สถานการณ์สุขภาพจิต กำลังแรงงาน และความสุขในการทำงาน

MENTAL HEALTH, LABOUR FORCE AND HAPPINESS AT WORK

รศรินทร์ เกรย์
อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์
รุ้งทอง ครามานนท์
เจตพล แสงกล้า

สถานการณ์สุขภาพจิต กำลังแรงงาน และความสุขในการทำงาน

MENTAL HEALTH, LABOUR FORCE AND HAPPINESS AT WORK

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

สถานการณ์สุขภาพจิต กำลังแรงงาน และความสุขในการทำงาน/รศรินทร์ เกรย์...[และคนอื่นๆ].
-- พิมพ์ครั้งที่ 1. -- นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559.
(เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 460)

ISBN 978-616-279-940-2

1. สุขภาพจิต. 2. แรงงาน. 3. ความพอใจในการทำงาน. 4. การทำงาน. 5. ความสุข. 6. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 7. คุณภาพชีวิต. I. รศรินทร์ เกรย์. II. อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. III. รุ่งทอง ครามานนท์. IV. เจตพล แสงกล้า. V. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. VI. ชื่อชุด. WM105 ส179 2559

ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม นายแพทย์ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
รายชื่อคณะทำงาน	รศรินทร์ เกรย์ อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ รุ่งทอง ครามานนท์ เจตพล แสงกล้า
จำนวนหน้า	130 หน้า
พิมพ์ครั้งแรก	พฤศจิกายน 2559 (500 เล่ม)
ดำเนินการโดย	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ปก/รูปเล่ม	บ้านท้ายซอยดีไซน์
พิมพ์ที่	บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด 39/205-206 ซอยวิภาวดีรังสิต 84 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210

Mental Health, Labour Force and Happiness at Work

ISBN 978-616-279-940-2

Advisors:	Pramote Prasartkul Apichat Chamratritthirong Institute for Population and Social Research, Mahidol University Prawate Tantipiwatanakul Department of Mental Health, Ministry of Public Health
Authors:	Rossarin Gray Umaporn Pattaravanich Rungthong Kramanon Jettapon Sangkla
First published:	November 2016 (500 copies)
Cover/Page layout:	**BanTaiSoi Design**
Printed by:	October Printing Co., Ltd. 39/205-206 Vibhavadi Rangsit road, Don Mueang, Bangkok 10210

คำนำ

การทำงานเป็นการสร้างคุณค่าให้กับมนุษย์ ทุกคนล้วนต้องการมีงานทำ เพราะการมีงานทำ ก่อให้เกิดรายได้ รู้สึกว่าตนเองไม่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น มีความเป็นอยู่ที่ดี ส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตดี มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิต โดยประเภทและอาชีพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานและเกิดประโยชน์ในแง่ของการมีผลผลิตที่ดี มีผลผลิตที่ดีตามมา

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของแรงงานและการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน

คณะผู้วิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นำโดย รศ.ดร. รศรินทร์ เกรย์ ได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการทำงานกับความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และสุขภาพจิต ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2557 ในเดือนสิงหาคม ดำเนินงานโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ และได้ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องความสุขในการทำงานของแรงงานในและนอกระบบให้ลุ่มลึกมากขึ้น

ในบทบาทของผู้จัดการแผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต ซึ่งเป็นหน่วยงานความร่วมมือระหว่างกรมสุขภาพจิตและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ขอขอบคุณคณะผู้วิจัยทุกท่านที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพชิ้นนี้ ผมเชื่อมั่นว่าข้อมูลในหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์และช่วยเติมเต็มความเข้าใจในเรื่องการทำงานกับความสุข ความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาพจิตของคนไทยได้เป็นอย่างดี

นายแพทย์ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล
แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต

MENTAL HEALTH, LABOUR FORCE AND HAPPINESS AT WORK

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานสถานการณ์สุขภาพจิต กำลังแรงงานและความสุขในการทำงาน ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อรายงานสถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้มีงานทำ (ในระบบและนอกระบบ) ผู้ว่างงาน ผู้ที่ทำงานตามฤดูกาล เป็นต้น และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ผู้ที่ไม่ได้ทำงาน เนื่องจากคิดว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไป และกรณีอื่นๆ เป็นต้น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของคนไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการศึกษาเชิงปริมาณได้ใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 ในเดือนสิงหาคม ดำเนินงานโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ และทางโครงการรายงานสถานการณ์สุขภาพจิตของประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้ขอความอนุเคราะห์ผนวกเพิ่มคำถามเกี่ยวกับสุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพได้ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในเรื่องความสุขในการทำงานของแรงงานในและ

นอกระบบ โดยแรงงานนอกระบบศึกษาในกลุ่มผู้รับงานมาทำที่บ้าน และแรงงานในระบบศึกษาในกลุ่มอาชีพรับราชการครู ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครปฐมและกาญจนบุรี ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม 2558 ผลการศึกษาแสดงได้ดังนี้

สถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 ในเดือนสิงหาคม กลุ่มตัวอย่างอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 63,677 คน สถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่า ร้อยละ 15.8 มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป เพศหญิงมีเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่าเพศชาย ผู้สูงอายุมีเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไปสูงกว่ากลุ่มวัยอื่นๆ และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไปมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ในเรื่องความสุขและความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิต คือ 7.54 คะแนน จากเต็ม 10 คะแนน และเมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรก็พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตคะเนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตเป็นไปในทำนองเดียวกันกับสุขภาพจิต โดยในรายละเอียดพบว่า เพศชายมีแนวโน้มมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ผู้สูงอายุมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่ากลุ่มวัยอื่นๆ และความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเมื่อมีระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น ในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า เพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าเพศหญิง ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าทุกกลุ่มวัย ผู้ที่มีระดับ

การศึกษาสูงจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาสุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต ตามสภาพแรงงาน พบว่า ผู้มีงานทำและกลุ่มที่ทำงานในระบบจะมีสุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิตมากกว่ากลุ่มผู้ว่างงาน กลุ่มกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล และกลุ่มผู้ทำงานนอกระบบ โดยผู้ที่ว่างงาน กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป รวมทั้งมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และมีสถานภาพแรงงานที่เป็นผู้มีงานทำ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 25,858 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) ผลพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมด้วยลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย

กลุ่มอายุ โดยกลุ่มอายุ 25-59 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าคนทำงานอายุ 15-24 ปี

สถานภาพสมรส ผู้ที่สมรส และผู้ที่หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด

การศึกษา ผู้ที่เรียนจบปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่เรียนต่ำกว่าประถมศึกษาหรือไม่ได้เรียนหนังสือ

อาชีพ ทุกกลุ่มอาชีพมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน

ชั่วโมงการทำงาน ผู้ที่ทำงานมากกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าคนที่ทำงาน 0-35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ผู้ที่มีความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวในระดับมากและมากที่สุด มีความสุขในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจเลยและมีความพึงพอใจเพียงเล็กน้อย

เวลาในการพักผ่อนและดูแลตัวเองเพียงพอ ผู้ที่มีความพึงพอใจในระดับมากและมากที่สุด ในการมีเวลาพักผ่อนและดูแลตัวเองอย่างเพียงพอเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจเลยและมีความพึงพอใจเพียงเล็กน้อย

คะแนนสุขภาพจิต คะแนนสุขภาพจิตยิ่งมากขึ้นทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ พบว่า ประเภทการทำงาน (แรงงานนอกและในระบบ) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในเรื่องความสุขในการทำงานของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ โดยแรงงานนอกระบบ ศึกษาในกลุ่มผู้รับงานมาทำที่บ้าน จำนวน 42 คน และแรงงานในระบบศึกษาในกลุ่มอาชีพรับราชการครู จำนวน 40 คน ผลการศึกษาเชิงคุณภาพสะท้อนให้เห็นว่า ในภาพรวมผู้ที่รับงานไปทำงานที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ และครูซึ่งเป็นแรงงานในระบบ มีความสุขในการทำงาน แต่เกิดขึ้นภายใต้บริบทของลักษณะอาชีพที่ต่างกัน โดยผู้ที่รับงานไปทำงานที่บ้านทั้งวัยทำงานและวัยสูงอายุจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากรู้สึกว่างานที่ทำเป็นอาชีพเสริม ทำให้ครอบครัวมีรายได้ รู้สึกภูมิใจ ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น และ

สามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้ ถึงแม้ว่าไม่มีสวัสดิการที่ได้จากการทำงาน แต่ก็มีสิทธิรักษาพยาบาลจากระบบสุขภาพถ้วนหน้า ในขณะที่ผู้ที่ประกอบอาชีพครู พบว่าทั้งเพศชายและหญิง มีความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจาก ความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครู ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดให้ความรู้แก่นักเรียน และมีความสุขเมื่อได้เห็นนักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน รวมถึงความสุขจากการมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง แม้บางครั้งจะมีปัญหาในเรื่องการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง รวมถึงภาระงานจำนวนมากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมนอกเหนือจากการสอน ซึ่งผลสอดคล้องกับผลวิเคราะห์เชิงปริมาณ ที่พบว่า แรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบ มีความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คนที่มีงานทำจะมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิต มากกว่าผู้ที่ไม่มีงานทำและผู้ที่อยู่กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ดังนั้น ภาครัฐและภาคเอกชนควรส่งเสริมให้ประชากรมีงานทำตลอดทั้งปี นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ผู้มีงานทำ ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ ได้แก่ การทำงานที่ให้แรงงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว และตนเองได้ดี การมีสุขภาพจิตที่ดี การให้แรงงานมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น การพัฒนาทักษะทางอาชีพ เพื่อให้บุคคลที่ประกอบอาชีพพื้นฐานได้มีโอกาสพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพของตนเองต่อไป

หน้าว่าง

MENTAL HEALTH, LABOUR FORCE AND HAPPINESS AT WORK

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร I

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความสำคัญและความเป็นมา 1

1.2 วัตถุประสงค์ 3

บทที่ 2 แนวคิด นิยามสถานภาพแรงงาน สถานการณ์สุขภาพจิต และความสุขในการทำงาน 5

2.1 นิยามศัพท์ “สถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป” 5

2.2 การวัดภาวะสุขภาพจิตคนไทย 9

2.3 ความสุข (Happiness) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) 10

2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance) 12

2.5 ความสุขในการทำงาน 18

2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ 23

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 25

3.1 การศึกษาเชิงปริมาณ 26

3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ 30

บทที่ 4 ผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต 33

4.1 ลักษณะทั่วไปและสถานภาพแรงงาน
ของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 34
4.2 ภาวะสุขภาพจิตและปัจจัยสำคัญ 38
4.3 ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และปัจจัยสำคัญ 47
4.4 สรุปผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิต ความสุข
และความพึงพอใจในชีวิต ตามปัจจัยสำคัญ 56

**บทที่ 5 การรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
และความสุขในการทำงาน 59**

5.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 59
5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 67

**บทที่ 6 ความสุขในการทำงานของแรงงานนอกระบบ
และในระบบ: ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ 77**

6.1 ผลการศึกษาความสุขของแรงงานนอกระบบ:
ผู้รับงานมาทำที่บ้าน 77
6.2 ผลการศึกษาความสุขของแรงงานในระบบ:
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 90
6.3 สรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพของแรงงานนอกระบบ
(ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) และแรงงานในระบบ (อาชีพครู) 102

บทที่ 7 อภิปรายผลการศึกษา 105

7.1 สถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต
และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 105
7.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 107
7.3 ข้อจำกัดของการศึกษานี้ 110
7.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 110

เอกสารอ้างอิง 111

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงมิติของสุขภาพจิต 5 มิติ และการให้คะแนน 27

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามข้อมูลทางประชากร และสถานภาพแรงงาน พ.ศ. 2557 35

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามอาชีพของผู้มีงานทำ พ.ศ. 2557 37

ตารางที่ 4 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิต 38

ตารางที่ 5 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิต และลักษณะทางประชากร 40

ตารางที่ 6 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิต และผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 43

ตารางที่ 7 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิต และอาชีพของผู้มีงานทำ 44

ตารางที่ 8 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิต และประเภทของงานที่ทำ 45

ตารางที่ 9 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิต และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน 46

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 47

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเพศ 48

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามกลุ่มอายุ 49

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพสมรส 50

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับการศึกษา 51

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากร ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 52
ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากร ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามอาชีพของผู้ที่มีงานทำ 53
ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากร ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ 55
ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากร ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน 56
ตารางที่ 19 คะแนนการรับรู้เฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (เฉพาะประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีงานทำ) 60
ตารางที่ 20 คะแนนการรับรู้เฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามเพศ 61
ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ 62
ตารางที่ 22 คะแนนการรับรู้เฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส 63
ตารางที่ 23 คะแนนการรับรู้เฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 64
ตารางที่ 24 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ 65
ตารางที่ 25 คะแนนเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามประเภทของแรงงาน 67
ตารางที่ 26 ลักษณะทางประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีงานทำ (ตอบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง) 69
ตารางที่ 27 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของประชากร อายุ 15 ปีขึ้นไป และมีงานทำ 74

ตารางที่ 28 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาความสุขของแรงงานนอกระบบ: กลุ่มผู้รับงานมาทำที่บ้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ 78

ตารางที่ 29 ลักษณะทางประชากรของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาความสุขของแรงงานในระบบ: ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 91

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1 แสดงสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 9

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 23

แผนภาพที่ 3 ร้อยละของสุขภาพจิตที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 42

แผนภาพที่ 4 คะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 52

หน้าว่าง

MENTAL HEALTH
LABOUR FORCE
AND HAPPINESS
AT WORK

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมา

การมีงานทำ ก่อให้เกิดรายได้ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ไม่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น ทำให้มีสุขภาพจิตดี(Mental Health) มีความสุข (Happiness) มีความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และมีความอยู่ดีเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) ตรงกันข้ามกับผู้ไม่มีงานทำ หรือผู้ว่างงาน สอดคล้องกับการรายงานของสำนักข่าวบลูมเบิร์ก ที่ได้จัดทำ “ดัชนีความทุกข์ยาก (Misery index)” ทางเศรษฐกิจขึ้นโดยใช้ภาวะเงินเฟ้อและอัตราการว่างงาน เป็นดัชนีในการคำนวณหาดัชนีชี้วัดความทุกข์ยากทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับภาวะการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของประชากรในประเทศ โดยผลการสำรวจ พบว่า หากประเทศใดมีความทุกข์ยากทางเศรษฐกิจในระดับต่ำ ประชากรในประเทศนั้นย่อมจะมีความสุขมากขึ้น ผลการคำนวณดัชนีความทุกข์ยากปี พ.ศ. 2015 และ 2016 ใน 150 ประเทศ พบว่า ประเทศไทยมีดัชนีความทุกข์ยากต่ำที่สุด นั่นย่อมหมายถึง ประชากรในประเทศไทยมีความสุขเชิงเศรษฐกิจสูงสุด เนื่องจากประเทศไทยมีภาวะ

เงินเฟ้อต่ำเช่นเดียวกับอัตราการว่างงานที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ (Masaki K. & Will D., 2016)

ถ้าพิจารณากลุ่มผู้มีงานทำ แบ่งออกได้เป็น อาชีพต่างๆ หรือแบ่งตามการได้รับสวัสดิการทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ แรงงานในระบบ (ได้รับ) และ แรงงานนอกระบบ (ไม่ได้รับ) ซึ่งน่าจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ในประเทศที่พัฒนาแล้ว คนทำงานเป็นแรงงานในระบบทั้งหมด แต่สำหรับในประเทศไทย คนทำงานในระบบมีน้อยกว่านอกระบบ จากการสำรวจแรงงานนอกระบบ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 พบว่า มีแรงงานในระบบประมาณร้อยละ 40 ที่เหลือเป็นแรงงานนอกระบบ

