	14.7	55.5	18.2	68.6	16.0	68.2	17.7
	10 ปีขึ้นไป	67.1	14.7	58.9	18.1	71.7	15.4	69.1	18.0
ขนาดองค์กร	1-50 คน	67.1	15.7	59.1	18.4	69.8	17.5	72.2	18.3
	51-200 คน	64.7	16.1	57.1	19.0	67.6	17.4	69.0	19.1
	201-500 คน	64.5	14.6	54.9	17.7	69.0	16.3	68.7	18.0
	501-1,000 คน	65.7	14.9	57.1	18.4	70.4	16.0	68.3	18.1
	1,001 คนขึ้นไป	66.8	14.2	57.9	18.0	71.8	14.8	69.2	17.6
ภาคการ จ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	67.6	15.4	62.1	18.3	69.5	17.2	71.0	18.2
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	67.1	15.1	56.7	18.3	73.1	16.1	69.7	18.4
	หน่วยงานเอกชน	65.1	14.7	55.7	17.7	69.8	15.9	68.7	18.0
	สถาบันการศึกษา	64.2	15.5	56.5	19.6	66.2	17.3	70.4	18.7
	อื่น ๆ	70.4	15.1	62.0	18.6	75.0	16.1	73.0	17.9
รายได้ ต่อเดือน (รวมโบนัสและ ค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	59.2	15.5	47.6	18.1	63.3	17.5	66.3	19.2
	10,001-20,000 บาท	63.9	15.0	54.4	18.0	67.7	16.7	69.0	18.3
	20,001-30,000 บาท	67.8	14.2	60.1	17.5	71.6	15.3	70.8	17.7
	30,001 บาทขึ้นไป	70.2	14.6	64.6	17.0	73.8	15.7	71.0	18.1

#### 4.4 ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2564

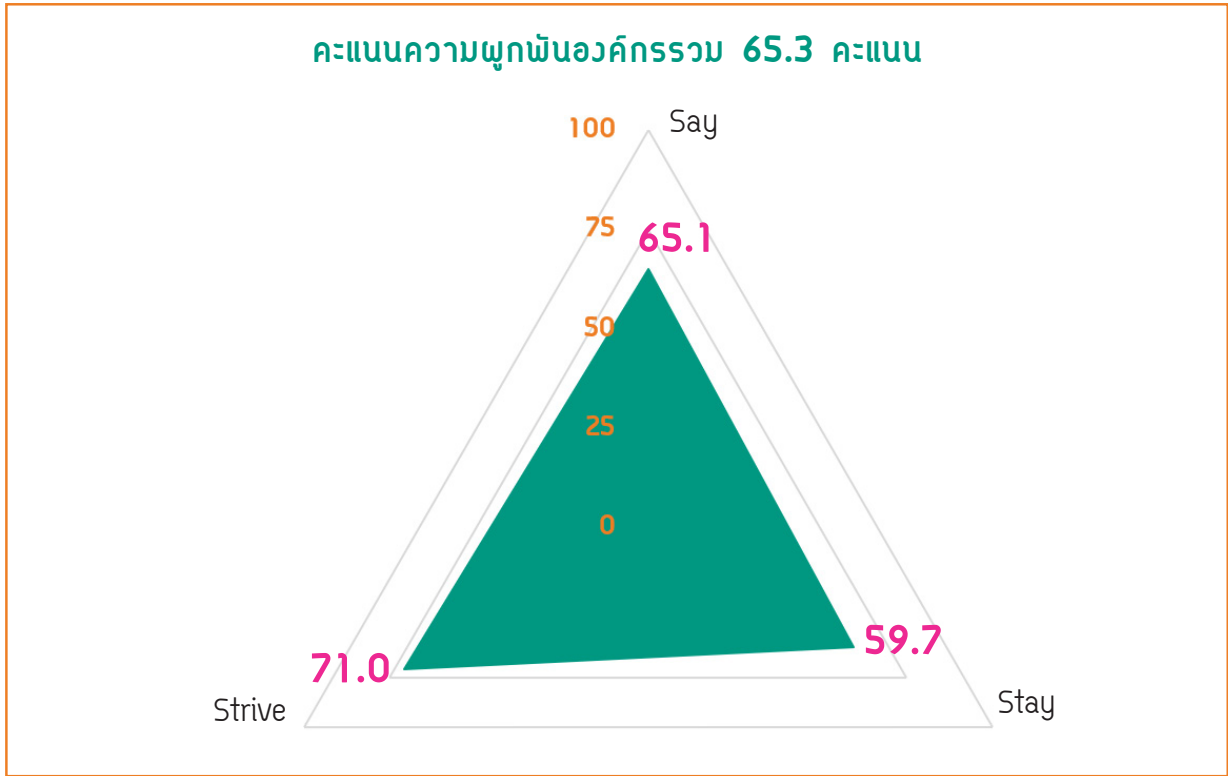
ในการสำรวจนี้ “ความผูกพันองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกที่คนทำงานยึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับ องค์กรโดยเป็นความต้องการทั้งด้านการคงอยู่ทางกายภาพและจิตใจ ตั้งใจและมุ่งมั่นอุทิศตนอย่างเต็มที่ ที่จะปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่ องค์กร



ความผูกพันองค์กรของคนทำงานประเมินจาก 3 องค์กรประกอบ ได้แก่ Say หรือ การกล่าวถึง องค์กรในทางที่ดีหรือทาบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร Stay หรือ ความต้องการที่จะอยู่ กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็น เจ้าของร่วมในองค์กร และ Strive หรือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่น กุ่มเท สร้างสรรค์ โดยแต่ละองค์กรประกอบมี 3 ข้อคำถาม ตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 9 ตัวชี้วัด

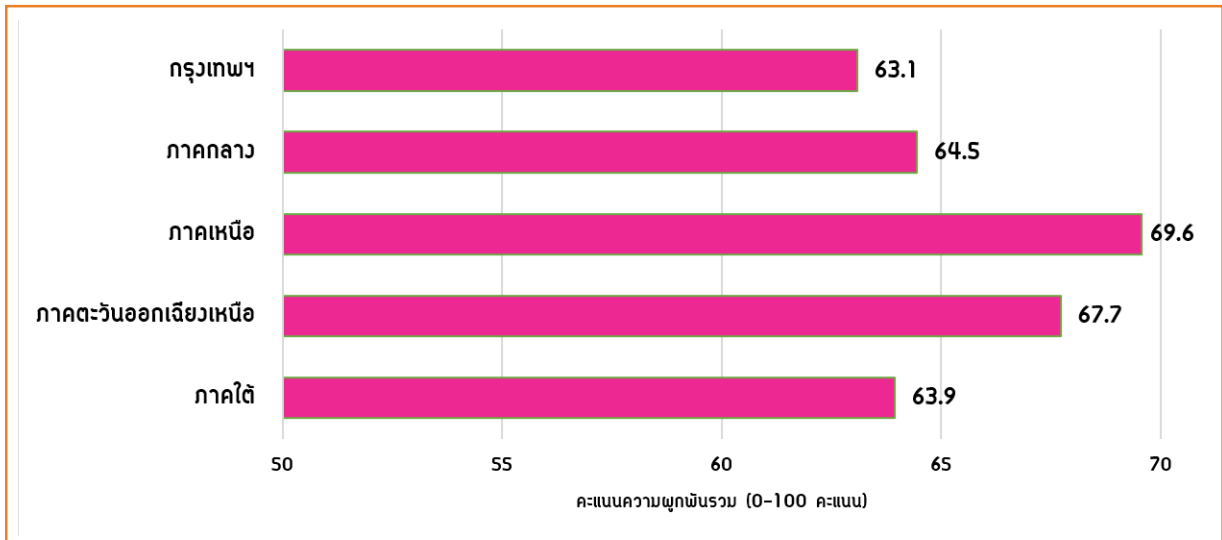
ผลการสำรวจ ปี 2564 พบว่า คะแนนความผูกพันองค์กรของคนทำงานภาพรวม เท่ากับ 65.3 คะแนน องค์กรประกอบของความผูกพันองค์กรที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ Strive มีค่าคะแนน 71.0 คะแนน รองลงมา คือ Say ที่ 65.1 คะแนน และ Stay ที่ 59.7 คะแนน ตามลำดับ (แผนภาพ 5)

เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค คนทำงานภาคเหนือมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม สูงกว่า คนทำงานภูมิภาคอื่นที่ 69.6 คะแนน ตามมาด้วยคนทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางที่ 67.7 และ 64.5 คะแนน ตามลำดับ ขณะที่คนทำงานในกรุงเทพฯ มีคะแนนความผูกพันองค์กร ต่ำที่สุดที่ 63.1 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าคนทำงานภาคใต้ที่มีคะแนนความผูกพันองค์กร 63.9 คะแนน สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กร ภาพรวมสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ H กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (74.4 คะแนน) P การศึกษา (71.4 คะแนน) และ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (70.1 คะแนน) ตามลำดับ ขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงาน มีคะแนนความผูกพันองค์กร ภาพรวมต่ำที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (56.5 คะแนน) M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (60.5 คะแนน) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (62.6 คะแนน) ตามลำดับ (แผนภาพ 6)