แนวคิดการมีงานทำ หรือการว่างงาน เป็นการจัดกลุ่มภายใต้กำลังแรงงานปัจจุบัน ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ซึ่งแบ่งภาพรวมของผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน เช่น ทำงานบ้าน นักเรียน เป็นต้น 2) ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ กำลังแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาลและกำลังแรงงานปัจจุบัน ได้แก่ ผู้มีงานทำ และผู้ว่างงาน (รายละเอียดอยู่ในบทที่ 2)

กลุ่มผู้มีงานทำที่ดีที่สุด คือ กลุ่มที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Joy in work) เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานและมีประโยชน์ในแง่ของผลิตภาพ (Productivity) (Lau R.S.M. อ้างใน ภานุภาคย์ 2549) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประเภทของงาน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์หาปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความสุขในการทำงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลภาวะการทำงานของประเทศเป็นประจำทุกปี ตามกรอบมาตรฐานแรงงานดังกล่าวข้างต้น และในเดือน สิงหาคม ปี 2557 ได้ร่วมมือกับโครงการรายงานสถานการณ์สุขภาพจิตของประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพิ่มคำถามเกี่ยวกับสุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการทำงานกับความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และสุขภาพจิต ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อรายงานสถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย

1.1 ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้มีงานทำ (ในระบบและนอกระบบ) ผู้ว่างงาน และผู้ที่ทำงานตามฤดูกาล

1.2 ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ผู้ที่ไม่ได้ทำงาน เนื่องจากคิดว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไป และกรณีอื่นๆ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของคนไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

หน้าว่าง

MENTAL HEALTH
LABOUR FORCE
AND HAPPINESS
AT WORK

บทที่ 2

แนวคิด นิยามสถานภาพแรงงาน สถานการณ์สุขภาพจิต และความสุขในการทำงาน

ประเทศไทย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้นำแนวคิดสถานภาพแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความสุขและความพึงพอใจในชีวิต และการวัดสุขภาพจิตที่เป็นเครื่องมือสำหรับคนไทยโดยเฉพาะ รวมถึงนำแนวคิดความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มาใช้ในการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงาน ความสุขในการทำงานและภาวะสุขภาพจิต โดยเนื้อหาในบทนี้ประกอบด้วย

2.1 นิยามศัพท์ “สถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป”

2.2 การวัดภาวะสุขภาพจิตคนไทย

2.3 ความสุข (Happiness) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)

2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance)

2.5 ความสุขในการทำงาน

2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

2.1 นิยามศัพท์ “สถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป”

นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพแรงงาน โดยอิงกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ไว้ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

2.1.1 ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน

กำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ที่ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล

กำลังแรงงานปัจจุบัน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีงานทำหรือว่างงาน

กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้มีงานทำ หรือผู้ว่างงาน แต่เป็นผู้รอฤดูกาลที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงาน และเป็นบุคคลที่ตามปกติจะทำงานที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่นาเกษตร หรือธุรกิจซึ่งทำกิจกรรมตามฤดูกาล โดยมีหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกคนอื่นๆ ในครัวเรือนเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินกิจการ

ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1) ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่เป็นเงินสดหรือสิ่งของ

2) ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ดังต่อไปนี้

- ยังคงได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง ผลประโยชน์อื่นๆ ผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน
- ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้างผลประโยชน์อื่นๆ ผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงาน หรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

3) ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาของหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือน

ประเภทการทำงานของแรงงาน แบ่งออกเป็น แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ

แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้ที่มีงานทำและได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่

1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

2) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

3) ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายที่ว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

4) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ

5) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

6) ผู้มีงานทำที่ประกันตนตามพรบ.ประกันสังคม มาตรา 33,39 และ 40

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

1) ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ แต่ได้หางาน รองาน หรือรอการบรรจุ ในระหว่าง 30 วันก่อนการสัมภาษณ์

2) ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ และไม่ได้หางานในระหว่าง 30 วันก่อนการสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

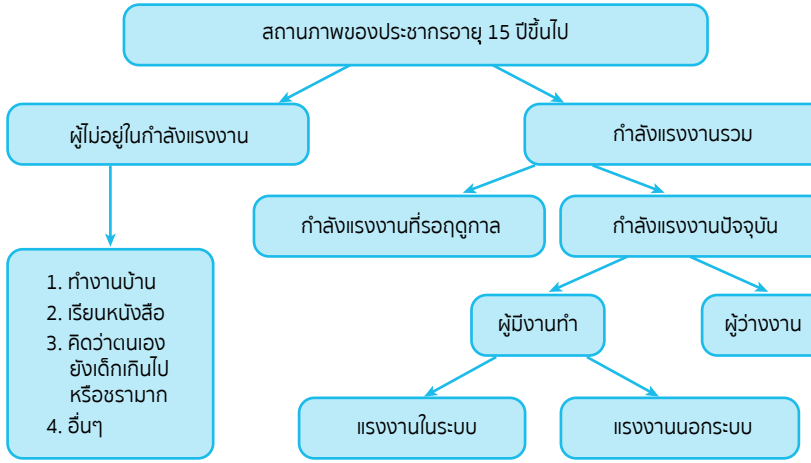
2.1.2 ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้อยู่ในกำลังแรงงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ได้แก่ บุคคลซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ได้ทำงาน และไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่

1. ทำงานบ้าน
2. เรียนหนังสือ
3. คิดว่าตนเองยังเด็กเกินไป หรือชรามาก
4. ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากพิการทางร่างกายหรือจิตใจ หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง
5. ไม่สมัครใจทำงาน
6. ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ให้แก่บุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน
7. ทำงานให้องค์การ หรือสถาบันการกุศลต่างๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทนอย่างใด
8. ไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผลอื่น

จากความหมายดังกล่าว สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพที่ 1 แสดงสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป



ซึ่งจากแผนภาพแสดงสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จะเห็นว่ามีการจำแนกและจัดกลุ่มย่อย ตามลักษณะของการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว อาจจะส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิต ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละกลุ่ม ซึ่งเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2.2 การวัดภาวะสุขภาพจิตคนไทย

อภิชัย มงคล และคณะ (2552) ได้พัฒนาแบบวัดสุขภาพจิตฉบับสั้นสำหรับใช้วัดสุขภาพจิตคนไทยที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยแบบวัดสุขภาพจิตนี้ได้ผ่านการพัฒนาและทดสอบมาจนเป็นที่ยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งแบบวัดสุขภาพจิตฉบับย่อนี้เป็นแบบรายงานตนเอง ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ ใน 5 มิติ ได้แก่ ความรู้สึกทางบวก การไม่มีความรู้สึกทางลบ

สมรรถภาพจิตใจ คุณภาพจิตใจ และการสนับสนุนจากครอบครัว (รายละเอียดของข้อถามในแต่ละมิติ แสดงไว้ในบทที่ 3) และจากการศึกษาของอภิชัย มงคล และคณะ (2544) โดยเปรียบเทียบภาพรวมของเครื่องมือวัดสุขภาพจิตของคนไทยฉบับเดียวกันนี้กับนิยามความสุขในบริบทของสังคมไทย และในมุมมองของศาสนาพุทธ นักวิชาการ และประชาชน ได้อนุมานว่า สุขภาพจิต และความสุขเป็นเรื่องเดียวกันในบริบทของสังคมไทย

2.3 ความสุข (Happiness) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)

2.3.1 แนวคิดและวิธีการวัด

ถึงแม้นักจิตวิทยาจะพยายามค้นหาความหมายและการวัด “ความสุข (Happiness)” และ “ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)” มาอย่างต่อเนื่องและยังเป็นที่ถกเถียงกันอยู่นั้น นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์สนใจการค้นหาปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งคำว่า “ความสุข (Happiness)” และ “ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)” มักถูกใช้เป็นตัวชี้วัดของความอยู่ดีเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) (Yang, 2008) และมักเป็นคำที่ใช้แทนกันได้ โดยพบว่าความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กันสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Easterline, 2006) รวมทั้งตัวแปรที่ใช้ทำนายความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมักเป็นตัวแปรชุดเดียวกัน (Gray, Rukumnuaykit, Kittisuksathit & Thongthai, 2008)

แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดของความสุข และความพึงพอใจในชีวิตยังคงมีความแตกต่างกันบ้าง กล่าวคือ ความสุข เป็นความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายหากมีเหตุการณ์ใดมากระทบ ในขณะที่ความพึงพอใจในชีวิตเป็นความรู้สึกที่คงที่มากกว่า เนื่องจากเป็นการประเมินตนเองในทุกด้านของชีวิตก่อนจึงค่อยตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในชีวิตระดับใด (Nettle, 2005)

ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต มีวิธีการวัด 3 วิธี ได้แก่

1) การใช้คำถามเดียว (Single question หรือ global question) วิธีการนี้มีการใช้กันอย่างแพร่หลายและมักใช้กับการสำรวจระดับประเทศ เนื่องจากสามารถเปรียบเทียบระหว่างประเทศได้ ตัวอย่างเช่น USA Gallup Polls และ General Social Survey (GSS) เป็นต้น สำหรับประเทศไทยใช้การวัดความสุขแบบคำถามเดียว ซึ่งได้ผนวกไปกับหลายการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เช่น การสำรวจแรงงานนอกระบบ 2557 เป็นต้น คำถามคือ “ปัจจุบัน....ชื่อ.....มีความสุขอยู่ในระดับใด” ให้เลือกตอบสเกล 0-10 โดยที่ 0 คือ ไม่มีความสุขเลย และ 10 คือ มีความสุขมากที่สุด

2) การใช้หลายคำถาม (Multiple questions) มักพบในการสำรวจความพึงพอใจในชีวิต เช่น Life satisfaction with life scale (SWLS) มี 5 คำถาม ได้แก่ 1) “ชีวิตส่วนใหญ่ของฉันเป็นไปตามที่ฉันคิดไว้” 2) “สภาวะต่างๆ ในชีวิตของฉันล้วนดีเยี่ยม” 3) “ฉันมีความพึงพอใจในชีวิต” 4) “จนถึงวันนี้ ฉันได้ในสิ่งที่ฉันต้องการแล้ว” 5) “ถ้าย้อนเวลากลับไปได้ ฉันแทบจะไม่อยากเปลี่ยนแปลงอะไรเลย” โดยในแต่ละคำถามให้เลือกตอบ 7 สเกล ได้แก่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย” “เฉยๆ” “เห็นด้วยเล็กน้อย” “เห็นด้วย” “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (Deiner, Emmons, Larsen & Griffin, 1985)

3) การใช้องค์ประกอบแต่ละด้าน (Multidimensional questions) เป็นการวัดองค์ประกอบแต่ละด้าน เช่น ความพึงพอในชีวิตครอบครัว ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อน ความพึงพอใจในภาวะสุขภาพ เป็นต้น (Andrews & Withey, 1976) ซึ่งการวัดแบบองค์ประกอบนี้มีจุดที่ต้องพึงระวัง คือ อาจเกิดความสัมพันธ์กันเองสูงในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเป็นปัจจัยทำนายองค์ประกอบอื่น (George, 2010) สำหรับการวัดสุขภาพจิตคนไทยของ อภิชัย มงคล และคณะ (2552) เป็นการวัดประเภทที่ 3

2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Joy in work) เกิดความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ (Career satisfaction) มีความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) มีความเครียดน้อยกว่า (Job stress) มีสุขภาพกายและอารมณ์ดีกว่า (Emotion and Physical well-being) (Bruke, 2008) นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังมีประโยชน์ในแง่ของผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กรที่ดีกว่าโดยจะมีการเติบโตของยอดขายและกำไรที่สูงกว่าอย่างชัดเจน (Lau R.S.M. อ้างใน ภาณุภาคย์ 2549)

เช่นเดียวกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ยังเกิดประโยชน์ต่อนายจ้าง เช่น ลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดการหยุดงานโดยขาดเหตุผลที่ดี ลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์ เป็นต้น สำหรับประโยชน์ต่อพนักงานเมื่อสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ เช่น มีสุขภาพกายใจแข็งแรง มีความท้าทายในการทำงาน หรือสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Hudson, 2005)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจทั้งในวงวิชาการ นักวิจัย ลูกจ้าง และนายจ้าง รวมทั้งองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความสมดุลให้เกิดในชีวิตและการทำงาน (Doherty & Manfredi, 2006; Lockwood, 2003) ให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะความทันสมัยของเทคโนโลยีการสื่อสาร และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโดยเฉพาะอาจมีการจ้างงานผู้สูงอายุ และแรงงานที่เป็นเพศหญิงเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต (Khan, 2013)

2.4.1 ความหมายและองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Hudson (2005) ได้ให้นิยามของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า คือ “ระดับความพึงพอใจของการมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือความเหมาะสมพอดีในความหลากหลายในแต่ละบทบาท” ซึ่งความสมดุลนี้ประกอบไปด้วยความสมดุล 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสมดุลด้านเวลาที่ให้ในบทบาทของการทำงานและบทบาทอื่นในชีวิต (Time balance) 2) ความสมดุลด้านการมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน และชีวิตด้านอื่นๆ (Involvement balance) 3) ความสมดุลของระดับความพึงพอใจในบทบาทของการทำงานและบทบาทอื่นๆ ในชีวิต (Satisfaction balance)

Sharma (2013) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า “เป็นการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติไปพร้อมกันได้ระหว่างการทำงาน บทบาทอื่น และภาระหน้าที่อื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของบุคคลและสังคม”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ กพ. ได้จัดทำการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ โดยกลุ่มมาตรฐานองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ว่าหมายถึง *“การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง”* (อ้างใน ภาณุภาคย์, 2549)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2556) ได้รวบรวมคำมั่นของผู้นำองค์กรสร้างสุขภาครัฐ สสส. และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมบันทึกความเข้าใจ (MOU-Memorandum of understanding) เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2558 โดยมีผู้นำ

องค์กรได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้

นายฐานิส ศรียะพันธ์ อธิบดีกรมพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้กล่าวไว้ว่า *"คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร 2) การมีสภาพร่างกายและจิตใจที่ดีงาม 3) การมีเศรษฐกิจ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ 4) การมีสังคมสัมพันธภาพที่ดีกับสังคม 4 กลุ่ม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนผู้รับบริการ"*

นายแพทย์วชิระ เพ็งจันทร์ ได้กล่าวไว้ว่า *"คนมาทำงานใช้ชีวิตอย่างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตตนเองทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว ชุมชน และสังคมแล้ว สามารถจะดำรงความมีสุขภาพดีร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข"*

ขนิญร์นัสท์และอารรย์วรรณ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง "การสร้างความสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง" โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพยาบาลวิชาชีพ 9 คน โดยผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพได้ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตกับงานไว้ว่าคือ ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว มีความพอดีและมีชีวิตที่พอเพียง สามารถบริหารจัดการตัวเองไว้ ไม่หนักไปทางใดทางหนึ่ง หรือต้องแบ่งครึ่งเวลาทำงานและส่วนตัวให้เท่าๆ กัน เมื่อเกิดปัญหาสามารถแยกแยะระหว่างปัญหาส่วนตัวและงานออกจากกันได้ และสามารถจัดการแก้ปัญหานั้นๆ ได้

2.4.2 กลไกการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กลไกสำคัญในการช่วยสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น ประกอบด้วย กลไกระดับบุคคล และกลไกระดับองค์กร

1) กลไกระดับบุคคล

ศิรภัสสร (2552) ได้ให้แนวคิด 8 happy ที่จะส่งเสริมให้ชีวิตมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1) การมีสุขภาพกายที่แข็งแรง (Happy body) 2) การมีสุขภาพใจแข็งแรง/สุขภาพที่ดี (Happy heart) 3) การมีสังคมที่ดี (Happy society) 4) การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ (Happy relax) 5) การหมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (Happy brain) 6) การมีจิตวิญญาณ/ศรัทธา/ความเชื่อ/สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ (Happy soul) 7) การรู้จักเก็บออมและไม่เป็นหนี้ (Happy money) 8) การมีครอบครัวที่ดี (Happy family)

ขนิญร์นัสท์และอารรย์วรรณ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างความสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” พบว่า การสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน สามารถทำได้โดยสร้างความสุขให้ตนเอง ประกอบด้วย 1) ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เช่น มีเวลาผ่อนคลาย ดูแลสุขภาพกายใจให้แข็งแรง พักผ่อนให้เพียงพอ รู้จักบริหารจัดการการใช้เงินอย่างเพียงพอ และสร้างกำลังใจให้ตัวเองเสมอ รวมทั้งมีครอบครัวที่เข้าใจดูแลกันและกัน 2) มีความสุขกับงานที่ทำ ด้วยการทำใจให้รักงานที่ทำและมีความสุขทุกครั้งที่ทำ เมื่อเกิดความเครียดหรือปัญหาในการทำงานต้องแก้ไขอย่างมีสติ

2) กลไกระดับองค์กร

ศิรภัสสร (2552) ได้เสนอแนวคิดการสร้างความสมดุลในการทำงานโดยองค์กรสามารถสร้างกลไกความสมดุลในการทำงานให้แก่พนักงานได้ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกกำลังทำงานที่มีคุณค่าตรงกับความสามารถของพนักงาน มีความท้าทาย มีความอิสระในการปฏิบัติงาน

2) แรงบันดาลใจและคุณค่า โดยองค์กรควรสร้างแรงบันดาลใจและทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ตนเองทำงานที่มีคุณค่าแก่องค์กรและสังคม 3) สิ่งตอบแทน โดยองค์กรต้องมีสิ่งตอบแทนในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น 4) การเติบโตในหน้าที่การงาน โดยองค์กรต้องมีกลไกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ 5) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานให้มีคุณภาพ โดยองค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน

สุดาว (2555) ได้เสนอเทคนิคการสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยองค์กร ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายสมดุลชีวิตการทำงานในองค์กร โดยการกำหนดนโยบายนี้ในองค์กร เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว โดยการบูรณาการนโยบายการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเข้ากับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร 2) จัดการฝึกอบรมให้พนักงาน โดยองค์กรต้องจัดการอบรมให้พนักงานมีความรู้และเข้าใจการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดการทำงานของพนักงานแบบเดิมที่ยึดถือเรื่องเวลาการทำงานเป็นหลัก เช่น การที่พนักงานใช้เวลาในการทำงานมาก มีการทำงานล่วงเวลาถือว่าเป็นพนักงานที่ดี ซึ่งบางครั้งเป็นการสร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นภายในครอบครัว การปรับเปลี่ยนวิธีคิดจากการเน้นชั่วโมงทำงาน มาพิจารณาผลลัพธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้มากขึ้น 4) การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และเชื่อมโยงการทำงานได้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ อินทราเน็ต หรือการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video conference system) เป็นต้น 5) การจัดสรรเวลาให้เหมาะสม โดยองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนเวลาในการ

ทำงานของพนักงานให้มีความเหมาะสม เช่น จัดประชุมเฉพาะในเวลาทำงาน หรือการบริหารเวลาการประชุมให้มีประสิทธิภาพ หรือมีการกำหนดเวลาในการเข้าออกงานที่ยืดหยุ่นแทนการกำหนดเวลาที่ตายตัว เป็นต้น 6) พิจารณาผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก โดยองค์กรที่ปรับเปลี่ยนวิธีคิดจากการยึดเวลาการทำงานเป็นหลักมาเป็นการพิจารณาผลลัพธ์ของงานเป็นหลักนี้ ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานที่ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีกรอบเวลา และมีการติดตามประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น 7) ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความยืดหยุ่น กล่าวคือ องค์กรต้องจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของพนักงาน เช่น จัดให้มีทุนการศึกษาของบุตรสำหรับผู้ที่สมรสแล้วและมีบุตร หรือสวัสดิการรักษาพยาบาล และสวัสดิการหลังเกษียณสำหรับพนักงานที่สูงวัย เป็นต้น 8) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยองค์กรต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน ซึ่งเป็นการเอื้อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และ 9) จัดบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน เช่น การมีธนาคารในที่ทำงาน มีห้องอาหาร หรือบริการอื่นๆ ที่ช่วยให้พนักงานมีความสะดวก รวดเร็วในการใช้บริการ เป็นต้น

ขนิญร์นัสท์และอารรย์วรรณ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างความสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” พบว่าองค์กรก็มีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานได้ เช่น หัวหน้าต้องเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งพนักงานมีการทำงานเป็นทีมอย่างสามัคคี นอกจากนี้องค์กรต้องมีการจัดสรรสวัสดิการให้พนักงานอย่างเพียงพอ

2.5 ความสุขในการทำงาน

2.5.1 ความหมายและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์, เฉลิมพล, กาญจนา & จรัมพร (2555) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า *"ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน"*

ความสุขของคนทำงานมี 9 มิติ ได้แก่ มิติสุขภาพดี มิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี ผ่านการวัดด้วยเครื่องมือที่ถูกเรียกว่า "Happinomiter" ซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่อวัดความสุขของคนทำงาน โดยสามารถวัดได้ระยะสั้นเป็นรายไตรมาส เป็นการวัดความสุขระดับบุคคลแต่สามารถนำความสุขระดับบุคคลมาวิเคราะห์เป็นความสุขขององค์กรได้

ชินกร และปภาดา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยนิยามความสุขในการทำงานไว้ว่า *"การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านบวกและด้านลบ จากการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย"*

โดยความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบ

Walton (1974) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน 8 ประการ ได้แก่ มีค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีการบูรณาทางสังคม ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความสมดุลในชีวิตการทำงาน และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2.5.2 ประโยชน์เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นประเด็นสำคัญในด้านการบริหารองค์กร ประโยชน์ของความสุขในการทำงานจะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน (Lise & Timothy, 2004) และเพิ่มประสิทธภาพในการทำงานสูงสุด (Hamdia & Phadett, 2011) รวมทั้งหากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นการช่วยให้องค์กรมีพนักงานที่มีความสามารถอยู่ในองค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพกายใจแข็งแรง ซึ่งส่งผลต่อผลิตภาพและประสิทธิภาพสูง รวมทั้งจะทำให้พนักงานทำงานในองค์กรนั้นอย่างยาวนาน (Brookfield, 1998)

2.5.3 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานครั้งนี้ เกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาความสุขในการทำงานภายในองค์กร (การทำงานในระบบ) สำหรับการศึกษาความสุขของคนทำงานนอกระบบยังไม่พบว่ามีการศึกษาแพร่หลายรวมถึงการศึกษาในประเทศไทย แต่จะมุ่งเน้นไปที่การศึกษาสถานการณ์และปัญหาของแรงงานนอกระบบ เพื่อผลักดัน

ไปสู่การจัดทำนโยบายด้านสวัสดิการ และอาชีวอนามัยให้กับผู้ที่ทำงานนอกระบบมากกว่าค้นหาความสุขของแรงงานนอกระบบ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานซึ่งพบว่าเป็นของแรงงานในระบบหรือแรงงานที่ทำงานในองค์กรมีดังนี้

เพศ

การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การที่องค์กรมีความสมดุลระหว่างเพศชายและเพศหญิงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ามีเพศใดเพศหนึ่งเป็นส่วนใหญ่ (Dail &Terry, 1997) ในขณะที่บางการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า เพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย (Andrew, 1996) และเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง (Ghafoor, 2012) นอกจากนี้ยังพบว่าบางการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความสุขในการทำงาน (Soleman,2005)

อายุ

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น (Bas & Ardicin, 2002) ในขณะที่บางการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-60 ปี (Yapa, Rathnayake, Senanayake & Premakumara, 2014) แต่อย่างไรก็ตามบางการศึกษากลับพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Cano&Miller,1992)

สถานภาพสมรส

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานที่ไม่ได้แต่งงานมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว รวมทั้งพนักงานที่ใช้แรงงานที่ยังไม่ได้แต่งงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด และพนักงานด้านเทคนิคมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด (Yapa, Rathnayake, Senanayake & Premakumara, 2014) แต่บางการศึกษากลับพบว่า ผู้ที่แต่งงานและหย่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่แต่งงานใหม่ๆ ไม่เคยแต่งงาน และเป็นหม้าย

(Fetsch & Kennington, 1997) ในขณะบางการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสและความสุขในการทำงาน (Scott, Swortzel & Taylor, 2005)

ระดับการศึกษา

การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Yapa, Rathnayake, Senanayake& Premakumara, 2014; Scott, Swortzel &Taylor, 2005) แต่อย่างไรก็ตามมีการศึกษาที่พบว่าความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามการศึกษาที่เพิ่มขึ้น (Andrews, 1990; Berns, 1989) โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด (Ghafoor, 2012) ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกลับมีความสุขในการทำงานเช่นกัน (Andrew, 1996)

ประเภทการทำงาน/อาชีพ

Samad (2006) ได้ศึกษาปัจจัยทางประชากร ความลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานคอมพิวเตอร์ในบริษัท Telecom ประเทศมาเลเซีย จำนวน 292 คน โดยผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าลักษณะของงานที่ทำ กล่าวคือ หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะมีโอกาสลาออกจากงานสูง

Ghafoor (2012) ศึกษาลักษณะทางประชากรต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน 132 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานประจำมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานจ้างตามสัญญา นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ

จำนวนชั่วโมงในการทำงาน

การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การใช้เวลาในการทำงานมาก ส่งผลเสียต่อชีวิตครอบครัว เช่น มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงของลูก (Crouter, Head, McHale, & Tucker, 2004) หรือการศึกษาที่พบว่า ผู้ชายที่ใช้เวลาในการทำงานมากมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการให้เวลากับลูก และคู่สมรส รวมทั้งส่งผลในทางลบต่อความสัมพันธ์ในชีวิตแต่งงาน (Crouter, Bumpus, Head, & McHale, 2001)

ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาสำหรับการทำงาน ตนเอง และครอบครัว

การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้วยการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมให้กับการทำงาน ตนเอง และครอบครัว เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงการมีสุขภาพดีและการอยู่ดีมีสุข (Sharma,2013) นอกจากนี้การที่มีเวลาพักผ่อนและดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน (Chuimento,2007; ทัศนา,2549)

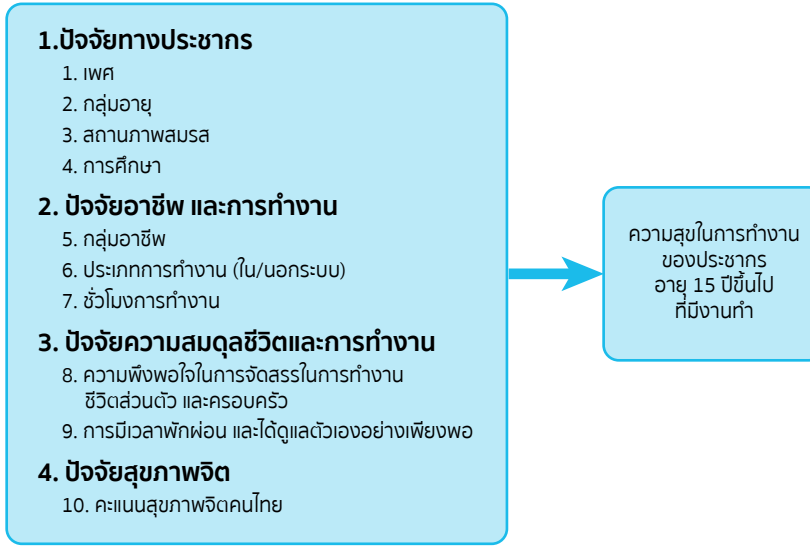
ภาวะสุขภาพจิต

ภาวะสุขภาพจิตและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างเห็นได้ชัด การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า แพทย์ไม่พึงพอใจในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ต่ำ มีสาเหตุมาจากการทำงานหนัก คนไข้มีความคาดหวังสูง และเกิดความยุ่งยากในชีวิตครอบครัว (Cooper, Rout, & Faragher,1989)

2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งปัจจัยกำหนดความสุขในการทำงาน ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยทางประชากร 2) ปัจจัยอาชีพและการทำงาน 3) ปัจจัยความสมดุลชีวิตและการทำงาน และ 4) ปัจจัยสุขภาพจิต แสดงได้ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน



หน้าว่าง

MENTAL HEALTH
LABOUR FORCE
AND HAPPINESS
AT WORK

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาสถานการณ์สุขภาพจิต กำลังแรงงานและความสุขในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อรายงานสถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้มีงานทำ (ในระบบและนอกระบบ) ผู้ว่างงาน ผู้ที่ทำงานตามฤดูกาล เป็นต้น และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ผู้ที่ไม่ได้ทำงาน เนื่องจากคิดว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไป และกรณีอื่นๆ เป็นต้น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของคนไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป งานวิจัยนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

3.1.1 แหล่งข้อมูล

การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 ในเดือนสิงหาคม ดำเนินงานโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

3.1.2 ระเบียบวิธีการสำรวจ

การสำรวจนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Two-stage sampling โดยมีจังหวัดเป็นสตราตัม (Stratum) ซึ่งมีทั้งหมด 77

สตราตัมตามเขตการปกครอง คือ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล โดยมีชุมรุมอาคารสำหรับในเขตเทศบาล และหมู่บ้านสำหรับนอกเขตเทศบาล เป็นตัวอย่างขั้นที่ 1 และครัวเรือนส่วนบุคคล/ครัวเรือนกลุ่มบุคคล เป็นตัวอย่างขั้นที่ 2 โดยการสำรวจนี้ดำเนินงานระหว่างวันที่ 1-12 ของเดือน สิงหาคม และ 2557 โดยมีครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 28,000 ครัวเรือนตัวอย่าง จำนวนประชากรตัวอย่างอายุ 15 ปีขึ้นไป 63,677 คน

3.1.3 แบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิตและการให้คะแนน

ในรายงานเล่มนี้ใช้แบบวัดสุขภาพจิตฉบับย่อของอภิชัย มงคล และคณะ (2552) และได้มีการพัฒนามิติของสุขภาพจิตมาเป็น 5 มิติ ภายใต้โครงการ “รายงานสถานการณ์สุขภาพจิตประจำปี” ที่ผ่านมา โดยแต่ละมิติมีคำถามย่อยและวิธีการวัดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงมิติของสุขภาพจิต 5 มิติ และการให้คะแนน

มิติของสุขภาพจิต	คำถาม
มิติความรู้สึกทางบวก	1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต 2. ท่านรู้สึกสบายใจ 3. ท่านรู้สึกภูมิใจในตัวเอง
มิติการไม่มีความรู้สึกทางลบ	4. ท่านรู้สึกผิดหวังในตนเอง 5. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีแต่ความทุกข์ 6. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน
มิติสมรรถภาพจิตใจ	7. ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา) 8. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น 9. ท่านมั่นใจว่าจะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต
มิติคุณภาพจิตใจ	10. ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ 11. ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา 12. ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส
มิติการสนับสนุนจากครอบครัว	13. ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว 14. เมื่อท่านป่วยหนักเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลอย่างดี 15. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน

สำหรับคำถามทางบวกมี 12 ข้อ มีการให้คะแนนดังนี้

ไม่เลย	เท่ากับ 0 คะแนน
เล็กน้อย	เท่ากับ 1 คะแนน
มาก	เท่ากับ 2 คะแนน
มากที่สุด	เท่ากับ 3 คะแนน

สำหรับคำถามทางลบมี 3 ข้อ ให้คะแนนดังนี้

ไม่เลย	เท่ากับ 3 คะแนน
เล็กน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มาก	เท่ากับ 1 คะแนน
มากที่สุด	เท่ากับ 0 คะแนน

เมื่อนำคะแนนทุกข้อมารวมกัน จะแบ่งเกณฑ์สุขภาพจิตออกเป็น 3 กลุ่ม ตามเกณฑ์ของอภิชัย มงคล และคณะ (2552) ได้แก่