**แผนภาพ 5** คะแนนความผูกพันองค์กร ภาพรวมและใน 3 องค์ประกอบ

**(ก. จำแนกตามภาค)**



**แผนภาพ 6** คะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม

## (ข. จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม)



**แผนภาพ 6** คะแนนความผูกพันองค์กรรวม จำแนกตามภาคและประเภทอุตสาหกรรม (ต่อ)

จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน (ตาราง 13) พนักงานเพศชายมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (66.5 คะแนน) สูงกว่าพนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศทางเลือกตามลำดับ (64.8 และ 59.3 คะแนน ตามลำดับ) และมีคะแนนความผูกพันในทุกลักษณะประกอบ Say Stay Strive สูงที่สุดด้วยเช่นกัน ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่พนักงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (69.6 คะแนน) และความผูกพันในองค์ประกอบ Say และ Stay สูงกว่าภูมิภาคอื่น โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่พนักงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Strive สูงกว่าพนักงานในภูมิภาคอื่น ขณะที่กรุงเทพฯ เป็นภูมิภาคที่พนักงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรทั้งในภาพรวม (63.1 คะแนน) และในองค์ประกอบ Say และ Strive ที่ต่ำกว่าภูมิภาคอื่น โดยที่ภาคใต้เป็นภูมิภาคที่พนักงานมีคะแนนความผูกพันในองค์ประกอบ Stay ต่ำกว่าพนักงานในภูมิภาคอื่น

จำแนกตามรุ่นประชากร คนทำงาน Baby Boomer เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (71.1 คะแนน) และความผูกพันในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ที่สูงกว่าคนทำงานในรุ่นประชากรอื่น โดยเฉพาะ Gen Y ที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (63.2 คะแนน) และในทุกองค์ประกอบความผูกพันต่ำกว่ารุ่นประชากรอื่น เกี่ยวกับสถานภาพสมรส คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหม้ายเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (68.7 คะแนน) และความผูกพันในองค์ประกอบ Say และ Stay สูงกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีค่าคะแนนความผูกพันในองค์ประกอบ Strive สูงที่สุด ในทางตรงกันข้าม คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (63.0 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Say และ Stay ที่ต่ำกว่าสถานภาพสมรสอื่น โดยที่คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Strive ต่ำที่สุด

พิจารณาตามระดับการศึกษา คนทำงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (68.7 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Say และ Strive สูงที่สุด โดยคนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Stay สูงที่สุด ในทางตรงกันข้าม คนทำงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (64.0 คะแนน) และความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Say ต่ำที่สุด และคนทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Stay ที่ต่ำที่สุด ส่วนคนทำงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Strive ต่ำที่สุด

ในด้านลักษณะงาน คนทำงานด้านบริหารมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (70.1 คะแนน) และความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงกว่าคนทำงานในลักษณะงานอื่น ขณะที่คนทำงานด้านการผลิตมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (63.3 คะแนน) และความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Say และ Strive ต่ำกว่าคนทำงานในลักษณะงานอื่น ยกเว้นในองค์ประกอบ Stay ที่เป็นกลุ่มคนทำงานสำนักงานที่มีคะแนนความผูกพันในองค์ประกอบนี้ต่ำที่สุด ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมสูงที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ H กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (74.4 คะแนน) P การศึกษา (71.4 คะแนน) และ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (70.1 คะแนน) ตามลำดับโดยทั่ว 3 ประเภทอุตสาหกรรมนี้มีคะแนนความผูกพันองค์กรขอคนทำงานในแต่ละองค์ประกอบ Say Stay Strive ค่อนข้างสูงกว่าประเภทอุตสาหกรรมอื่น ในทางตรงกันข้าม ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานมีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวมต่ำที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ F การก่อสร้าง (56.5 คะแนน โดยคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรม F มีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบต่ำกว่าคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมอื่น)

M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (60.7 คะแนน) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (62.6 คะแนน) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ประเภทอุตสาหกรรมนี้ มีคะแนนความผูกพันองค์กรของ คนทำงานในแต่ละองค์ประกอบ Say Stay Strive ค่อนข้างต่ำกว่าประเภทอุตสาหกรรมอื่น ยกเว้น ในองค์ประกอบความผูกพันด้าน Strive ที่พบว่าคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรม I ที่พักแรม และบริการด้านอาหารมีค่าคะแนนความผูกพันองค์กรประกอบนี้ต่ำที่สุด

สำหรับประเภทการจ้าง คนทำงานที่มีการจ้างงานเป็นตามสัญญาจ้างเป็นกลุ่มที่มีคะแนน ความผูกพันองค์กรภาพรวม (66.8 คะแนน) และความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Say และ Strive สูงกว่าคนทำงานในประเภทการจ้างลักษณะอื่น โดยคนทำงานที่มีลักษณะการจ้างงานประจำ เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Stay สูงที่สุด ขณะที่คนทำงานที่มีประเภท การจ้างเป็นรายวัน มีคะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม (58.5 คะแนน) และความผูกพันในทุก องค์ประกอบ Say Stay Strive ที่ต่ำกว่าคนทำงานกลุ่มอื่น ในด้านอายุงาน คนทำงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนความผูกพันภาพรวม (68.8 คะแนน) และคะแนนความผูกพันในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงที่สุด ขณะที่คนทำงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความผูกพัน ภาพรวม (62.6 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ต่ำที่สุดด้วยเช่นกัน

จำแนกตามภาคการจ้างงาน คนทำงานที่ระบุภาคการจ้างงานเป็นอื่น ๆ เป็นกลุ่มที่มีคะแนน ความผูกพันองค์กรภาพรวม (71.7 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงกว่าคนทำงานในภาคการจ้างงานอื่น (ลำดับถัดมาเป็นคนทำงานในหน่วยงาน ภาครัฐ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตามลำดับ) ในขณะที่คนทำงานในสถาบันการศึกษามีคะแนน ความผูกพันองค์กรภาพรวม (63.7 คะแนน) และคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Say และ Stay ต่ำที่สุด โดยที่คนทำงานในหน่วยงานเอกชนมีคะแนนความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบ Strive ต่ำที่สุด

คะแนนความผูกพันองค์กรของคนที่ทำงานทั้งในภาพรวม และในแต่ละองค์ประกอบของ ความผูกพัน Say Stay Strive พบว่า แปรผันเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน ที่สูงขึ้น โดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนความผูกพันภาพรวม (69.5 คะแนน) และคะแนนความผูกพันในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive สูงที่สุด ขณะที่คนทำงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนความผูกพันภาพรวม (60.0 คะแนน) และคะแนน ความผูกพันในทุกองค์ประกอบ Say Stay Strive ต่ำที่สุด

**ตาราง 13** คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของพนักงาน

คะแนนความผูกพันองค์กร/ ลักษณะทั่วไปของพนักงาน		ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
เพศ	ชาย	66.5	17.2	66.0	20.1	61.6	22.2	71.9	17.4
	หญิง	64.8	16.6	64.9	19.8	58.9	22.3	70.6	16.3
	เพศทางเลือก	59.3	20.5	57.9	25.3	50.0	25.7	70.0	18.5
ภาค	กรุงเทพฯ	63.1	25.8	61.6	27.4	60.3	28.0	67.3	27.1
	ภาคกลาง	64.5	16.2	64.2	19.2	59.6	21.1	69.4	16.5
	ภาคเหนือ	69.6	15.0	71.8	18.4	64.2	20.1	72.7	16.1
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	67.7	14.6	66.4	18.0	63.7	19.3	73.1	15.3
	ภาคใต้	63.9	17.6	64.0	21.2	57.2	23.3	70.7	16.9
รุ่นประชากร	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	71.1	19.0	69.2	21.5	71.0	23.2	72.4	18.5
	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	68.8	16.1	67.9	19.0	66.4	21.0	72.0	16.0
	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	63.2	16.9	63.6	20.3	55.6	21.9	70.5	16.9
สถานภาพสมรส	โสด	63.0	17.1	63.4	20.4	55.6	22.6	70.0	17.0
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	67.5	16.4	67.0	19.5	63.3	21.5	72.0	16.1
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	67.7	16.6	66.7	19.3	63.5	21.6	73.0	17.1
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	63.4	17.6	63.5	20.8	57.1	22.4	69.6	17.7
	หม้าย	68.7	16.5	68.9	20.1	66.7	21.9	70.6	16.6
	หย่า แยกทาง เลิกกัน	68.1	16.1	66.7	19.5	64.9	21.4	72.7	16.6
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	64.8	16.5	63.7	18.5	63.9	20.7	66.7	17.4
	มัธยมศึกษาตอนต้น	64.0	16.9	62.5	19.9	60.0	21.3	69.4	17.5
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	64.5	16.7	63.8	19.9	59.1	21.9	70.5	16.9
	อนุปริญญาหรือปวส.	65.4	16.8	65.3	20.0	60.4	21.7	70.4	16.8
	ปริญญาตรี	65.2	17.0	65.9	20.1	58.2	22.9	71.5	16.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	68.7	17.1	68.1	20.4	63.8	22.8	74.4	16.1
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	64.6	17.1	65.3	20.2	58.0	22.8	70.4	16.4
	งานด้านการผลิต	63.3	16.1	62.2	19.2	58.8	21.3	68.8	16.6
	งานด้านการบริการ	66.1	17.6	66.1	20.7	59.8	23.1	72.4	17.2
	งานด้านบริหาร	70.1	16.8	70.4	19.1	65.0	22.2	74.9	16.5
	งานด้านอื่น ๆ	68.8	16.9	68.6	20.2	63.5	22.5	74.2	16.2