0-27 คะแนน	หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป
28-34 คะแนน	หมายถึง สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป
35-45 คะแนน	หมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป

3.1.4 คำถามความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และการวัด

ในรายงานเล่มนี้ ใช้คำถาม “ความสุข” และ “ความพึงพอใจในชีวิต” แบบคำถามเดียว (Single question หรือ Global question) ดังนี้

คำถามความสุข

“ปัจจุบัน .....ชื่อ.....” มีความสุขอยู่ในระดับใด? ให้เลือกตอบสเกล 0-10 ได้แก่

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความสุขเลย
10 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากที่สุด

คำถามความพึงพอใจในชีวิต

“ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ท่านได้สำรวจตัวเองและประเมินความรู้สึกตนเองว่า ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตระดับใด?” ให้เลือกตอบสเกล 0-10

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความพึงพอใจในชีวิตเลย
10 คะแนน หมายถึ มีพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด

3.1.5 คำถามความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และการวัด

ในรายงานเล่มนี้นำเสนอความสมดุลในชีวิตและการทำงานจากคำถามเชิงบวก 3 ข้อ ได้แก่

คำถามที่ 1 “ท่านรู้สึกพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตัวเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว”
คำถามที่ 2 “ท่านมีเวลาพักผ่อนและได้ดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ”
คำถามที่ 3 “ตอนนี้ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่”

ในแต่ละข้อจะให้คะแนน 4 คะแนน ได้แก่

ไม่เลย เท่ากับ 0 คะแนน
เล็กน้อย เท่ากับ 1 คะแนน
มาก เท่ากับ 2 คะแนน
มากที่สุด เท่ากับ 3 คะแนน

การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็น ภาวะสุขภาพจิต ความสุขความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยทางประชากร โดยใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2557 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในส่วนนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองเท่านั้น โดยรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างจะอธิบายไว้ในบทที่ 4 และ 5 ซึ่งเป็นการนำเสนอผลการศึกษาในแต่ละประเด็น

3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

การศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของแรงงานในระบบคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และแรงงานนอกระบบได้แก่ ผู้ที่รับงานมาทำที่บ้าน โดยทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครปฐมและกาญจนบุรี มีวิธีการศึกษาดังนี้

3.2.1 วิธีการศึกษา

1. สนทนากลุ่มแรงงานในระบบ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแบ่งออกเป็นครูเพศชายจำนวน 4 กลุ่มและครูเพศหญิงจำนวน 4 กลุ่ม จำนวนรวมทั้งสิ้น 8 กลุ่ม กลุ่มละ 6-8 คน ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (ในเขตเทศบาล) และจังหวัดกาญจนบุรี (นอกเขตเทศบาล)

2. สนทนากลุ่มแรงงานนอกระบบ ได้แก่ ผู้ที่รับงานมาทำที่บ้าน โดยแบ่งผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ออกเป็น 2 กลุ่มอายุ ประกอบด้วย ผู้ที่รับงานมาทำที่บ้านที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปีจำนวน 4 กลุ่มและผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 4 กลุ่ม จำนวนรวมทั้งสิ้น 8 กลุ่ม กลุ่มละ 6-8 คน ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (ในเขตเทศบาล) และจังหวัดกาญจนบุรี (นอกเขตเทศบาล)

3.2.2 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยแบ่งออกเป็น 1) การวิเคราะห์ความสุขของแรงงานในระบบ (ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา) จำแนกการวิเคราะห์เนื้อหาตามเพศโดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูเพศชาย และกลุ่มครูเพศหญิง และ 2) การวิเคราะห์ความสุขของแรงงานนอกระบบ (ผู้รับงานมาทำที่บ้าน) จำแนกการวิเคราะห์เนื้อหาตามกลุ่มอายุแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวัยทำงาน (15-59 ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)

หน้าว่าง

MENTAL HEALTH
LABOUR FORCE
AND HAPPINESS
AT WORK

บทที่ 4

ผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต

ผลการศึกษาเชิงปริมาณจากการวิคราะห์ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (เดือนสิงหาคม 2557) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ แบ่งการนำเสนอเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

4.1 ลักษณะทั่วไปและสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป

4.2 ภาวะสุขภาพจิตและปัจจัยสำคัญ

4.3 ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และปัจจัยสำคัญ

4.4 สรุปผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ตามปัจจัยสำคัญ

4.1 ลักษณะทั่วไปและสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป

• ลักษณะทางประชากร

กลุ่มตัวอย่างอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 63,677 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 51.6 และ ร้อยละ 48.4 ตามลำดับ) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 25-59 ปี (ร้อยละ 64.1) เป็นผู้ที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 63.6) รองลงมามีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 25.2) ประมาณครึ่งหนึ่งสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (ร้อยละ 49.6) รองลงมา เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวส./อนุปริญญา (ร้อยละ 37.2)

กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล (ร้อยละ 54.6) มากกว่าในเขตเทศบาล (ร้อยละ 45.4) และอาศัยอยู่ในพื้นที่ภาคกลางมากที่สุด (ร้อยละ 29.2) รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 27.0) ภาคเหนือ (ร้อยละ 17.2) กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 13.6) และภาคใต้ (ร้อยละ 13.0) ตามลำดับ แสดงได้ดังตารางที่ 3

• สถานภาพแรงงาน

เมื่อพิจารณาสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.5) เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้ที่มีงานทำ ร้อยละ 69.9 เป็นผู้ว่างงาน ร้อยละ 0.5 และเป็นผู้ที่ทำงานตามฤดูกาลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 0.1) ส่วนผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน พบร้อยละ 29.5 ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่คิดว่าตนเองเด็กเกินไป หรือชรามากไป ร้อยละ 9.8 รองมาคือผู้ที่ทำงานบ้าน ร้อยละ 8.7 เรียนหนังสือ ร้อยละ 8.1 และไม่ได้ทำงานด้วยเหตุผลอื่นๆ ร้อยละ 2.9 แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามข้อมูลทางประชากรและ สถานภาพแรงงาน พ.ศ. 2557

ลักษณะทางประชาการและสถานภาพแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30,801	48.4
หญิง	32,876	51.6
กลุ่มอายุ		
15-24 ปี	11,179	17.6
25-59 ปี	40,842	64.1
60 ปีขึ้นไป	11,656	18.3
สถานภาพสมรส		
โสด	16,031	25.2
สมรส	40,508	63.6
ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่/ไม่ทราบ	7,138	11.2
ระดับการศึกษาที่สำเร็จ		
ประถมและต่ำกว่า	31,522	49.6
มัธยม/ปวส./อนุปริญญา	23,717	37.2
ปริญญาตรีและสูงกว่า	8,103	12.7
อื่นๆ/ไม่ทราบ	335	0.5
เขตการปกครอง		
ในเขตเทศบาล	28,902	45.4
นอกเขตเทศบาล	34,775	54.6
ภาค		
กรุงเทพมหานคร	8,631	13.6

ลักษณะทางประชาการและสถานภาพแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
ภาคกลาง	18,589	29.2
ภาคเหนือ	10,987	17.2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	17,183	27.0
ภาคใต้	8,287	13.0
สถานภาพกำลังแรงงาน		
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	**44,917**	**70.5**
ผู้มีงานทำ	44,507	69.9
ผู้ว่างงาน	332	0.5
ผู้ที่กำลังรอฤดูกาล	78	0.1
ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน	**18,760**	**29.5**
ทำงานบ้าน	5,544	8.7
เรียนหนังสือ	5,140	8.1
คิดว่าตนเองเด็กเกินไป หรือชรามากเกินไป	6,226	9.8
ไม่ได้ทำงานด้วยเหตุผลอื่นๆ	1,850	2.9
รวม	**63,677**	**100.0**

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• อาชีพและประเภทของผู้ที่มีงานทำ

เมื่อพิจารณาประเภทแรงงานของผู้ที่มีงานทำ พบว่า เกินครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ (ร้อยละ 58.1) ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานในระบบ (ร้อยละ 41.1) และเมื่อพิจารณาอาชีพของผู้มีงานทำ พบว่า มีผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่าไม้และประมงสูงที่สุด (ร้อยละ 33.4) รองมาคือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (ร้อยละ 18.9) และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 10.7) แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามอาชีพของผู้มีงานทำ พ.ศ. 2557

อาชีพ/ประเภทของผู้มีงานทำ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทแรงงาน		
แรงงานในระบบ	18,432	41.4
แรงงานนอกระบบ	25,866	58.1
ไม่ทราบ	209	0.5
อาชีพ		
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	1,824	4.1
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	2,414	5.4
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	2,025	4.6
เสมียน	1,684	3.8
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	8,422	18.9
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่าไม้และประมง	14,857	33.4
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	4,745	10.7
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	4,191	9.4
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	4,274	9.6
อาชีพที่มิได้ระบุไว้ชัดเจน/ไม่ทราบ/ไม่ระบุ	71	0.1
รวม	44,507	100.0

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.2 ภาวะสุขภาพจิต และปัจจัยสำคัญ

ผลการศึกษาสุขภาพจิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือมีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (ร้อยละ 64.7) รองลงมา คือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (ร้อยละ 19.5) โดยผู้ที่มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไปมีสัดส่วนต่ำที่สุด (ร้อยละ 15.8) แสดงได้ดังตารางที่ 4

การนำเสนอข้อมูลผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามปัจจัยทางประชากรนี้ จะนำเสนอเฉพาะผู้ที่อยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตจำแนกตามปัจจัยที่สำคัญได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะสุขภาพจิตจะใช้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 15 ปีขึ้นและตอบแบบสอบถามสุขภาพจิตด้วยตนเองเท่านั้น พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 36,896 คน ผลการศึกษาแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิต

เกณฑ์สุขภาพจิต	จำนวน	ร้อยละ
สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป	5,831	15.8
สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป	23,883	64.7
สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป	7,182	19.5
รวม	**36,896**	**100.0**

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.2.1 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามลักษณะทางประชากร

• เพศหญิงมีภาวะสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่าเพศชาย

เมื่อพิจารณาภาวะสุขภาพจิตตามเกณฑ์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศหญิงมีเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่าเพศชาย (ร้อยละ 17.5 และ ร้อยละ 13.7 ตามลำดับ)

• ผู้สูงอายุมีเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่ากลุ่มวัยอื่นๆ

เมื่อพิจารณเกณฑ์สุขภาพจิตตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีภาวะสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่ากลุ่มวัยอื่นๆ (ร้อยละ 17.7) ในขณะที่กลุ่มเยาวชน (15-24 ปี) และกลุ่มผู้ใหญ่ (25-59 ปี) มีเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป เป็นอันดับรองลงมาใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 15.8 และ ร้อยละ 15.2 ตามลำดับ)

• ผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยก มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไปสูงที่สุด

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยก มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงที่สุด (ร้อยละ 23.8) รองลงมา คือ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 16.3) ในขณะที่ผู้ที่สมรส จะมีสุขภาพจิตที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป ต่ำที่สุด (ร้อยละ 14.1)

• ผู้ที่จบระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไปสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาเกณฑ์สุขภาพจิตตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงที่สุด (ร้อยละ 17.9) และเมื่อจบการศึกษาที่สูงขึ้น ร้อยละของสุขภาพจิตที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป จะลดลงหรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่ามีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

ข้อมูลภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามลักษณะทางประชากรดังที่กล่าวข้างต้น แสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิตและลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	เกณฑ์สุขภาพจิต			
	ต่ำกว่าคนทั่วไป	เท่ากับคนทั่วไป	ดีกว่าคนทั่วไป	รวม
เพศ				
ชาย	13.7	64.8	21.5	100.0 (16,373)
หญิง	17.5	64.7	17.8	100.0 (20,523)
กลุ่มอายุ (ปี)				
15-24	15.8	66.4	17.8	100.0 (4,304)
25-59	15.2	65.1	19.7	100.0 (24,192)
60 ปีขึ้นไป	17.7	62.6	19.7	100.0 (8,400)
สถานภาพสมรส				
โสด	16.3	65.1	18.6	100.0 (6,456)
สมรส	14.1	65.3	20.6	100.0 (25,487)
หม่าย/หย่า/แยก	23.8	61.3	14.9	100.0 (4,953)

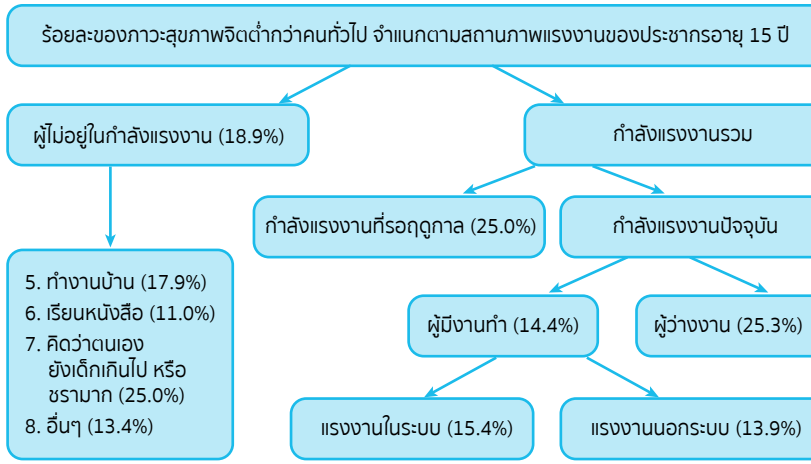
ลักษณะทางประชากร	เกณฑ์สุขภาพจิต			
	ต่ำกว่าคนทั่วไป	เท่ากับคนทั่วไป	ดีกว่าคนทั่วไป	รวม
ระดับการศึกษาที่สำเร็จ				
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	17.9	64.7	17.4	100.0 (20,613)
มัธยมศึกษา/ปวช./อนุปริญญา	14.6	66.1	19.3	100.0 (12,272)
ปริญญาตรีและสูงกว่า	8.1	61.2	30.7	100.0 (3,976)
อื่นๆ/ไม่ทราบ	80.0	14.3	5.7	100.0 (35)

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.2.2 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามสถานภาพแรงงาน

สถานภาพแรงงานประกอบด้วย ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน เมื่อพิจารณาภาวะสุขภาพจิตของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (n=26,072) พบว่า ผู้ที่ว่างงานมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงที่สุด (ร้อยละ 25.3) และใกล้เคียงกับผู้ที่ทำงานตามฤดูกาล (ร้อยละ 25.0) โดยผู้ที่ทำงานในระบบมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไปสูงกว่าผู้ที่ทำงานนอกระบบ (ร้อยละ 15.4 และร้อยละ 14.0 ตามลำดับ) สำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในสถานภาพแรงงาน พบว่า ผู้ที่คิดว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไปมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงที่สุด (ร้อยละ 25.0) แสดงได้ดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 ร้อยละของสุขภาพจิตที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป*



* ข้อมูลร้อยละในแผนภาพที่ 3 ปรากฏในตารางที่ 6, 8 และ 9

1) ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน

ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน หมายถึง ผู้ทำงานตามฤดูกาล ผู้มีงานทำ และผู้ว่างงาน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 26,072 คน สำหรับผู้มีงานทำจะพิจารณาถึงประเภทของอาชีพ และประเภทของงานที่ทำ (ทำงานในระบบและนอกระบบ) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

• ผู้ว่างงานและกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงสุด

เมื่อพิจารณาเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป จำแนกตามผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน พบว่า ผู้ที่ว่างงานและกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงที่สุด (ร้อยละ 25.3 และ ร้อยละ 25.0 ตามลำดับ) ในขณะที่ผู้มีงานทำมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป

ต่ำที่สุด (ร้อยละ 14.4) แสดงได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิตและผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน

ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	เกณฑ์สุขภาพจิต			
	ต่ำกว่าคนทั่วไป	เท่ากับคนทั่วไป	ดีกว่าคนทั่วไป	รวม
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน				
ผู้มีงานทำ	14.4	65.6	20.0	100.0 (25,858)
ผู้ว่างงาน	25.3	60.3	14.4	100.0 (174)
กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	25.0	65.0	10.0	100.0 (40)