**ตาราง 13** คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

คะแนนความผูกพันองค์กร/ ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
ประเภท อุตสาหกรรม	C การผลิต	63.7	16.2	63.3	19.4	58.2	21.6	69.6	16.3
	D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	69.2	18.2	69.5	21.2	64.3	24.0	73.4	17.1
	E การจัดหา การจัดการ และการ บำบัดน้ำเสีย	64.3	17.0	62.8	19.3	59.6	21.7	70.2	17.1
	F การก่อสร้าง	56.5	17.0	56.7	18.4	50.3	23.4	63.5	15.9
	G การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	65.5	18.6	65.8	22.0	58.7	23.6	72.1	17.7
	H การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	65.4	17.9	66.6	19.8	59.5	23.7	69.8	18.4
	I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร	63.6	16.3	64.4	19.2	58.3	21.4	67.9	17.6
	J ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	70.1	17.1	72.2	19.7	64.6	22.4	73.6	16.5
	K กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	74.4	17.1	74.6	18.4	70.3	21.3	77.8	17.7
	L กิจกรรม อสังหาริมทรัพย์	64.4	16.0	64.5	18.3	58.5	22.1	70.0	16.6
	M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	60.5	17.5	59.8	19.5	54.2	21.8	67.5	18.9
	N กิจกรรมการบริหาร และการสนับสนุน	66.6	18.3	66.0	21.1	60.4	23.8	73.4	17.6
	O การบริหาร การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม	67.7	15.9	67.4	19.5	62.6	21.4	73.2	15.6
	P การศึกษา	71.4	16.8	70.8	20.0	67.7	22.2	75.7	16.5
	Q กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	66.1	17.6	65.8	19.9	61.7	22.5	70.8	17.4
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	63.5	19.9	63.1	23.2	57.4	24.3	69.8	20.0	
S กิจกรรมบริการ ด้านอื่น ๆ	62.6	16.1	61.2	19.0	56.8	21.3	69.8	16.4	

**ตาราง 13** คะแนนความผูกพันองค์กรภาพรวม และองค์ประกอบ Say Stay และ Strive จำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงาน (ต่อ)

คะแนนความผูกพันองค์กร/ ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน		ภาพรวม		Say		Stay		Strive	
		เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.	เฉลี่ย	s.d.
ประเภท การจ้าง	ประจำ	65.7	17.0	65.5	20.0	60.2	22.5	71.4	16.5
	ตามสัญญาจ้าง	66.8	17.0	67.4	20.0	59.5	22.2	73.4	17.2
	รายวัน	58.5	15.8	57.5	19.5	53.3	20.5	64.7	17.0
	อื่น ๆ (เช่น บางช่วงเวลาตามผลงาน จ้างเหมา)	65.0	19.3	65.6	22.1	59.8	24.3	69.7	19.5
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	63.4	16.9	64.4	20.2	55.0	21.3	70.7	17.4
	1-2 ปี	62.6	17.5	63.0	20.6	54.4	22.8	70.3	17.3
	3-5 ปี	63.5	16.9	63.7	20.3	56.9	21.9	69.9	17.1
	6-9 ปี	64.6	16.6	64.5	19.9	58.8	21.7	70.5	16.8
	10 ปีขึ้นไป	68.8	16.5	67.7	19.5	66.2	21.6	72.5	16.0
ขนาดองค์กร	1-50 คน	65.7	17.9	65.8	20.7	59.0	23.7	72.1	17.4
	51-200 คน	63.1	17.9	62.4	20.8	56.8	23.3	69.9	17.6
	201-500 คน	63.7	16.9	63.4	20.4	58.0	22.0	69.6	16.9
	501-1,000 คน	66.0	16.6	65.7	19.6	61.1	21.8	71.1	16.9
	1,001 คนขึ้นไป	68.8	15.3	69.2	18.5	64.6	20.6	72.7	15.5
ภาคการ จ้างงาน	หน่วยงานภาครัฐ	69.1	16.3	68.6	19.4	64.2	21.8	74.4	16.0
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	67.3	17.4	67.1	20.0	62.4	22.5	72.5	17.5
	หน่วยงานเอกชน	64.2	16.7	64.2	19.8	58.6	22.0	69.8	16.7
	สถาบันการศึกษา	63.7	18.2	62.8	21.7	56.8	24.2	71.4	17.3
	อื่น ๆ	71.7	16.9	72.5	19.4	67.8	21.4	74.7	16.8
รายได้ ต่อเดือน (รวมโบนัสและ ค่าตอบแทนอื่น)	ไม่เกิน 10,000 บาท	60.0	17.2	59.3	20.3	53.7	22.3	66.9	18.1
	10,001-20,000 บาท	63.0	17.0	62.7	20.2	56.6	22.1	69.6	17.2
	20,001-30,000 บาท	66.9	16.8	67.3	19.6	60.6	22.3	72.6	16.3
	30,001 บาทขึ้นไป	69.5	16.9	68.8	20.1	65.7	22.7	74.0	15.9

#### 4.5 สมดุลชีวิตกับการทำงาน พ.ศ. 2564

การประเมินสมดุลชีวิตกับการทำงานของคนทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ เกี่ยวกับความรู้สึกต่อจำนวนวันทำงานใน 1 สัปดาห์ ความรู้สึกต่อจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน ความรู้สึกต่อชั่วโมงการพักผ่อนในแต่ละวัน (ไม่รวมการนอนหลับเวลากลางคืน) ระดับความยืดหยุ่นในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน วันหยุดและเวลาในการทำงาน และความรู้สึกต่อการทำงานที่ตรงตามวุฒิการศึกษา



ผลการสำรวจข้อประเมินแรก (ตาราง 14) เกี่ยวกับความรู้สึกต่อจำนวนวันทำงานใน 1 สัปดาห์ พบว่าในภาพรวมคนทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 54.4 รู้สึกว่าตนเองทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ อีกร้อยละ 30.5 รู้สึกว่าตนเองทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ และร้อยละ 12.7 รู้สึกว่าตนเองทำงาน 7 วัน หรือทุกวัน ต่อสัปดาห์ คนทำงานเพศชายมีสัดส่วนที่รู้สึกว่าทำงาน 6 วัน และ 7 วันต่อสัปดาห์ ที่มากกว่า คนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศทางเลือก คนทำงาน Baby Boomer มีสัดส่วนที่รู้สึกว่าทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 43.4) มากกว่ารุ่นประชากรอื่น ขณะที่คนทำงาน Gen Y มีสัดส่วนที่รู้สึกว่าทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 58.0) ซึ่งมากกว่ารุ่นประชากรอื่น คนทำงาน Baby Boomer และ Gen X มีสัดส่วนที่รู้สึกว่าทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์หรือทุกวัน (ร้อยละ 14.5) มากกว่าคนทำงาน Gen Y

ในข้อประเมินที่ 2 เกี่ยวกับความรู้สึกต่อจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ในภาพรวมคนทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.1 รู้สึกว่าตนเองทำงาน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน อีกร้อยละ 32.0 รู้สึกว่าทำงาน 9-10 ชั่วโมงต่อวัน และร้อยละ 15.9 รู้สึกว่าทำงานถึง 11-12 ชั่วโมงต่อวัน โดยคนทำงานเพศหญิง มีสัดส่วนของผู้ที่รู้สึกว่าตนเองทำงาน 6-8 ชั่วโมงและ 9-10 ชั่วโมง สูงกว่าคนทำงานเพศชาย โดยคนทำงานเพศชายมีสัดส่วนของผู้ที่รู้สึกว่าทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน สูงกว่าเพศหญิง และเพศทางเลือก อย่างไรก็ตาม คนทำงานเพศทางเลือกเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนของผู้ที่รู้สึกว่าตนเองทำงาน 9 ชั่วโมงขึ้นไป (ร้อยละ 56.4) สูงกว่าทั้งคนทำงานเพศชายและคนทำงานเพศหญิง คนทำงาน Baby Boomer มีสัดส่วนที่รู้สึกว่าตนเองทำงาน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน รวมถึง น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน สูงกว่าคนทำงาน Gen X และ Gen Y

สำหรับข้อประเมินที่ 3 เกี่ยวกับความรู้สึกต่อจำนวนชั่วโมงการได้พักผ่อนในแต่ละวัน ในภาพรวม คนทำงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 26-27 รู้สึกว่ามีชั่วโมงการพักผ่อนในแต่ละวัน ที่ 1-2 ชั่วโมง 3-5 ชั่วโมง หรือ 6-7 ชั่วโมง มีเพียงประมาณร้อยละ 8.5 ที่รู้สึกว่าได้พักผ่อนมากถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) อีกร้อยละ 11.6 รู้สึกว่ามีชั่วโมงในการพักผ่อนค่อนข้างน้อยที่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน ความรู้สึกต่อชั่วโมงในการได้พักผ่อนในแต่ละวันระหว่างคนทำงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันมาก (โดยคนทำงานเพศหญิงมีสัดส่วนที่รู้สึกว่าได้พักผ่อนน้อยกว่า 1 ชั่วโมงสูงกว่าคนทำงานเพศชายเล็กน้อย) แต่สำหรับคนทำงานที่เป็นเพศทางเลือก พบว่ามีสัดส่วนของผู้ที่รู้สึกว่าชั่วโมงในการพักผ่อนน้อยกว่า 1 ชั่วโมง หรือ 1-2 ชั่วโมง หรืออีกกลุ่มคือ มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน เป็นสัดส่วนเปรียบเทียบที่น้อยกว่าคนทำงานเพศหญิงและเพศชาย ขณะที่มีส่วนของผู้ที่รู้สึกว่าชั่วโมงการพักผ่อน 3-5 และ 6-8 ชั่วโมงต่อวันที่สูงกว่า ในประเด็นนี้ จำแนกตามรุ่นประชากร คนทำงาน Baby Boomer มีสัดส่วนที่รู้สึกว่าได้พักผ่อน 6-7 ชั่วโมงต่อวันสูงกว่าสัดส่วนในคนทำงาน Gen X และ Gen Y ขณะที่มีส่วนของผู้ที่รู้สึกว่าได้พักผ่อน 1-2 และ 3-5 ชั่วโมงต่อวันที่ต่ำกว่า

ในข้อประเมินที่ 4 เกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการทำงานของหน่วยงานหรือที่ทำงาน พบว่าภาพรวม คนทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.2 รู้สึกว่าการทำงานของตนเองมีความยืดหยุ่นในระดับปานกลาง อีกร้อยละ 23.0 รู้สึกว่ามีความยืดหยุ่นมาก ร้อยละ 14.5 รู้สึกว่ามีความยืดหยุ่นน้อย ขณะที่อีกร้อยละ 13.9 รู้สึกว่าไม่มีความยืดหยุ่น หรือมีความยืดหยุ่นน้อยที่สุด และในทางตรงกันข้ามร้อยละ 8.4 รู้สึกว่ามีความยืดหยุ่นมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่าคนทำงานเพศชายมีสัดส่วนที่รู้สึกว่างานของตนเองมีความยืดหยุ่นปานกลาง มาก จนถึงมากที่สุด เป็นสัดส่วนสูงกว่าคนทำงานเพศหญิงและคนทำงานเพศทางเลือก (ยกเว้นในระดับความยืดหยุ่นมากที่สุดที่มีสัดส่วนของคนทำงานเพศทางเลือก สูงกว่าคนทำงานเพศชาย) จำแนกตามรุ่นประชากร คนทำงาน Baby Boomer มีสัดส่วนที่รู้สึกว่างานของตนเองมีความยืดหยุ่นระดับมากที่สุดมากที่สุดสูงกว่าคนทำงานในรุ่นประชากรอื่นเล็กน้อย ขณะที่คนทำงาน Gen Y มีสัดส่วนที่รู้สึกว่างานของตนเองมีความยืดหยุ่นปานกลาง น้อย จนถึงไม่มีหรือน้อยที่สุด สูงกว่าคนทำงานรุ่นประชากรอื่น

สำหรับข้อประเมินที่ 5 เกี่ยวกับความรู้สึกในการได้ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา พบว่าในภาพรวมของคนทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.0 รู้สึกว่าได้ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาในระดับปานกลาง อีกร้อยละ 27.1 และ 15.3 ในระดับมาก และระดับมากที่สุดตามลำดับ ขณะเดียวกัน ถึงร้อยละ 15.2 รู้สึกว่าทำงานไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาหรือตรงน้อยที่สุด คนทำงานเพศชายมีสัดส่วนของผู้ที่รู้สึกว่าได้ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาในระดับปานกลาง และระดับมากที่สุดสูงกว่าคนทำงานเพศอื่น ในขณะที่คนทำงานเพศทางเลือก มีสัดส่วนของผู้ที่รู้สึกว่าทำงานไม่ตรงตามวุฒิหรือตรงตามวุฒิน้อยที่สุด และตรงในระดับน้อย สูงกว่าคนทำงานเพศชายและเพศหญิง พิจารณาตามรุ่นประชากร คนทำงาน Baby Boomer มีสัดส่วนที่รู้สึกว่าได้ทำงานไม่ตรงตามวุฒิ หรือตรงตามวุฒิน้อย เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าคนทำงาน Gen Y และ Gen X ตามลำดับ (คนทำงาน Gen Y มีสัดส่วนในสองกลุ่มนี้ที่สูงกว่าคนทำงาน Gen X) แต่ในทางตรงกันข้าม คนทำงาน Baby Boomer ก็มีสัดส่วนที่รู้สึกว่าได้ทำงานตรงตามวุฒิมากที่สุด สูงกว่าคนทำงาน Gen Y และ Gen X ด้วยเช่นกัน

**ตาราง 14** สมดุลชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละของคนที่ทำงาน) จำแนกตามเพศ และรุ่นประชากร

ข้อคำถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน		เพศ			รุ่นประชากร			รวม คนทำงาน ทั้งหมด
		ชาย	หญิง	เพศ ทางเลือก	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	Gen Y (อายุ ไม่เกิน 36 ปี)	
ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ ท่านทำงานกี่วัน	1-2 วัน	0.3%	0.3%	0.0%	0.6%	0.2%	0.3%	0.4%
	3-4 วัน	2.2%	1.5%	1.8%	2.1%	1.4%	1.9%	1.8%
	5 วัน	26.5%	33.1%	30.1%	43.4%	34.0%	27.9%	30.5%
	6 วัน	55.8%	53.6%	58.8%	39.4%	49.8%	58.0%	54.4%
	7 วัน (ทุกวัน)	15.2%	11.5%	9.4%	14.5%	14.5%	11.8%	12.9%
<b>รวม</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานโดยเฉลี่ยแล้ว ท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง	น้อยกว่า 6 ชม.	1.9%	1.7%	0.3%	3.0%	2.2%	1.5%	1.8%
	6-8 ชม.	45.5%	46.5%	43.3%	50.5%	46.2%	45.8%	46.1%
	9-10 ชม.	30.5%	32.8%	39.5%	25.0%	31.0%	33.1%	32.0%
	11-12 ชม.	17.1%	15.1%	13.7%	16.0%	16.4%	15.4%	15.9%
	มากกว่า 12 ชม.	5.0%	3.8%	3.3%	5.5%	4.2%	4.1%	4.3%
<b>รวม</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
ท่านรู้สึกว่าได้พักพ่อน โดยเฉลี่ย (ไม่รวม การนอนหลับ กลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง	น้อยกว่า 1 ชม.	10.7%	12.0%	7.5%	11.7%	11.5%	11.3%	11.6%
	1-2 ชม.	27.9%	27.0%	25.7%	23.4%	27.8%	27.5%	27.3%
	3-5 ชม.	27.1%	25.1%	28.3%	25.6%	24.3%	26.6%	25.8%
	6-7 ชม.	26.0%	27.3%	31.5%	30.0%	27.0%	26.6%	26.8%
	8 ชม.	8.4%	8.6%	6.9%	9.3%	9.4%	7.9%	8.5%
<b>รวม</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
หน่วยงานขอ ท่าน มีความ ยืดหยุ่น ในการ ทำงานหรือไม่	ไม่มี/ มีน้อยที่สุด	10.5%	15.8%	16.3%	13.7%	13.3%	14.0%	13.9%
	น้อย	14.2%	14.8%	10.5%	14.2%	13.4%	15.3%	14.5%
	ปานกลาง	41.7%	39.5%	38.8%	38.4%	40.4%	40.1%	40.2%
	มาก	24.3%	22.3%	22.4%	25.0%	25.3%	21.9%	23.0%
	มากที่สุด	9.4%	7.6%	12.1%	8.7%	7.5%	8.8%	8.4%
<b>รวม</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**ตาราง 14** สมดุลชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละของคนที่ทำงาน) จำแนกตามเพศ และรุ่นประชากร (ต่อ)

ข้อคำถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน		เพศ			รุ่นประชากร			รวมคนทำงานทั้งหมด
		ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป)	Gen X (อายุ 37-55 ปี)	Gen Y (อายุไม่เกิน 36 ปี)	
ทำนทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่	ไม่ตรงตามวุฒิ/น้อยที่สุด	13.7%	15.9%	19.4%	16.0%	13.6%	15.7%	15.2%
	น้อย	7.5%	7.2%	10.1%	8.0%	7.1%	7.4%	7.4%
	ปานกลาง	36.4%	34.1%	35.7%	25.4%	33.8%	36.3%	35.0%
	มาก	27.7%	27.0%	19.1%	26.9%	30.3%	25.6%	27.1%
	มากที่สุด	14.6%	15.8%	15.7%	23.8%	15.1%	14.9%	15.3%
<b>รวม</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.6 ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19

ในปี 2564 ยังคงเป็นช่วงที่ประเทศไทยและสถานประกอบการในทุกประเภทอุตสาหกรรมประสบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งเกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนั้น ในการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ตั้งแต่ปี 2563 รวมถึง การสำรวจในปี 2564 นี้ จึงได้มีการบรรจุข้อคำถามเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่มีต่อคนทำงานในแต่ละมิติความสุข ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งผลกระทบเชิงลบ ผลกระทบเชิงบวก หรือ ไม่มีผลกระทบเกิดขึ้น