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• ผู้ที่ประกอบอาชีพพื้นฐานในด้านการขายและการให้บริการและปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงานมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงที่สุด

เมื่อพิจารณาตามอาชีพเฉพาะผู้ที่มีงานทำ (n=25,858) พบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพพื้นฐานในด้านการขายและการให้บริการ เช่น คนเร่ค้าขายทั่วไป คนรับจ้างทำงานทั่วไป เป็นต้น มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไปสูงที่สุด (ร้อยละ 22.6) รองลงมา คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงาน (ร้อยละ 18.8) แสดงได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิตและอาชีพของผู้มีงานทำ

อาชีพของผู้มีงานทำ	เกณฑ์สุขภาพจิต			
	ต่ำกว่าคนทั่วไป	เท่ากับคนทั่วไป	ดีกว่าคนทั่วไป	รวม
ผู้จัดการ/ข้าราชการระดับอาวุโส/ผู้บัญญัติกฎหมาย	8.5	58.4	33.15	100.0 (932)
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	8.7	59.5	31.8	100.0 (1,191)
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	11.6	64.7	23.7	100.0 (929)
เสมียน	12.6	68.2	19.3	100.0 (732)
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	15.0	65.0	20.0	100.0 (5,033)
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่าไม้และประมง	13.4	66.1	20.5	100.0 (10,166)
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	13.4	68.1	18.5	100.0 (2,628)
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	18.8	67.2	14.0	100.0 (2,099)
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐานในด้านการขายและการให้บริการ	22.6	65.4	12.0	100.0 (2,149)

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• แรงงานในระบบมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่าแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาตามอาชีพเฉพาะผู้ที่มีงานทำ (n=25,858) พบว่าผู้ที่ทำงานในระบบมีแนวโน้มอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่าผู้ที่ทำงานนอกระบบ (ร้อยละ 15.4 และ ร้อยละ 13.9 ตามลำดับ) แสดงได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิตและประเภทของงานที่ทำ

ประเภทของงานที่ทำ	เกณฑ์สุขภาพจิต			
	ต่ำกว่าคนทั่วไป	เท่ากับคนทั่วไป	ดีกว่าคนทั่วไป	รวม
แรงงานในระบบ	15.4	64.1	20.5	100.0 (8,627)
แรงงานนอกระบบ	13.9	66.3	19.8	100.0 (17,138)
ไม่ทราบ	17.2	62.4	20.4	100.0 (93)

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2) ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ประกอบด้วย ผู้ที่คิดว่าตนเองเด็กหรือชรามากเกินไป ผู้ที่ทำงานบ้าน กำลังเรียนหนังสือ หรือผู้ที่คิดว่าตนเองไม่สามารถทำงานได้

• การรับรู้ว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไป หรือรับรู้ว่าไม่สามารถ

ทำงานได้ มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงที่สุด

เมื่อพิจารณาผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน (n=10,823) พบว่า ผู้ที่คิดว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไปหรือผู้ที่คิดว่าตนเองไม่สามารถทำงานได้ มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป สูงที่สุด (ร้อยละ 25.0) ในขณะที่ผู้กำลังเรียนหนังสือมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป ต่ำที่สุด (ร้อยละ 11.0) แสดงได้ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ร้อยละของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเกณฑ์สุขภาพจิตและผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน	เกณฑ์สุขภาพจิต			
	กว่าคนทั่วไป	เท่ากับคนทั่วไป	ดีกว่าคนทั่วไป	รวม
ทำงานบ้าน	17.9	65.1	17.0	100.0 (4,155)
เรียนหนังสือ	11.0	66.7	22.3	100.0 (1,773)
คิดว่าตนเองเด็ก/ชราเกินไป	25.0	59.4	15.6	100.0 (3,933)
อื่นๆ	13.4	60.5	26.1	100.0 (1,002)

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.3 ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต และปัจจัยสำคัญ

การศึกษาความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ใช้คำถามเดียว คือ “ท่านมีความสุขในระดับใด” ให้เลือกตอบสเกล 0-10 โดยที่ 0 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย และ 10 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด และ “ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตระดับใด” ให้เลือกตอบสเกล 0-10 โดยที่ 0 หมายถึง ไม่มีความพึงพอใจในชีวิตเลย และ 10 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 36,896 คน ที่เป็นผู้ที่ตอบคำถามความสุขและความพึงพอใจในชีวิตด้วยตัวเอง

ผลการศึกษา พบว่า ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตเท่ากัน คือ 7.54 คะแนน แสดงได้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
ความสุข	7.54
ความพึงพอใจในชีวิต	7.54

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.3.1 ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามปัจจัยทางประชากร

• เพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาถึงความสุขและความพึงพอใจในชีวิตตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตค่อนข้างสูง (7.52/7.55 จาก 10 คะแนน) โดยเพศชายมีแนวโน้มมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าเพศหญิงเล็กน้อย (7.52 คะแนนเท่ากัน) แสดงได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	
	(n=36,895)	ความสุข	ความพึงพอใจในชีวิต
ชาย	16,373	7.52	7.52
หญิง	20,522	7.55	7.55

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• ผู้สูงอายุมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าประชากรกลุ่มอื่นเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ทุกกลุ่มอายุมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตค่อนข้างสูง (7.43-7.69 จาก 10 คะแนน) โดยกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปี

ขึ้นไป) มีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่ากลุ่มเยาวชน (15-24 ปี) และกลุ่มผู้ใหญ่ (25-59 ปี) เล็กน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 7.43 และ 7.45 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มเยาวชน (15-24 ปี) มีคะแนนเฉลี่ยความสุข (7.69) และความพึงพอใจในชีวิต (7.65) สูงกว่าทุกกลุ่ม แสดงได้ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	
	(n=36,895)	ความสุข	ความพึงพอใจในชีวิต
15-24 ปี	4,304	7.69	7.65
25-59 ปี	24,191	7.55	7.55
60 ปีขึ้นไป	8,400	7.43	7.45

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• ผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยก มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาคะแนนความสุขและความพึงพอใจในชีวิตตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำที่สุด (7.25 และ 7.27 คะแนนตามลำดับ) ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตสูงสุด (7.64 และ 7.61 คะแนนตามลำดับ) แสดงได้ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพสมรส

กลุ่มอายุ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	
	(n=36,896)	ความสุข	ความพึงพอใจในชีวิต
โสด	6,456	7.64	7.61
สมรส	25,487	7.57	7.57
หม่าย/หย่า/แยก	4,953	7.25	7.27

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า ผู้ที่สำเร็จระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความสูงพอใจในชีวิต ต่ำที่สุด (7.39 และ 7.38 คะแนนตามลำดับ) โดยคะแนนความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามการศึกษาที่เพิ่มขึ้น แสดงได้ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนก ตามระดับการศึกษา

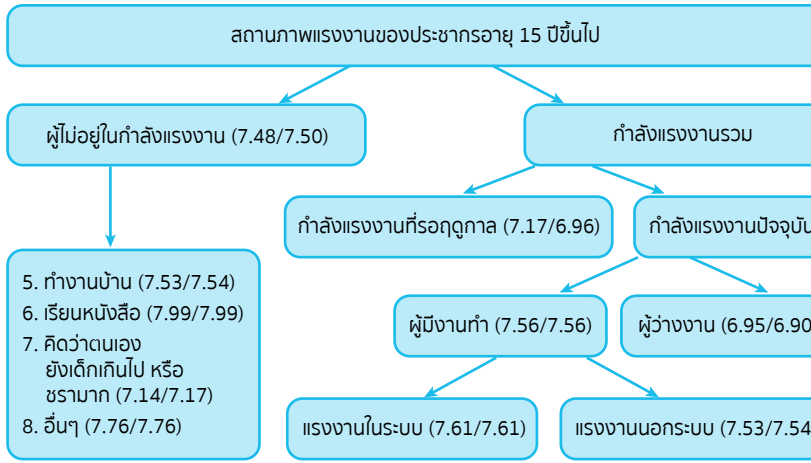
ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	
	(n=36,894)	ความสุข	ความพึงพอใจในชีวิต
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	20,612	7.38	7.39
มัธยมศึกษา/ปวส./อนุปริญญา	12,271	7.65	7.64
ปริญญาตรีและสูงกว่า	3,976	8.02	8.03
อื่นๆ/ไม่ทราบ	35	7.51	7.50

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.3.2 ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามสถานภาพแรงงาน

สถานภาพแรงงาน ประกอบด้วย ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (n=26,072) และไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (n=10,823) เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน พบว่า ผู้ว่างงานมีคะแนนเฉลี่ยของความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำที่สุด (6.95 และ 6.90 คะแนนตามลำดับ) ในขณะที่ผู้ที่มีงานทำมีคะแนนเฉลี่ยของความสุขและความพึงพอใจในชีวิต สูงที่สุด (7.56 เท่ากัน) ดังแผนภาพที่ 4 และตารางที่ 15

แผนภาพที่ 4 คะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามสถานภาพแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป



ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน

ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	จำนวน (n=26,072)	คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความสุข	ความพึงพอใจในชีวิต
ผู้มีงานทำ	25,858	7.56	7.56
ผู้ว่างงาน	174	6.95	6.90
กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	40	7.17	6.96

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• ผู้ที่ประกอบอาชีพพื้นฐาน มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าอาชีพอื่น

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ที่มีงานทำ (n=25,858) พบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพพื้นฐานในด้านการขายและการให้บริการ เช่น คนเร่ค้าขายทั่วไป คนรับจ้างทำงานทั่วไป เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นอย่างชัดเจน (7.19 และ 7.17 คะแนนตามลำดับ) แสดงได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามอาชีพของผู้ที่มีงานทำ

อาชีพ	จำนวน (n=25,859)	คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความสุข	คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความพึงพอใจในชีวิต
ผู้จัดการ/ข้าราชการอาวุโส/ผู้บัญญัติกฎหมาย	932	8.03	8.07
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,191	8.06	8.08
เจ้าหน้าที่เทคนิค/ผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	929	7.79	7.83
เสมียน	732	7.76	7.76
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	5,033	7.62	7.62
ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร ป่าไม้ และประมง	10,166	7.53	7.52

อาชีพ	จำนวน (n=25,859)	คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความสุข	ความพึงพอใจในชีวิต
ช่างฝีมือและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	2,628	7.48	7.46
ผู้ปฏิบัติเครื่องจักรโรงงานและด้านประกอบการ	2,099	7.44	7.41
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานในด้านการขายและการให้บริการ	2,149	7.19	7.17

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• ผู้ที่ทำงานในระบบมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิต สูงกว่าผู้ที่ทำงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาความสุขและความพึงพอใจในชีวิตเฉพาะผู้ที่มีงานทำ (n=25,858) พบว่า ผู้ที่ทำงานในระบบมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้ทำงานนอกระบบ (7.63 และ 7.61 คะแนนตามลำดับ) แสดงได้ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

ประเภทแรงงาน	จำนวน (n=25,858)	คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความสุข	คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความพึงพอใจในชีวิต
ในระบบ	8,627	7.63	7.61
นอกระบบ	17,137	7.53	7.54
ไม่ทราบ	93	7.24	7.36

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ
ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

• ผู้ที่รับรู้ว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไป/คิดว่าไม่สามารถทำงานได้ มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำสุด

เมื่อพิจารณาความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน (n=10,823) พบว่า ผู้ที่รับรู้ว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไป/ผู้คิดว่าไม่สามารถทำงานได้ มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำสุด (7.14 และ 7.17 คะแนนตามลำดับ) ในขณะที่ผู้ที่กำลังเรียนหนังสือมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตสูงที่สุด (7.99 คะแนนเท่ากัน) แสดงได้ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ยความสุข และความพึงพอใจในชีวิตของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

ประเภทผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน	จำนวน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	
	(n=10,823)	ความสุข	ความพึงพอใจในชีวิต
ทำงานบ้าน	4,115	7.53	7.54
เรียนหนังสือ	1,773	7.99	7.99
คิดว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไป/ไม่สามารถทำงานได้	3,933	7.14	7.17
อื่นๆ	1,002	7.76	7.76

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.4 สรุปผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิต ความสุขความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จำแนกตามปัจจัยสำคัญ

ผลการศึกษาภาวะสุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลในชีวิตและการทำงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามปัจจัยทางประชากรและจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ผลไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไปมากกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตามทั้งชายและหญิง มีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตค่อนข้างสูง แต่ไม่ต่างกันมากนัก ในกลุ่มสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) พบว่า มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไปมากกว่ากลุ่มอื่นๆ แต่ทุกกลุ่มอายุมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน ผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยก มีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไปมากกว่าคนโสดและสมรส และมีคะแนนเฉลี่ย

ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าทั้ง 2 กลุ่มและผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไปและมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนที่จบการศึกษาสูงขึ้น ในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าเพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าเพศหญิง ผู้สูงอายุมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าทุกกลุ่มวัย ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (n=25,858) พบว่า ผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป รวมทั้งมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้ที่ว่างงาน กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน

สำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน (n=10,823) โดยคิดว่าตนเด็กหรือชราเกินไป หรือเป็นผู้ที่ไม่สามารถทำงานได้ มีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป รวมทั้งมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำที่สุด

ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการใช้อัตราการว่างงานเป็นดัชนีวัด “ความทุกข์ยาก (Misery index)” ของสำนักข่าวบลูมเบิร์ก ที่สามารถชี้ให้เห็นว่า การว่างงานมีผลต่อความสุขของประชากรอย่างเห็นได้ชัด

หน้าว่าง

MENTAL HEALTH
LABOUR FORCE
AND HAPPINESS
AT WORK

บทที่ 5

การรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความสุขในการทำงาน

การนำเสนอผลศึกษาในบทนี้ ประกอบด้วย ผลการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยเลือกเฉพาะผู้ที่มีงานทำและเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความสุขในการทำงานด้วยตัวเอง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 25, 858 คน ผลการศึกษาดังนี้

5.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

5.1 การรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

2) เวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ 3) ความสุขกับงานที่ทำอยู่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ประเด็น (ข้อ) จะต้องเป็นผู้ตอบด้วยตนเอง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละประเด็นคือ 0 คะแนน หมายถึง ไม่เลย, 1 คะแนน หมายถึง เล็กน้อย, 2 คะแนน หมายถึง มาก และ 3 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ผู้มีงานทำมีคะแนนเฉลี่ยความสุขกับงานที่ทำอยู่สูงที่สุด 2.05 คะแนน รองมาคือมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและดูแลตัวเอง 1.93 คะแนน ในขณะที่ ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1.90 คะแนน แสดงได้ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 คะแนนการรับรู้เฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (เฉพาะประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีงานทำ)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย (Mean) (n=25, 858)
ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	1.90
เวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ	1.93
ความสุขกับงานที่ทำอยู่	2.05

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

5.1.1 การรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามปัจจัยทางประชากร

• เพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าเพศหญิง

ผลการศึกษา พบว่า เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทุกด้านสูงกว่าเพศหญิง โดยเฉพาะด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ ที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงมากที่สุด (ชาย 2.07 และหญิง 2.04 คะแนนตามลำดับ) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าเพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าเพศหญิง แสดงได้ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 คะแนนการรับรู้เฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	
	ชาย (n=13,155)	หญิง (n=12,703)
ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	1.91	1.89
เวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ	1.93	1.92
ความสุขกับงานที่ทำอยู่	2.07	2.04

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• กลุ่มสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าทุกกลุ่มอายุ