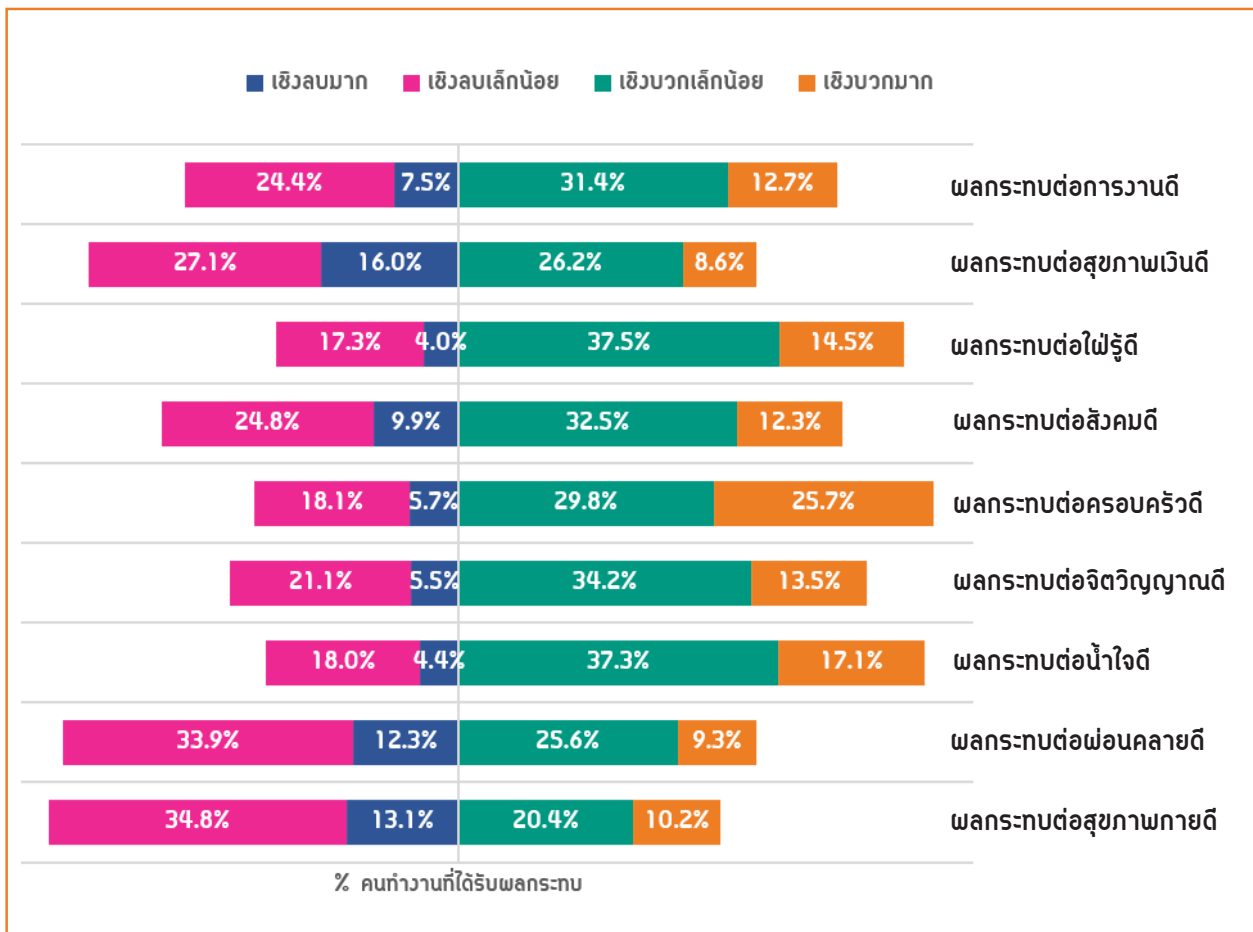
ผลจากการสำรวจ (ตาราง 15) พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ในทั้ง 9 มิติความสุขของ HAPPINOMETER โดยมีเพียงประมาณร้อยละ 20-30 ที่รายงานว่าไม่มี หรือไม่ได้รับผลกระทบ



**ตาราง 15** ร้อยละของคนที่ทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามทิศทางและระดับขอผลกระทบโควิด 19 ต่อความสุขในแต่ละมิติ

ทิศทางและระดับขอผลกระทบ	ผลกระทบโควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) ในมิติ...								
	สุขภาพกายดี	เพื่อนคลายดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณดี	ครอบครัวดี	สิ่งแวดล้อมดี	ไฟรู้ดี	สุขภาพเงินดี	การงานดี
เขีวลบมาก	13.1%	12.3%	4.4%	5.5%	5.7%	9.9%	4.0%	16.0%	7.5%
เขีวลบเล็กน้อย	34.8%	33.9%	18.0%	21.1%	18.1%	24.8%	17.3%	27.1%	24.4%
ไม่มี	21.6%	19.1%	23.1%	25.7%	20.7%	20.5%	26.7%	22.2%	24.0%
เขีวบวกเล็กน้อย	20.4%	25.6%	37.3%	34.2%	29.8%	32.5%	37.5%	26.2%	31.4%
เขีวบวกมาก	10.2%	9.3%	17.1%	13.5%	25.7%	12.3%	14.5%	8.6%	12.7%
รวม	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ภาพรวมผลกระทบ*	ลบ	ลบ	บวก	บวก	บวก	บวก	บวก	ลบ	บวก

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



**แผนภาพ 7** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) ใน 9 มิติความสุข

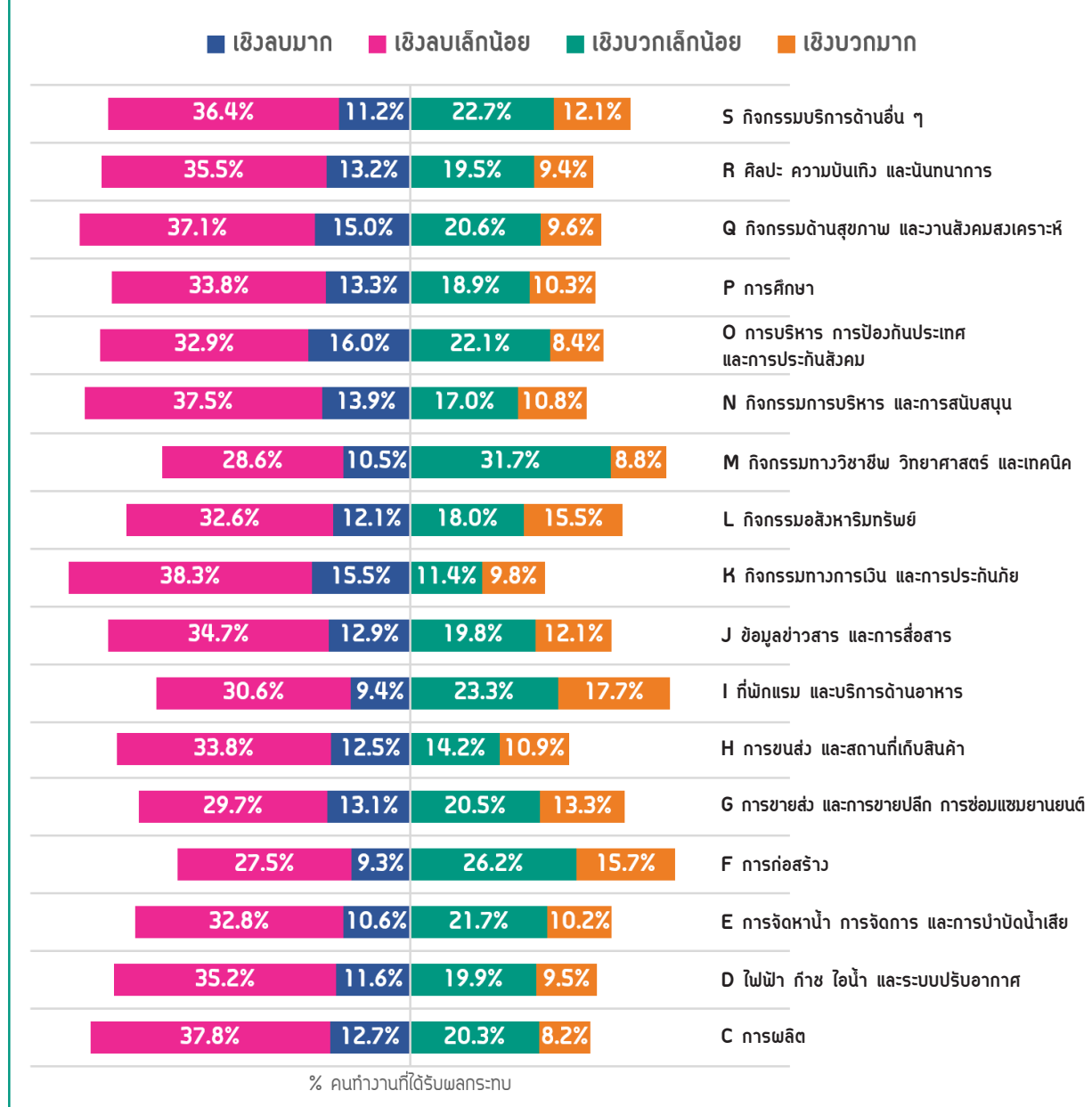
ในกลุ่มคนที่รายงานว่าได้รับผลกระทบ (แผนภาพ 7) พบว่า มีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงลบ (ทั้งเชิงลบเล็กน้อย และเชิงลบมาก) สูงกว่าสัดส่วนของผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงบวก (ทั้งเชิงบวกเล็กน้อย และเชิงบวกมาก) เพียงใน 3 มิติความสุข ได้แก่ มิติสุขภาพกายดี (เชิงลบร้อยละ 47.9 ขณะที่เชิงบวกร้อยละ 30.6) มิติผ่อนคลายดี (เชิงลบร้อยละ 46.2 ขณะที่เชิงบวกร้อยละ 34.9) และมิติสุขภาพเวินดี (เชิงลบร้อยละ 43.1 ขณะที่เชิงบวกร้อยละ 34.8)