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า แต่ละกลุ่มอายุมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันออกไป โดยกลุ่มสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในแต่ละด้านสูงกว่าทุกกลุ่มอายุ ในด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ พบว่ากลุ่มสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) และกลุ่มวัยผู้ใหญ่ (25-59 ปี) มีคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน (2.07 และ 2.06 คะแนนตามลำดับ) ในด้านความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว และด้านการมีเวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ พบว่ากลุ่มวัยผู้ใหญ่ (25-59 ปี) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 1.89 และ 1.92 คะแนนตามลำดับ แสดงได้ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)		
	15-24 ปี (n=1,828)	25-59 ปี (n=20,635)	60 ปีขึ้นไป (n=3,395)
ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	1.91	1.89	1.94
เวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ	1.95	1.92	1.98
ความสุขกับงานที่ทำอยู่	1.97	2.06	2.07

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• ผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยก มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำกว่าผู้ที่เป็นโสดและผู้ที่สมรส

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่สมรสแล้วจะมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ (2.07 คะแนน) และมีความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว (1.91 คะแนน) สูงที่สุด ส่วนการมีเวลาพักผ่อนและดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ พบว่าผู้ที่โสดและผู้ที่สมรส มีคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน (1.94 และ 1.93 ตามลำดับ) ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยก มีคะแนนเฉลี่ย ของการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ด้าน ต่ำกว่าผู้ที่เป็นโสดและผู้ที่สมรส แสดงได้ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 คะแนนการรับรู้เฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)		
	โสด (n=3,885)	สมรส (n=19,475)	หม้าย/หย่า/แยก (n=2,498)
ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	1.88	1.91	1.83
เวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ	1.94	1.93	1.87
ความสุขกับงานที่ทำอยู่	2.02	2.07	2.00

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

• **ผู้ที่จบการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น**

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า โดยเฉพาะด้านความสุขกับการงานที่ทำอยู่พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอย่างชัดเจน (2.21 คะแนน) ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี พบว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกันมากนัก แสดงได้ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 คะแนนการรับรู้เฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)			
	ประถมและต่ำกว่า (n=14,028)	มัธยม/ปสว./อนุปริญญา (n=8,600)	ปริญญาตรีและสูงกว่า (n=3,195)	อื่นๆ (n=35)
ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	1.89	1.89	1.96	1.83
เวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ	1.92	1.92	1.98	2.02
ความสุขกับงานที่ทำอยู่	2.03	2.04	2.21	2.04

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

5.1.2 การรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามอาชีพและประเภทแรงงาน

• ผู้ที่ประกอบอาชีพพื้นฐานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำกว่าอาชีพอื่นๆ

เมื่อพิจารณาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานตามกลุ่มอาชีพของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ (n=25,858) พบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพพื้นฐานในด้านการขายและการให้บริการ เช่น คนเร่ค้าขายทั่วไป คนรับจ้างทำงานทั่วไป เป็นต้น มีคะแนนความสุขกับงานที่ทำและคะแนนเฉลี่ยของการมีเวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ ต่ำที่สุด (1.89 และ 1.86 คะแนนตามลำดับ) ในขณะที่ผู้ประกอบอาชีพผู้จัดการ/ข้าราชการอาวุโส หรือผู้บัญญัติกฎหมาย และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ด้านของการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าทุกอาชีพ แสดงได้ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

อาชีพ	คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
	1	2	3
ผู้จัดการ/ข้าราชการอาวุโส/ผู้บัญญัติกฎหมาย	1.99	2.00	2.24
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1.97	1.96	2.24

อาชีพ	คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
	1	2	3
เจ้าหน้าที่เทคนิค/ผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	1.91	1.96	2.11
เสมียน	1.92	1.97	2.09
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	1.88	1.90	2.07
ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร ป่าไม้ และประมง	1.93	1.96	2.06
ช่างฝีมือและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1.89	1.90	2.02
ผู้ปฏิบัติเครื่องจักรโรงงานและด้านประกอบการ	1.80	1.86	1.96
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานในด้านการขายและการให้บริการ	1.82	1.86	1.89

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ:

1= ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

2= เวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ

3= ความสุขกับงานที่ทำอยู่

- **ผู้ที่ทำงานนอกระบบมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ที่ทำงานในระบบ**

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ที่มีงานทำ (n=25,765 ไม่รวมผู้ที่ตอบว่าไม่ทราบจำนวน 93 ราย) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ทำงานนอกระบบมีคะแนนเฉลี่ยทั้ง

3 ด้านของการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในระบบ โดยเฉพาะการมีเวลาพักผ่อนและดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ ที่มีความต่างของค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ทำงานในระบบมากที่สุด (1.94 และ 1.90 คะแนนตามลำดับ) แสดงได้ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 คะแนนเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามประเภทของแรงงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	
	แรงงานในระบบ (n=8,627)	แรงงานนอกระบบ (n=17,138)
ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	1.88	1.91
เวลาพักผ่อน และการดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ	1.90	1.94
ความสุขกับงานที่ทำอยู่	2.04	2.06

ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบปี พ.ศ. 2557 (สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

5.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษาในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และมีสถานภาพแรงงานที่เป็นผู้มีงานทำ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 25,858 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) ตัวแปรตามคือ ความสุข

ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ระดับคือ มีความสุขในการทำงานน้อย (รวมจำนวนผู้ที่ตอบ “ไม่เลย” และ “เล็กน้อย” รหัส=0) และมีความสุขในการทำงานมาก (รวมจำนวนผู้ที่ตอบ “มาก” และ “มากที่สุด” รหัส=1) รายละเอียดคำถามอยู่ในบทที่ 3

5.2.1 ลักษณะของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีงานทำ จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25,858 ราย พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีร้อยละที่ใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-59 ปี (ร้อยละ 79.8) และมีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 75.3) จบการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาหรือไม่ได้เรียนหนังสือมากที่สุด คือ ร้อยละ 30.6 รองมาจบระดับประถมศึกษา ร้อยละ 23.8 กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพที่ต่างกัน และมีความหลากหลาย โดยมีร้อยละของอาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่าไม้และประมงมากที่สุด ร้อยละ 39.3 รองมาคืออาชีพพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ร้อยละ 19.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นแรงงานนอกระบบ (ร้อยละ 66.2) มากกว่าแรงงานในระบบ (ร้อยละ 33.4) ถึง 2 เท่า และแรงงานมีชั่วโมงการทำงาน 49 ชั่วโมงขึ้นไปสูงที่สุด (ร้อยละ 31.4)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจมากในเรื่อง 1) การจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (ร้อยละ 78.3) และ 2) การมีเวลาพักผ่อน และได้ดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 78.4) และเมื่อสอบถามถึงความสุขในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขระดับมากในการทำงาน (ร้อยละ 91.2) ส่วนผู้ที่มีความสุขระดับน้อยในการทำงานพบร้อยละ 8.8 แสดงได้ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ลักษณะทางประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีงานทำ (ตอบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง)

ลักษณะทางประชาการและสถานภาพแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13,155	50.9
หญิง	12,703	49.1
กลุ่มอายุ		
15-24 ปี	1,829	7.1
25-59 ปี	20,635	79.8
60-64 ปี	1,745	6.7
65-69 ปี	957	3.7
70-74 ปี	392	1.5
75 ปีขึ้นไป	301	1.2
สถานภาพสมรส		
โสด	3,885	15.0
สมรส	19,475	75.3
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	2,498	9.7
ระดับการศึกษาที่สำเร็จ		
ไม่ได้เรียนหนังสือและต่ำกว่าประถมศึกษา	7,908	30.6
ประถมศึกษา	6,156	23.8
มัธยมตอนต้น	3,782	14.6
มัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา	4,817	18.6
ปริญญาตรีและสูงกว่า	3,195	12.4

ลักษณะทางประชาการและสถานภาพแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มอาชีพ		
ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	2,149	8.3
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	932	3.6
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,190	4.6
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	930	3.6
เสมียน	732	2.8
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	5,033	19.5
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่าไม้ และประมง	10,166	39.3
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	2,628	10.2
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,098	8.0
ประเภทการทำงาน		
แรงงานในระบบ	8,627	33.4
แรงงานนอกระบบ	7,138	66.2
ไมทราบ	93	0.4
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)		
0-35 ชั่วโมง	6,818	26.4
36-40 ชั่วโมง	3,297	12.8
41-48 ชั่วโมง	7,613	29.4
49 ชั่วโมงขึ้นไป	8,130	31.4

ลักษณะทางประชาการและสถานภาพแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว		
ไม่พึงพอใจเลย/พึงพอใจเล็กน้อย	3,923	15.2
พึงพอใจมาก	20,263	78.3
พึงพอใจมากที่สุด	1,672	6.5
การมีเวลาพักผ่อน และได้ดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ		
ไม่พึงพอใจเลย/พึงพอใจเล็กน้อย	3,628	14.0
พึงพอใจมาก	20,253	78.4
พึงพอใจมากที่สุด	1,977	7.6
ความสุขในการทำงาน		
ความสุขในการทำงานน้อย (ไม่เลย/เล็กน้อย)	2,273	8.8
ความสุขในการทำงานมาก (มาก/มากที่สุด)	23,585	91.2
คะแนนสุขภาพจิต		
0-27 คะแนน	3,730	14.4
28-34 คะแนน	16,948	65.6
35-45 คะแนน	5,180	20.0
รวม	**25,858**	**100.0**

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีงานทำ

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย กลุ่มอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ ชั่วโมงการทำงาน ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อนและดูแลตัวเองเพียงพอ และคะแนนสุขภาพจิต แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เพศและประเภทการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (แสดงได้ดังตารางที่ 27)

เพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กลุ่มอายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอายุ 25-59 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าคนทำงานอายุ15-24 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Odds ratio=1.369)

สถานภาพสมรส ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่สมรส และผู้ที่หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด และผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยกมีความสุขในการทำงานสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Odds ratio=1.935)

ระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่เรียนจบปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่เรียนต่ำกว่าประถมศึกษาหรือไม่ได้เรียนหนังสืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Odds ratio=1.607)

ประเภทการทำงาน เมื่อพิจารณาการทำงานนอกระบบและการทำงานในระบบ โดยกำหนดให้การทำงานในระบบเป็นกลุ่มอ้างอิง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คนที่ทำงานนอกระบบมีความสุขกว่าคนทำงานในระบบ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คนทำงานทั้งนอกระบบและในระบบมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ทุกกลุ่มอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อมีผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเป็นกลุ่มอ้างอิง โดยผู้ที่ประกอบข้าราชการอาวุโส/ผู้จัดการ/ผู้บัญญัติกฎหมายที่มีความสุขที่สุด (Odds ratio=6.658) รองลงมา คือ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (Odds ratio=4.181)

จำนวนชั่วโมงในการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ทำงานมากกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าคนที่ทำงาน 0-35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคนที่ทำงานสัปดาห์ละ 49 ชั่วโมงขึ้นไป มีความสุขมากที่สุด (Odds ratio=1.586)

ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาสำหรับการทำงาน ตนเอง และครอบครัว ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวในระดับมากและมากที่สุด มีความสุขในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจเลยและมีความพึงพอใจเพียงเล็กน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งคนที่มีความพึงพอใจระดับมากมีความสุขในการทำงานมากที่สุด (Odds ratio=2.300)

การมีเวลาพักผ่อนและดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในระดับมากและมากที่สุด ในการมีเวลาพักผ่อนและดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจเลยและมีความพึงพอใจเพียงเล็กน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีเวลาพักผ่อนและดูแลตัวเองระดับมากมีความสุขในการทำงานมากที่สุด (Odds ratio=7.317)

ภาวะสุขภาพจิต เมื่อนำคะแนนสุขภาพจิตทุกข้อมารวมกันเป็นคะแนน 0-45 คะแนน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนสุขภาพจิตยิ่งมากขึ้นทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Odds ratio=1.285)

ตารางที่ 27 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีงานทำ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่า Odds ratio	
เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)		
หญิง	1.065	
กลุ่มอายุ (กลุ่มอ้างอิง: กลุ่มอายุ 15-24 ปี)		
25-59 ปี	1.369	***
60-64 ปี	1.249	
65-69 ปี	1.351	
70-74 ปี	1.348	
75 ปีขึ้นไป	0.879	
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง: โสด)		
สมรส	1.757	***
หม้าย/หย่า/แยก	1.935	***
การศึกษา (กลุ่มอ้างอิง: ไม่มีการศึกษา/ต่ำกว่าประถมศึกษา)		
ประถมศึกษา	0.873	
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.998	
มัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา	1.118	
ปริญญาตรีและสูงกว่า	1.607	**
กลุ่มอาชีพ (กลุ่มอ้างอิง: ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน)		
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	6.658	***
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	4.181	***
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	2.002	***

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่า Odds ratio	
เสมียน	2.109	***
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	2.015	***
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่าไม้และประมง	2.199	***
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1.500	***
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	1.656	***
ประเภทการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: แรงงานในระบบและไม่ทราบ)		
แรงงานนอกระบบ	1.112	
ชั่วโมงการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: ทำงาน 0-35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์- (7 ชั่วโมงx5 วัน)		
ทำงาน 36-40 ชม. (8 ชม.x5วัน)	1.241	**
ทำงาน 41-48 ชม. (8 ชม.x6วัน)	1.387	***
ทำงาน 49 ชม.ขึ้นไป	1.586	***
ความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (กลุ่มอ้างอิง: ไม่พึงพอใจเลยและพึงพอใจเล็กน้อย)		
พึงพอใจมาก	2.027	***
พึงพอใจมากที่สุด	2.300	***
การมีเวลาพักผ่อน และได้ดูแลตัวเองอย่างเพียงพอ (กลุ่มอ้างอิง: ไม่พึงพอใจเลยและพึงพอใจเล็กน้อย)		
มีเวลามาก	7.317	***
มีเวลามากที่สุด	5.908	***
คะแนนสุขภาพจิต (ต่อเนื่อง)	1.285	***

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ:

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.001

MENTAL HEALTH
LABOUR FORCE
AND HAPPINESS
AT WORK

บทที่ 6

ความสุขในการทำงาน ของแรงงานนอกระบบและในระบบ: ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เมื่อควบคุมด้วยลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในเรื่องความสุขในการทำงานของแรงงานทั้งสองประเภท โดยแรงงานนอกระบบ ศึกษาในกลุ่มผู้รับงานมาทำที่บ้าน จำนวน 42 คน และแรงงานในระบบ ศึกษาในกลุ่มอาชีพรับราชการครู จำนวน 40 คน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

6.1 ผลการศึกษาความสุขของแรงงานนอกระบบ: ผู้รับงานมาทำที่บ้าน

การศึกษาความสุขของแรงงานนอกระบบ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ กลุ่มผู้รับงานมาทำที่บ้านจำนวน 3 กลุ่มอาชีพ คือ

1) กลุ่มเย็บผ้าโหล ยางรัดของ กรอบรูป กระเป๋า ฯลฯ 2) กลุ่มทอดกล้วยส่งโรงงาน และ 3) กลุ่มเปลยวน เย็บจีวรพระ ผู้รับงานมาทำที่บ้านทั้ง 3 กลุ่มอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครปฐมและกาญจนบุรี แต่ละกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มวัยทำงาน (15-59 ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) รวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม 2558 ลักษณะทางประชากรของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้รับงานมาทำที่บ้านในกลุ่มวัยทำงาน (15-59 ปี) จำนวน 24 คน ประกอบด้วยเพศหญิง 22 คน และมีเพศชาย 2 คน ส่วนผู้รับงานมาทำที่บ้านในกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 18 คน ประกอบด้วยเพศหญิง 13 คน และมีเพศชาย 5 คน แสดงได้ในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 จำนวนของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาความสุขของแรงงานนอกระบบ: กลุ่มผู้รับงานมาทำที่บ้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ

พื้นที่ศึกษา	ผู้รับงานมาทำที่บ้าน			
	กลุ่มวัยทำงาน (15-59 ปี)		กลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ผู้รับงานมาทำที่บ้าน จ.นครปฐม				
1. อ.พุทธมณฑล (เย็บผ้าโหล ยางรัดของ กรอบรูป กระเป๋า ฯลฯ)	-	8	1	4
ผู้รับงานมาทำที่บ้าน จ.กาญจนบุรี				
1. อ.ทองผาภูมิ (ทอดกล้วยส่งโรงงาน)	2	6	3	3
2. อ.พนมทวน (เปลยวน เย็บจีวรพระ)	-	8	1	6
รวม	**2**	**22**	**5**	**13**
	42			

6.1.1 กลุ่มวัยทำงาน

1) ลักษณะของงานที่รับมาทำที่บ้าน

ผู้รับงานมาทำที่บ้านจะรวมกลุ่มกันทำงาน โดยมีผู้ที่รับงานมากระจายให้กับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งงานที่รับมานี้อาจเป็นงานประเภทเดียว เช่น เย็บผ้าโหล ทำเปลยวน เป็นต้น ในขณะที่บางพื้นที่จะมีอาชีพที่หลากหลาย เช่น ทำกระเป๋า กรอบรูป เป็นต้น โดยที่ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้นำงานมาส่งให้ที่บ้านของหัวหน้ากลุ่มพร้อมอุปกรณ์ และมารับงานตามวันเวลาที่ตกลง โดยจ่ายค่าจ้างทันทีเมื่องานเสร็จสิ้น หรือจ่ายค่าจ้างตามวันเวลาที่ตกลง

2) ความสุข/ความภูมิใจในการทำงาน

• ทำงานที่บ้านแล้วมีความสุข เพลิดเพลิน ไม่เบื่อหน่าย

กลุ่มนี้ได้แสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านทำให้มีความสุข มีความเพลิดเพลินในการทำงานและไม่ได้รู้สึกเบื่อหน่าย

“ก็ไม่หนัก ทำแล้วก็เรื่อยๆ สบายใจ เพลินไปอีกแบบเหมือนว่ามีความสุขในการทำงาน พอ 4 โมงแป๊ปเดียวก็เย็นแล้ว ก็มีความสุขในการทำงาน แล้วก็ไม่ใช่ว่าจะหนักหรือว่าอะไร มันก็โอเค”

(หญิง จ.นครปฐม)

• เป็นการสร้างรายได้เสริมภายในครอบครัว

นอกจากนี้ยังแสดงความคิดเห็นว่า การทำงานอยู่กับบ้านเป็นการสร้างรายได้ให้กับครอบครัวอีกทางหนึ่ง หรือบางรายเห็นว่าเป็นรายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้ประจำจากคู่สมรส

“มีรายได้ อาทิตย์หนึ่งก็มีรายได้”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“คือก็ได้เงินด้วย ได้ง่ายด้วย ได้ไวด้วย และงานอยู่กับบ้านด้วย ไม่ต้องออกไปไหน.....งานอื่นก็ไม่มีจะทำ งานนี้ก็พอจะได้ค่าแรงตลอดวัน การที่เราจะต้องขี่รถไปทำงานข้างนอก แล้วก็ได้เงินเร็ว อย่างไปทำงาน เดือนหนึ่งเงินออก หรือไม่ก็วีคหนึ่งเงินออก แต่นี่อาทิตย์หนึ่งหรือว่า 10 วันเราก็จะได้เงินใช้ เราก็พอหมุนในครอบครัว อย่างแฟนทำงานรับจ้างอย่างอื่น ก็ต้องส่งค่ากินให้ทุกวัน แต่นี้เราเย็บผ้า 10 วัน หรือว่าอาทิตย์หนึ่งเราก็มีเงินหมุนในครอบครัว”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

• หารายได้ด้วยตนเองไม่ต้องพึ่งพาใคร

การรับงานมาทำที่บ้านเป็นการสร้างรายได้ด้วยตนเอง เมื่อต้องการซื้อหาอะไรก็ทำได้ด้วยความสบายใจ และไม่เป็นภาระให้กับคนอื่น

“เราก็หาเงินเองได้ บางทีแป้งตลับหนึ่ง เราก็จะได้ซื้อ”

(หญิง จ.นครปฐม)

“มันก็ดีอย่าง คือเราหาเงินของเราเอง เราจะไม่ได้ไม่ต้องไปขอเค้า สามีจะได้ไม่ต้องบ่น”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“เราอยากซื้ออะไรส่วนตัวเล็กน้อยเราก็ได้ซื้อ ไม่ต้องขอเงินแฟน.....ก็ไม่เป็นภาระของคนอื่น ก็ยังช่วยเหลือตัวเองได้อยู่ เราก็ทำของเราไปอย่างนี้”

(หญิง จ.นครปฐม)

3) ความเครียดจากการรับงานมาทำที่บ้าน

• มีความเครียดบ้างแต่เล็กน้อย

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านทำให้เกิดความเครียดบ้างแต่เล็กน้อยหากงานที่ทำไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ว่าจ้างหรือถูกตำหนิ

“ก็มีบ้าง เวลาที่งานเราไม่ผ่าน เวลาที่โดนตำหนิมา”

(หญิง จ.นครปฐม)

• การรับงานมาทำที่บ้านไม่ได้ทำให้เกิดความเครียดมากเท่าไม่มีงานทำ

แต่อย่างไรก็ตามผู้รับงานมาทำที่บ้านบางรายแสดงความคิดเห็นว่าการรับงานมาทำที่บ้านไม่ได้ทำให้เกิดความเครียด แต่หากไม่มีงานทำอาจจะทำให้เครียดมากกว่า

“ไม่มีหรอก แต่ถ้าไม่มีงานมันจะเครียด.....”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“ก็ถูบ้าน ซักเสื้อผ้าลงเครื่องแล้วก็ตากไป คือเดี๋ยวนี้ก็สบายๆ ทำงานของเราก็แบบสบายใจ ไม่ต้องเร่ง ไม่ต้องเครียด”

(หญิง จ.นครปฐม)

4) ผลกระทบต่อสุขภาพจากการรับงานมาทำที่บ้าน

ผู้รับงานมาทำที่บ้านแสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านโดยรวมแล้วไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ อาจทำให้เกิดการปวดเมื่อยบ้างหรือใช้สายตามากกว่าปกติบ้าง

“ก็ไปเรื่อยๆ ปวดเมื่อยอะไรก็ต้องทน ถ้าทำช้ากล้วยเค้าสุกจะทำยังไง ถ้าหากว่ากล้วยมา ถ้าไม่ทันเราก็เอาไปแช่น้ำ เวลาจะปลอกเราก็งัดขึ้นมา”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

5) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

• การรับงานมาทำที่บ้านช่วยให้สามารถจัดสรรเวลาได้ตามต้องการ

การรับงานมาทำที่บ้านทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะการจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

“เรามีเวลาไปรับลูกที่โรงเรียนเช้าเย็น ถ้าหากว่าเราไปโรงงานก็จะกลับมืดมาก เช้าเราก็ต้องออกแต่เช้า เราเฝ้าบ้านด้วย ทำความสะอาดบ้านด้วย สะดวก สบายทุกอย่าง ดีกว่าเราไปรับจ้างข้างนอก เราก็ทำไปอะไรไป”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“ก็เหมือนกัน เพราะว่ามันก็วุ่นวายแบบนี้ เรื่องลูก เรื่องอะไรอย่างนี้ บางทีก็ไปโรงพยาบาลบ้าง ลูกก็ไปส่งที่โรงเรียนบ้าง มีกิจกรรมอะไรอย่างนี้ ก็เลยแบบว่าต้องทำอย่างนี้ ทำงานอื่น 7 โมงก็เลิก 6 โมง ก็ไม่มีเวลาที่จะดูแลลูก”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

• มีเวลาออกกำลังกายและดูแลตัวเอง

นอกจากนี้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านทำให้มีเวลาออกกำลังกาย พักผ่อน และดูแลตัวเองได้อย่างเพียงพอ

“น่าจะ 4 โมงต้องทำกับข้าว เพราะว่าช่วงนั้นจะมีการเต้นแอโรบิค ก็จะออกมาเต้นแอโรบิค ประมาณนี้ก็มาแล้ว เริ่มเต้น”

(หญิง จ.นครปฐม)

6) สวัสดิการ

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนมีสวัสดิการพื้นฐาน คือ สวัสดิการสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง 30 บาทรักษาทุกโรค) และสวัสดิการอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) แต่มีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มบางรายยังคงใช้สวัสดิการประกันสังคม และสวัสดิการข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยของคู่สมรส

“ทำประกันสังคม”

(ผู้รับงานมาทำที่บ้าน ชาย อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม)

“.....ใช้สวัสดิการของสามี.....เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย”

(หญิง จ.นครปฐม)

7) ข้อคิดในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข

คนเราต้องรู้จักวางแผนในการใช้เงิน ไม่ฟุ่มเฟือย หลีกเลี่ยงหรือไม่พยายามใช้ชีวิตที่ก่อให้เกิดความทุกข์หรือเกิดปัญหาแก่ตนเอง เพราะชีวิตความมั่นคง และความเข้มแข็ง อยู่ที่ตัวเรา เมื่อมีปัญหาอะไรเราก็ต้องแก้ของเราเองก่อน แล้วจะทำให้เรามีความสุข นอกจากนี้ ต้องเป็นคนไม่คิดมาก ใช้ชีวิตให้มีความสุข ใช้ชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ไม่จำเป็นต้องอยากได้อะไรในสิ่งที่เกินความสามารถ ใช้ชีวิตโดยไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบกับคนอื่น รู้จักพอใจในสิ่งที่ตนเองมี คิดดี ทำดี มองโลกในแง่บวก ใครมาร้ายก็ให้อภัยได้ เพราะเราไม่สามารถเลือกคบเฉพาะคนดีๆ ได้ทั้งหมด ต้องมีน้ำใจให้คนอื่น และคนในครอบครัวควรช่วยกันทำมาหากิน ช่วยกันทำงานบ้าน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นควรปรึกษาหารือช่วยกันแก้ไข

6.1.2 กลุ่มผู้สูงอายุ

1) ลักษณะงานที่รับมาทำที่บ้าน

ลักษณะงานที่รับมาทำที่บ้านของกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นงานที่ผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญและทำมาเป็นระยะเวลานานแล้ว เช่น งานจักสาน ทำเปลยวน เป็นต้น ซึ่งผู้ว่าจ้างจะเป็นคนเอางานมาส่งให้ทำถึงบ้านพร้อมอุปกรณ์ และจะจ่ายค่าจ้างเมื่อมารับงาน หรือจะจ่ายค่าจ้างตามงวดงานที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว

2) ความสุข/ความภูมิใจในการทำงาน

• ทำงานที่ถนัด เชี่ยวชาญ และเป็นงานที่รัก

กลุ่มผู้สูงอายุแสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านทำให้เกิดความสุข/ความภูมิใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นงานที่เคยทำมายาวนานจนมีความเชี่ยวชาญและรักงานที่ทำ

“ก็ชอบมาก งานจักรสานชอบมาก”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“พอใจ ถึงแม้จะขายได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ก็พอใจที่ว่าเราได้อยู่บ้าน มีงานทำ พอใจจริงๆ ยิ่งทำออกมาแล้วดูดี ภูมิใจชอบมอง ชอบอะไรตอนที่พ่อค้ายังไม่มาซื้อ พอใจภูมิใจว่าออกมาดี พอใจที่ทำอยู่”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

• การรับงานมาทำที่บ้านเป็นการพึ่งพาตนเองและไม่เป็นภาระแก่ลูกหลาน

ผู้สูงอายุบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านเป็นการพึ่งพาตัวเอง ไม่ต้องรอการช่วยเหลือจากลูกหลาน และเห็นคุณค่าของตนเอง

“เค้าก็ให้นั่งกิน นอนกิน แต่เราทำไม่ได้ พอว่างเราก็ไปหาตัดไม้อะไรนิดหน่อย มาจักรสานเล่นได้.....เค้าไม่ให้ทำ พอเค้าเผลอเราก็ไป กลับมาเค้าก็เอ็ดเอา”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

ลูกก็ให้ แต่เราได้เองก็ภูมิใจดี เราทำเองมันก็ดี ไม่ต้องไปนั่งขอลูก ลูกก็พูดตามหลักเงินออกเท่าไหร่เค้าก็ให้เราหมด แต่เราจะกินของเค้าหมดมันก็ไม่ได้ เพราะว่าเรามีกำลังอยู่ก็ต้องหากินเอง จนกว่าที่จะทำไม่ได้ แล้วงานตรงนี้ก็ทำอยู่กับบ้าน ไม่ได้ยากเย็นอะไร ก็ดีตรงนี้

(หญิง จ.นครปฐม)

“ภูมิใจ ถึงจะได้มาก ได้น้อย ก็ภูมิใจคนแก่ มีแค่นั้น วาระของเค้าก็มีน้อยอยู่แล้ว ขอให้ได้เถอะ ได้เท่าที่เราทำได้ ก็ภูมิใจแล้ว นอกเหนือจากนั้นไป เราทำไม่ได้ก็มองเห็นอยู่แล้ว ยกไม่ไหวคนแก่ ใครจะมาช่วยยก ก็ต้องเอาที่เรายกไหวไป ก็ภูมิใจที่เราได้ไป ก็สบายใจไม่ต้องไปคิดอะไร ให้ยิ้มแย้มแจ่มใสเรื่อยไป มันก็แค่นี้ทุกวันนี้ดีแล้ว”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“ภูมิใจที่อายุมากแล้ว ยังมีรายได้เองบ้าง”

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

• การรับงานมาทำที่บ้านทำให้ไม่เครียด ไม่เหงา

นอกจากนี้ผู้สูงอายุบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านทำให้ไม่เครียด ไม่เหงา สนุก และเพลิดเพลินกับงานที่ทำ ซึ่งดีกว่าการนั่งนอนอยู่บ้านโดยไม่ได้ทำงานอะไร

“รายได้ไม่เยอะ แต่ก็ไม่รู้ว่าจะทำอะไร ทำพวกนี้ก็คลายเครียดได้ นั่งคุยกันไป ทำไป เป็นงานที่อยู่กับบ้าน”

(หญิง จ.นครปฐม)

“มีอะไรก็กินด้วยกัน ดีนะ ไม่ต้องไปนั่งซึมเศร้า ไม่ได้ไปเที่ยวอะไร นอกจากว่าไปประชุม ไปอบรมที่ไหน ถึงจะไป มานั่งทำนั่งคุยกัน เราอยู่บ้านคนเดียวไม่ได้ เห็นที่เคยไปช่วยเค้า ที่ติดบ้าน ติดเตียง อยู่บ้านคนเดียว พอนานหน่อยก็หลง อายุ 80 กว่าซึ่งไม่น่าจะหลงถึงขนาดนั้น คนเราถ้าอยู่คนเดียวจะคิดมาก”

(หญิง จ.นครปฐม)

“ไม่เปลี่ยน ผมคิดว่าสนุก มันเพลินดี ทำวันหนึ่งๆ ก็ไม่ไปไหน”

(ชาย จ.นครปฐม)

• มีรายได้เก็บไว้ใช้จ่ายและทำบุญ

นอกจากนี้ยังมีผู้สูงอายุบางคนได้กล่าวว่า การทำงานได้ด้วยตนเองเป็นการสร้างรายได้และนำมาใช้จ่ายได้ตามที่ต้องการ เช่น นำไปทำบุญ

“ภูมิใจ จะได้มีเงินใช้จ่าย”

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

“.....เราก็เก็บไว้ทำบุญบ้าง เก็บไว้เที่ยวกับเพื่อนบ้าง.....”