ในทางตรงกันข้าม พบว่ามีถึง 6 มิติความสุขที่มีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงบวก สูงกว่าสัดส่วนของผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงลบ ซึ่งได้แก่ มิติน้ำใจดี (เชิงบวกร้อยละ 54.4 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 22.4) มิติจิตวิญญาณดี (เชิงบวกร้อยละ 47.7 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 26.6) มิติครอบครัวดี (เชิงบวกร้อยละ 55.5 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 23.8) มิติสังคมดี (เชิงบวกร้อยละ 44.8 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 34.7) มิติไฟรู้ดี (เชิงบวกร้อยละ 53.0 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 21.3) และมิติการงานดี (เชิงบวกร้อยละ 44.1 ขณะที่เชิงลบร้อยละ 31.9)





## โควิด 19 ต่อมิติสุขภาพกายดี

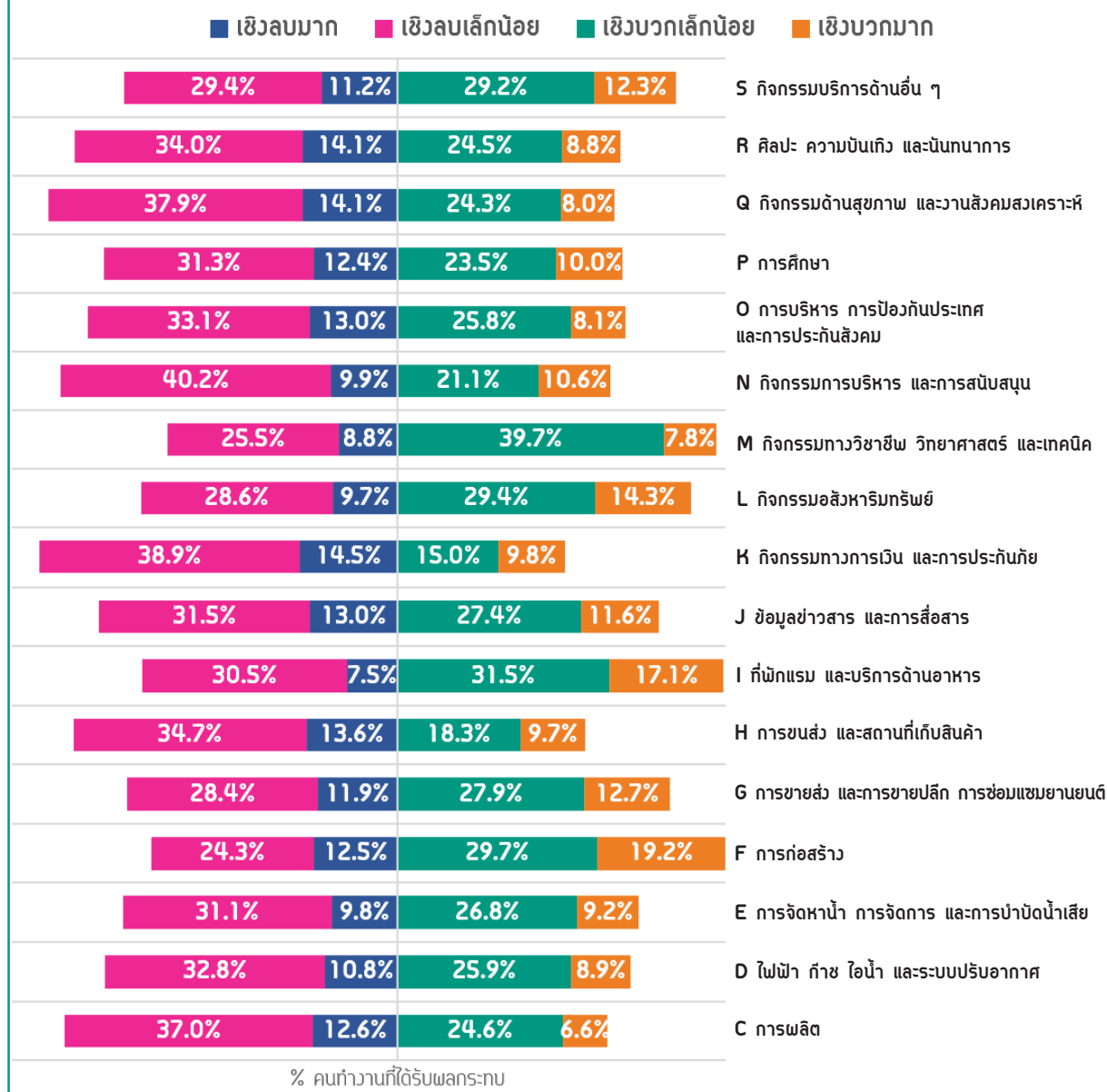


**แผนภาพ 8** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสุขภาพกายดี

ในมิติสุขภาพกายดี (Happy Body) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเขีวลบ (-) ต่อคนทำงานในเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเขีวบวก ยกเว้น 3 ประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และ F การก่อสร้าง ซึ่งมีสัดส่วนคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเขีวบวก (+) มากกว่าผลกระทบเขีวลบ

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเขีวลบ (-) ในมิติสุขภาพกายดีเป็นสัดส่วนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ K กิจกรรมทางการเงินและการประทั้นกัย (ร้อยละ 53.8) Q กิจกรรมด้านสุขภาพและวามสัวคสมสวเคราะห์ (ร้อยละ 52.1) และ N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (ร้อยละ 51.4) ตามลำดับ

## โควิด 19 ต่อมิติผ่อนคลาย

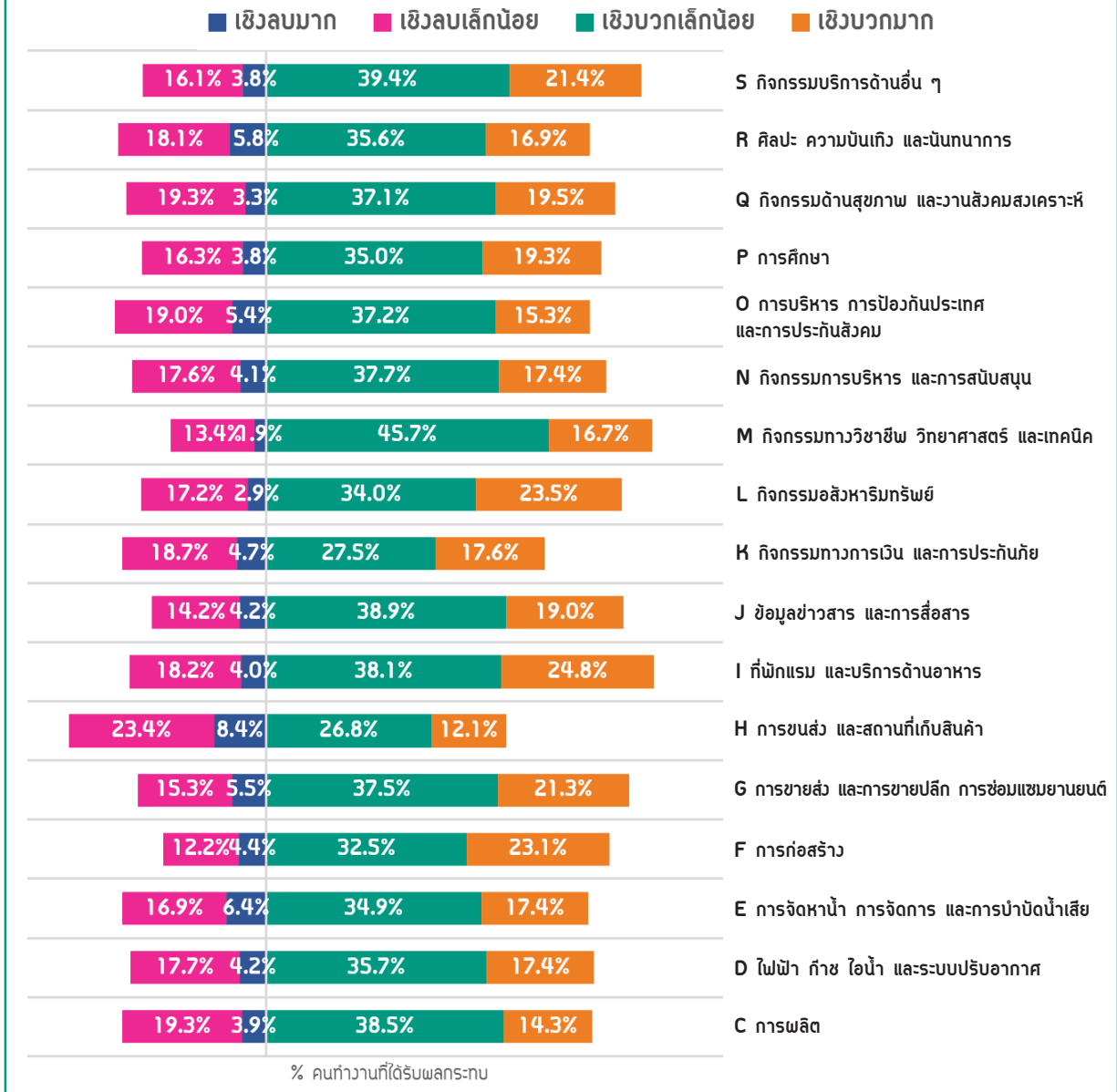


**แผนภาพ 9** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติผ่อนคลาย

ในมิติผ่อนคลาย (Happy Relax) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงลบ (-) ต่อคนทำงานในเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงบวก ในประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ ยกเว้น F การก่อสร้าง I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นประเภทอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกมากกว่าผลกระทบเชิงลบ

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงลบ (-) ในมิติผ่อนคลายเป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ H กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (ร้อยละ 53.4) Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ (ร้อยละ 52.0) และ N กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (ร้อยละ 50.1) ตามลำดับ

## โควิด 19 ต่อมิติน้ำใจดี

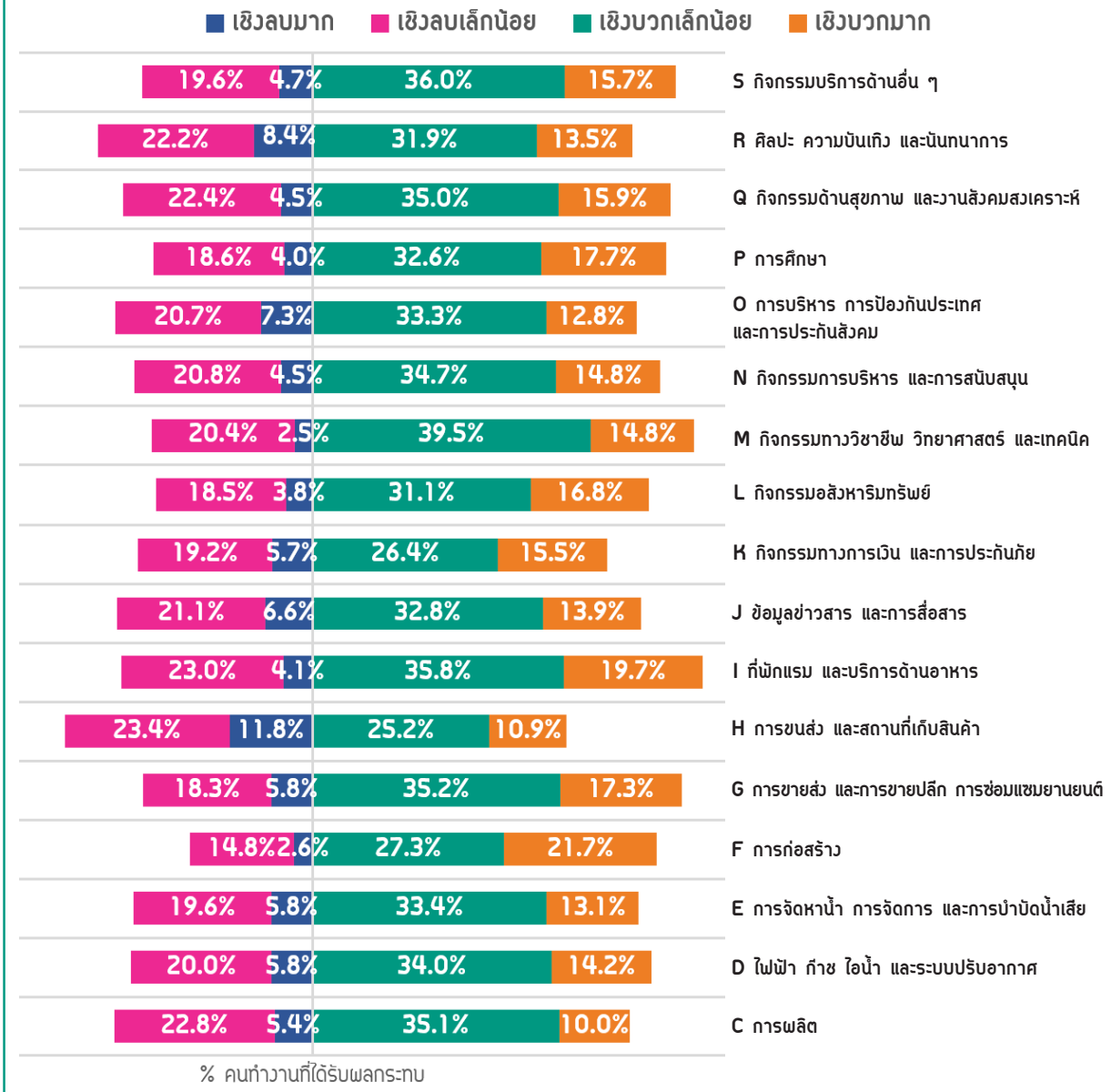


**แผนภาพ 10** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติน้ำใจดี

ในมิติน้ำใจดี (Happy Heart) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเขีบบวก (+) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเขีบลบ

ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเขีบบวก (+) ในมิติน้ำใจดีเป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 62.9) M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค (ร้อยละ 62.4) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (ร้อยละ 60.8) ตามลำดับ

## โควิด 19 ต่อมิติจิตวิญญาณดี



**แผนภาพ 11** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติจิตวิญญาณดี

สำหรับมิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่วนผลกระทบเขีบบวก (+) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเขีบบวกเช่นกัน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเขีบบวก (+) ในมิติจิตวิญญาณดีเป็นสัดส่วนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ I ที่พักรแรม และบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 55.5) M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค (ร้อยละ 54.3) และ G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ (ร้อยละ 52.5) ตามลำดับ

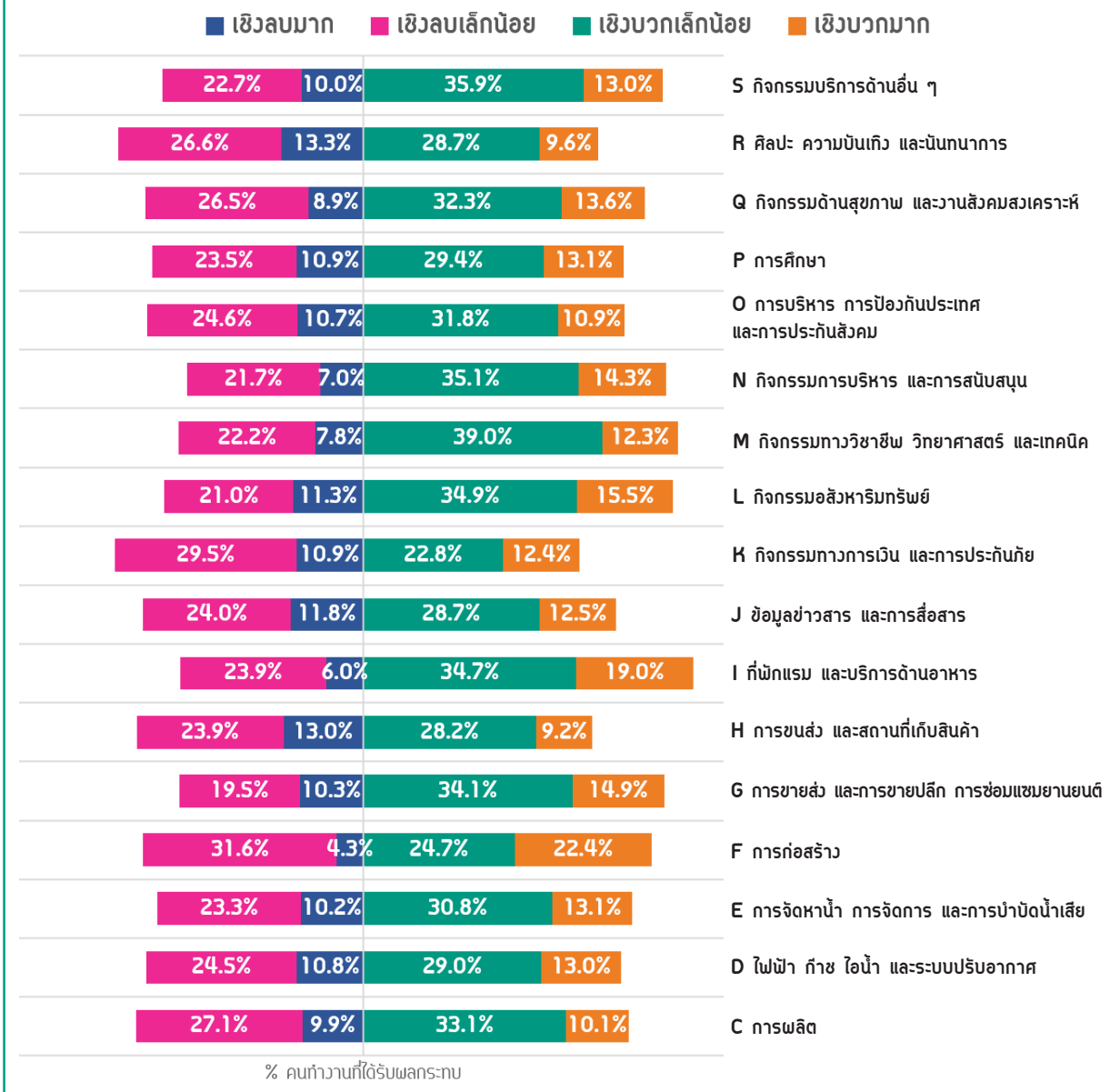
## โควิด 19 ต่อมิติครอบครัวดี



**แผนภาพ 12** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติครอบครัวดี

ในมิติครอบครัวดี (Happy Family) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงบวก (+) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงลบเช่นกัน สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงบวก (+) ในมิติครอบครัวดีเป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค (ร้อยละ 63.6) I ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 63.3) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (ร้อยละ 59.9) ตามลำดับ

## โควิด 19 ต่อมิตีสังคมดี



**แผนภาพ 13** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร)  
จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสังคมดี

สำหรับมิติสังคมดี (Happy Society) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงบวก (+) ต่อคนทำงานในประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงลบ ยกเว้นในบางประเภทอุตสาหกรรมที่สัดส่วนของผู้ที่ได้รับผลกระทบเชิงลบ (-) สูงกว่าเชิงบวก ได้แก่ H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า H กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย และ R ศิลปะ- ความบันเทิงและนันทนาการ

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเชิงบวก (+) มิติสังคมดีเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเชิงลบโดยมีสัดส่วนคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 53.7) M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค (ร้อยละ 51.3) และ L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ (ร้อยละ 50.4) ตามลำดับ

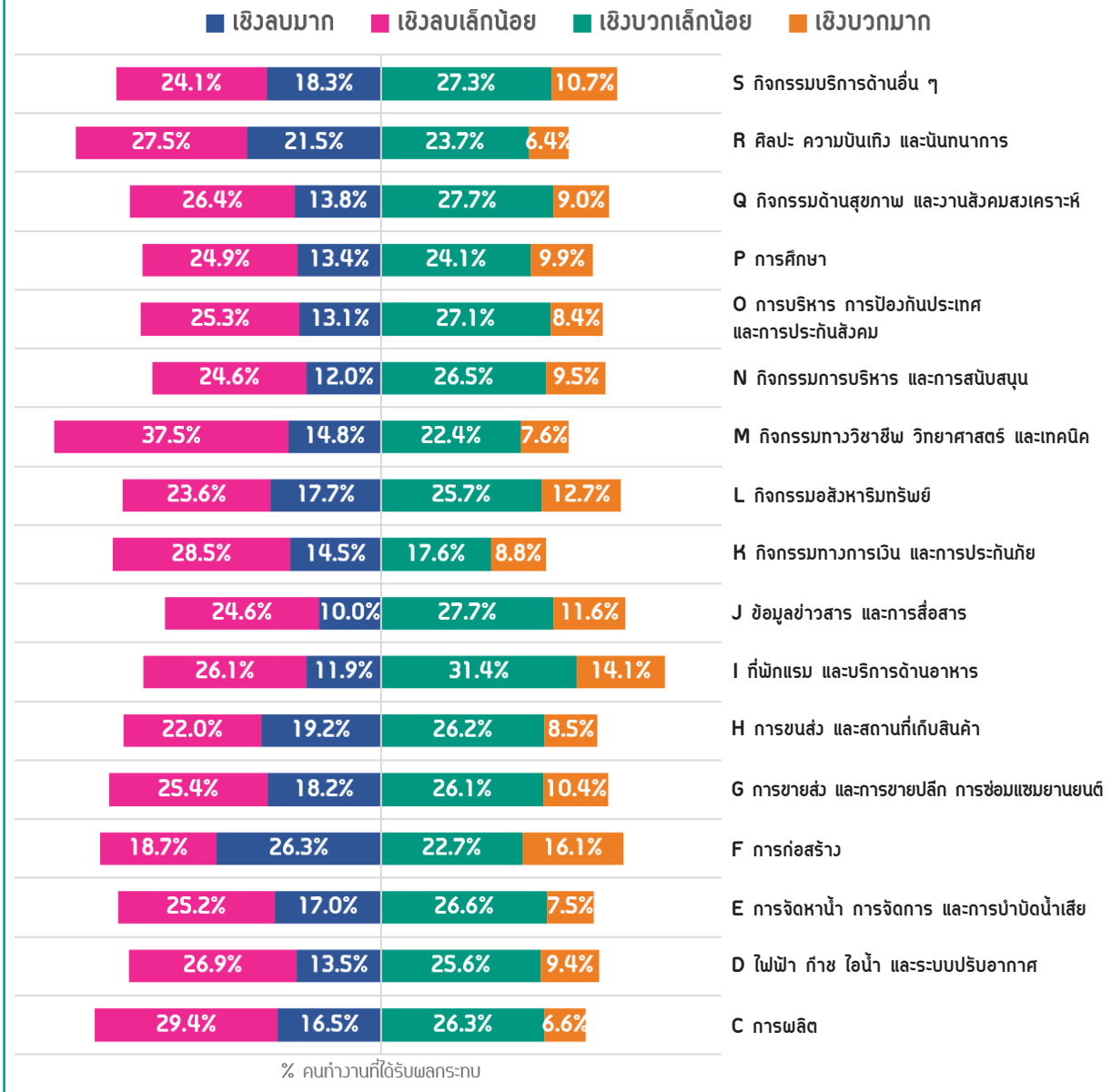
## โควิด 19 ต่อมิติใฝ่รู้ดี



**แผนภาพ 14** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร)  
จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติใฝ่รู้ดี

ในมิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเขีวบว (+) ต่อคนทำงานในทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเขีวบล สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเขีวบว (+) ในมิติใฝ่รู้ดีเป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 58.5) S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (ร้อยละ 58.3) และ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค (ร้อยละ 57.1) ตามลำดับ

## โควิด 19 ต่อมิติสุขภาพเวินดี



**แผนภาพ 15** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร)

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติสุขภาพเวินดี

ในมิติสุขภาพเวินดี (Happy Money) พบว่า สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบเขีวลบ (-) ต่อคนทำงานในเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลกระทบเขีวบวก ยกเว้น 2 ประเภทอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเขีวบวก (+) สูงกว่าเขีวลบ ได้แก่ I ที่พักรวม และบริการด้านอาหาร และ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

ในมิติสุขภาพเวินดีนี้ ประเภทอุตสาหกรรมที่คนทำงานได้รับผลกระทบเขีวลบ (-) เป็นสัดส่วนสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค (ร้อยละ 52.3) R ศิลปะ- ความบันเทิงและนันทนาการ (ร้อยละ 49.0) และ C การผลิต (ร้อยละ 45.9) ตามลำดับ



## โควิด 19 ต่อมิติการงานดี

■ เขียวลบมาก ■ เขียวลบเล็กน้อย ■ เขียวบวกเล็กน้อย ■ เขียวบวกมาก



**แผนภาพ 16** ผลกระทบสถานการณ์โควิด 19 ต่อคนทำงาน (ในองค์กร)  
จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในมิติการงานดี

สำหรับมิติการงานดี (Happy Work Life) ในภาพรวม พบว่า คนทำงานในเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรมมีส่วนที่ได้รับผลกระทบเชิงบวก (+) มากกว่าผลกระทบเชิงลบ ยกเว้นประเภทอุตสาหกรรมเดียว ได้แก่ R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ ที่มีสัดส่วนของคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงลบ (-) สูงกว่าผลกระทบเชิงบวก

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนคนทำงานที่ได้รับผลกระทบเชิงบวกในมิติการงานดี สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ I ที่พักรวมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 54.1) M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคนิค (ร้อยละ 53.9) และ S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (ร้อยละ 49.0) ตามลำดับ

# รายชื่อคณะวิจัยจัดทำผลการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564

1. รวศาสตราจารย์ ดร. ศรินันท์ กิตติสุขสถิต
2. รวศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพล แจ่มจันทร์
3. นาววรรณี หุตแพทย์
4. นางสาวสุภรต์ จรัสสิทธิ์
5. นางสาวพจนันท์ ศิริรัตน์มงคล
6. นางสาวปรีญา พลอยระย้า
7. นายมรุพัชร นามขาน
8. นายบุรเทพ ไชครนานุกูล





มหาวิทยาลัยมหิดล  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม





โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร  
เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา  
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170  
โทรศัพท์ 02-441-0201-4 โทรสาร 02-441-5221  
เว็บไซต์ [WWW.IPSR.MAHIDOL.AC.TH](http://WWW.IPSR.MAHIDOL.AC.TH)  
อีเมล [HAPPINOMETER@GMAIL.COM](mailto:HAPPINOMETER@GMAIL.COM)  
เว็บไซต์ [WWW.HAPPINOMETER.COM](http://WWW.HAPPINOMETER.COM)



[WWW.HAPPINOMETER.COM](http://WWW.HAPPINOMETER.COM)



E-BOOK ONLINE