(หญิง จ.นครปฐม)

3) ไม่มีความเครียดจากการรับงานมาทำที่บ้าน

ผู้สูงอายุแสดงความคิดเห็นว่า การทำงานที่บ้านไม่ได้ทำให้เกิดความเครียดหรือความไม่สบายใจ ทำงานเท่าที่จะทำได้

“ไม่ทุกข์ ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย แล้วก็มีตลอดเวลา มีเงิน แล้วเราก็มีสภาพความเป็นอยู่ที่อยู่ได้กับเงินก้อนนี้ด้วย”

(หญิง จ.นครปฐม)

4) ผลกระทบต่อสุขภาพจากการรับงานมาทำที่บ้าน

เมื่อสอบถามถึงผลกระทบต่อสุขภาพเมื่อรับงานมาทำที่บ้าน ผู้สูงอายุแสดงความคิดเห็นว่า งานที่รับมาทำที่บ้าน ทำให้เกิดผลกระทบกับสุขภาพบ้างเล็กน้อย และผู้สูงอายุจะเลือกงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายตนเองด้วย

“ต้องมานั่งเหลาตอก กว่าจะได้แต่ละเส้น ปวดมือ”

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

“ก็หนักเหมือนกัน อยู่ที่ว่าเราปวดหลัง ปวดอะไรอย่างนี้ ปวดหลังก็งานหนักเหมือนกันนะ”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

5) การรับงานมาทำที่บ้านเป็นเหมือนการออกกำลังกาย

กลุ่มผู้สูงอายุบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่า การที่ยังสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง นอกจากเป็นการแสดงให้เห็นว่าร่างกายยังแข็งแรงอยู่ ยังเป็นการออกกำลังกายช่วยให้ร่างกายแข็งแรงขึ้น

“ถ้าหากว่าไม่ทำแย่แน่ ทรุดลงทุกวัน ไม่เชื่อลองดู ถ้าหากว่าไม่ทำอะไร ยิ่งทรุดไวหนัก เพราะว่าคิดมากสมองคิดมาก ถ้าหากว่าเรามีงานทำมันก็เจิด.....ผมก็ทำอย่างนี้ทุกวัน มันออกกำลังกายดีด้วย เหงื่อซึมทุกวัน..... ”

(ชาย จ.นครปฐม)

6) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

• สามารถจัดสรรเวลาทำงานได้ด้วยตัวเอง

กลุ่มผู้สูงอายุบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านทำให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ด้วยตัวเอง

“ใช่ เวลาที่ไปไหน รีบกลับมาอาบน้ำ หรือไม่อาบก็แล้วแต่ ก็เปลี่ยนเสื้อผ้าขึ้นมานั่งแล้ว ทำสัก 4-5 ตัวหรือว่า ทำชั่วโมงครึ่งชั่วโมงแล้วก็ลงไปทำอะไรก็แล้วแต่ และก็ขึ้นมานั่งทำต่อทำนองนี้”

(หญิง จ.นครปฐม)

• มีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกาย

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านทำให้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมทั้งผู้สูงอายุบางท่านสามารถออกกำลังกายด้วยการยืดเส้นสาย

“ทำถึงเที่ยงหรือว่าบ่ายโมงก็นอนก่อน พักผ่อนไม่ได้ทำเต็มวันก็ต้องมีการพักผ่อน”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“ก็มีเล่นโยคะ ใช้นอนเอา จะไปปีนห้อยโหนก็ไม่ได้ ใช้นอนราบกับพื้น”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“ถาม: หมายถึงนอนยก ยืดเส้น ออกกำลังกายยืดเส้น ตอบ: ฉันทำของฉันทุกวัน”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“ตื่นมาก็เดินออกกำลังกายก่อนครึ่งชั่วโมง เหงื่อออกซึมๆ เดินอ้อมเสา 6 ศอก 3 เมตร เดินลาก PVC ที่ทำ เป็นเส้นยาว เดินอ้อมเชือกเดินอ้อมเสาสองลูก”

(หญิง จ.นครปฐม)

• ได้ดูแลลูกหลานและทำให้เกิดความอบอุ่นในครอบครัว

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มบางรายแสดงความคิดเห็นว่า การรับงานมาทำที่บ้านเป็นสิ่งที่ดีในการได้อยู่บ้าน ได้ดูแลลูกหลาน เป็นการช่วยให้ครอบครัวอบอุ่น

“อยู่บ้านเราคิดว่าเราอิสระ เรามีเวลาให้ลูกให้หลานด้วย ครอบครัวก็จะไม่ต้องไปไหน อบอุ่นดี”

(หญิง จ.นครปฐม)

7) สวัสดิการ

เมื่อสอบถามถึงสวัสดิการ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนคิดถึงสวัสดิการสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง 30 บาทรักษาทุกโรค) และผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มบางรายยังคงใช้สิทธิการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน และบางรายใช้สวัสดิการข้าราชการบำนาญ

“ใช้สิทธิของ อสม.”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“เป็นข้าราชการป่าไม้”

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

8) ข้อคิดในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข

ผู้สูงอายุที่รับงานมาทำที่บ้าน ส่วนใหญ่มีความพอใจและมีความสุขกับงานที่ทำ และมีการใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น

“ทำพอกิน พอใช้ ไม่ใช้จ่ายเกินตัว ทำๆ ไป คิดว่าถ้าได้ 1 ผืน ก็ได้เงิน 50 บาท ถ้า 10 ผืนล่ะจะได้เท่าไร คิดแล้วก็มีความสุข”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“เรามีความสุข ถ้าหากว่ามีคนมาซื้อ ก็จะได้ผืนละ 50 บาท ถ้าหากว่า 10 ผืนเราก็จะได้ 500”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“ทุกวันนี้ก็พยายามที่จะใช้ชีวิตให้มีค่าที่สุด...ใช้ชีวิตในแต่ละวันให้มันก้าวหน้าไปแต่ละวัน ให้มีความสุขไป”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“ทุกวันนี้ก็พยายามที่จะประหยัดตัวเอง อะไรที่ไม่จำเป็นก็จะไม่ใช้ เพราะว่าเราอายุมากแล้วก็จะประหยัดตัวเอง อะไรที่ไม่จำเป็นเราก็ไม่ต้องไปซื้อมาใช้ เป็นการประหยัด”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

6.2 ผลการศึกษาความสุขของแรงงานในระบบ: ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

การศึกษาความสุขของแรงงานในระบบ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบอาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 40 คน ใน 3 พื้นที่ คือพื้นที่กรุงเทพมหานคร พื้นที่เขตเมืองจังหวัดนครปฐม พื้นที่เขตชนบทจังหวัดกาญจนบุรี รวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ดำเนินการ

เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม 2558 ลักษณะทางประชากรของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าครูเพศชายจำนวน 19 คน อายุเฉลี่ย 35 ปี และครูหญิงจำนวน 21 คน อายุเฉลี่ย 37 ปี ครูชายและหญิงมีสถานภาพเป็นโสดมากกว่าสมรส ทุกคนจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แสดงได้ในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ลักษณะทางประชากรของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาความสุขของแรงงานในระบบ: ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

เขตพื้นที่ศึกษา/เพศ	จำนวนผู้ให้ข้อมูล	อายุเฉลี่ย	สถานภาพสมรส		การศึกษา	
			โสด	สมรส	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
กรุงเทพมหานคร						
ชาย	7	27.6	5	0	5	0
หญิง	7	29.6	3	2	5	0
เขตเมืองจังหวัดนครปฐม						
ชาย	7	41.9	4	3	7	0
หญิง	9	43.3	4	3	7	0
เขตชนบทจังหวัดกาญจนบุรี						
ชาย	5	33.6	5	2	6	1
หญิง	5	35.9	5	4	9	0
รวม						
ชาย	19	35.1	14	5	18	1
หญิง	21	36.9	12	9	21	0

6.2.1 ความสุขของครูชาย

1) ความสุข/ความภูมิใจที่ได้มาเป็นครู

• มีความสุขที่ได้เห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ

ครูชายโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การสุข/ความภูมิใจของการเป็นครูคือ การได้เห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จในการศึกษา

> *"ผมว่าทุกคนน่าจะภูมิใจก็คือได้เห็นลูกศิษย์ของเราประสบความสำเร็จ ณ ปัจจุบัน ผมเป็นครูมาแล้ว 4 ปี ณ ตอนนี้ลูกศิษย์รุ่นแรกของผมก็อยู่ปี 4 แล้วหลายคน ก็คือภาคภูมิใจได้เห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จในชีวิต"*
>
> *(ชาย จ.นครปฐม)*

• ภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือลูกศิษย์ให้เป็นคนดี

ความสุขของการได้เป็นครู คือ การได้ช่วยเหลือลูกศิษย์ให้เป็นเด็กดีได้ หรือได้มีโอกาสช่วยเหลือลูกศิษย์ที่มีปัญหาทางบ้าน เช่น พ่อแม่เสียชีวิตและไม่มีใครส่งเสียให้เรียน

> *"เหมือนเด็กของเราคนหนึ่ง แต่ก่อนอยู่ ม.3 เกเรมาก เราก็ให้โอกาส แล้วเค้าไปเล่นร่มร่อน ปัจจุบันเป็นแชมป์โลก"*
>
> *(ชาย จ.นครปฐม)*

> *"รู้สึกดี เพราะว่าการที่ผมมาเป็นครู สิ่งที่ผมชอบอย่างหนึ่งก็คือผมได้ดูแลเด็ก เด็กโรงเรียนนี้หลายคน โรงเรียนนี้รับ 100% เด็กมีปัญหาเยอะ....ใช่ คือมันมีเด็กหลายรูปแบบ คือมันมีปัญหา*

อะไรแล้วเราได้รู้ ได้ดูแล ได้ช่วยเหลือ ได้อะไร แล้วเรารู้สึกดีที่ได้ดูแล ได้ช่วยเหลือเด็ก.”

(ชาย กรุงเทพมหานคร)

2) ความเครียด/เสียใจในการเป็นครู

ครูชายโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นว่า ครูจะมีความเครียดเมื่อเห็นลูกศิษย์เกเร หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และรู้สึกว่าไม่สามารถทำให้ลูกศิษย์เป็นคนดีได้ หรือคิดว่าไม่สามารถสอนให้ลูกศิษย์เข้าใจได้

“ส่วนประเด็นในเรื่องของความทุกข์ใจ ผมไม่มีปัญหาในเรื่องที่เด็กเรียนไม่ได้ หรือทำข้อสอบไม่ได้ ความทุกข์ของผมก็คือทุกข์ที่เด็กเป็นคนที่ไม่ดี ทำอะไรไม่ดี ผมจะเสียใจ แต่ผมจะไม่เสียใจที่ว่า เธอทำข้อสอบไม่ได้ วาดรูปไม่ได้ อันนี้ผมไม่ซีเรียส เพราะมันเป็นเรื่องของทักษะ เป็นเรื่องของที่จะต้องเรียนทุกๆ คนมีไม่เท่ากัน”

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

“คณิตศาสตร์ ส่วนที่ผมคิดว่าล้มเหลวในใจมาโดยตลอดเวลาก็คือว่าไม่สามารถทำให้เค้ารู้เหมือนที่เราอยากจะให้เค้ารู้ได้ที่เราฝันว่าจะให้เค้ารู้”

(ชาย จ.นครปฐม)

3) วิธีการจัดการความเครียด/ความเสียใจ

• เข้าใจชีวิตและปล่อยวาง

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นว่า เมื่อมีความเครียดจากการทำงานจะมีวิธีการจัดการความเครียดด้วยการจัดการความคิดให้เข้าใจชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเริ่มปล่อยวาง

“เพราะว่าเหมือนอยู่ไกลบ้านแล้ว มาเครียดเรื่องงานอีกก็เสียสุขภาพจิตพอดี ก็ต้องคิดให้สบายแล้วเราก็ค่อยๆ ปรับตัว”

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

“เด็กๆ เราคาดหวังมาก ตอนเราเป็นบัณฑิตใหม่ๆ คาดหวังสูง แต่ตอนแรกการลงโทษจะเคี่ยวเข็ญมาก ทำผิดก็ตี เหมือนที่ครูเคยทำตอนเด็กๆ แต่มาตอนเรียกว่าพอเป็นครูเกิน 15 ปีไปแล้ว ไม่ตี ไม่ว่า ก็ทำได้เท่าไหร่ก็เอาที่ทำได้ เราเริ่มปล่อยวางเค้า”

(ชาย จ.นครปฐม)

• จัดการความเครียดที่ต้นเหตุ

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มบางคนแสดงความคิดเห็นว่า การจัดการความเครียดต้องการจัดการที่ต้นเหตุ

“เรื่องเครียดของการเป็นครู อาจจะเป็นเรื่องพฤติกรรมเด็กที่ก้าวร้าว แต่มันก็ไม่สามารถที่จะทำให้ผมไปโฟกัสที่มันอย่างเดียว คือก็แค่ผมก็จะหาวิธีมากกว่า อยากรู้ว่าเค้าเป็นอะไร ผมก็จะเรียกเค้ามาคุยส่วนตัว อย่างเช่นคดีเมื่อเช้า เด็กหนีเรียนในวิชาอื่น ผมก็อยากรู้ทำไมหนีเรียนในวิชาอื่น ก็เลยเรียกคุย สัมภาษณ์ก็รู้สึกว่าจริงๆ แล้ว เค้าเป็นเพราะว่าวิธีการสอนของอาจารย์แต่ละคนไม่เหมือนกัน ผมก็จะไม่เอามาเครียด ก็จะหาวิธีการได้พูดคุยกับเด็ก ผมรู้สึกว่ามันเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เราได้คลายเครียดด้วย เด็กก็จะมีเรื่องอะไรที่มันประหลาดๆ ที่เราไม่เคยรู้ไม่เคยเห็นมาก่อนอะไรอย่างนี้ ในความคิดของเค้า ก็ได้เรียนรู้ในความคิดของเค้า”

(ชาย กรุงเทพมหานคร)

• ใช้หลักศาสนาเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว

นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้หลักศาสนาในการจัดการความเครียดเป็นอีกทางหนึ่งที่สำคัญ

"เน้นกำจัดประมาณว่า ของวิถีพุทธ ศาสนาพุทธ เน้นคำว่าวาง แล้วก็ว่าง วางหมายความว่าหากมีเรื่องเครียดเราก็วาง ค่อยๆ วาง เวลาวางได้ปุ๊ป ชีวิตก็จะว่างแล้ว ผมก็จะมีวันช่วงเวลาของสัก 20 - 30 นาที ที่นั่งเงียบๆ มากๆ แล้วมันก็จะค่อยๆ ชำระความเครียดของเรา คือผมก็ไม่ค่อยได้พูดกับใคร คือเป็นคนเงียบๆ ความวางมันทำให้เราผ่อนคลายจากความทุกข์"

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

4) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

• ให้เวลากับครอบครัวในวันหยุด

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นว่า การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถทำได้โดยการอยู่กับครอบครัวในวันหยุด

"ไม่พอเหมาะเลย เพราะมันแค่ช่วงเสาร์อาทิตย์เอง มันน้อยมาก อย่างเมื่อกี้ที่อาจารย์ถามเรื่องทุกข์เรื่องงาน แต่เรื่องส่วนตัวผมก็คือคิดถึงครอบครัว คิดถึงลูก จะต้องโทรคุย สื่อสารกันตลอด"

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

• จัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างการทำงานและครอบครัว

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มยังแสดงความคิดเห็นว่า การจัดสรรเวลาให้ดีในการทำงานที่โรงเรียนและชีวิต/การทำงานส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ

"การบริหาร เวลาเป็นสิ่งที่สร้างวินัยให้กับตนเอง นิสัยผมเป็นคนตรงต่อเวลา การตื่นนอนแต่เช้าของผม ตื่นตี 5 ทุกครั้ง จะ

นอน ตี 4 ตี 5 ต้องตื่น หรือจะไปที่ไหนมา ตี 5 ก็ไม่ต้องนอนก็ทำภารกิจที่ตัวเองเคยชิน ผมเป็นคนตรงต่อเวลา แล้วก็บริหารจัดการเวลา เวลาทำงานก็ทำงานให้เต็มที่ บริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ หรืองานที่ได้มอบหมายมาให้ทำให้เสร็จ ไม่ให้ค้างคาแล้วก็ต้องทำในเวลาที่เรามีอยู่ในเวลาราชการ"

(ชาย จ.นครปฐม)

"จัดสรรเวลา ก็ผมก็ให้ตัวเองตลอดเวลา เช่น อยู่โรงเรียนก็ถือว่าเป็นการให้ความรู้ตัวเอง ตรวจการบ้านเราก็ถือว่าเป็นการให้เวลา คือไม่ยึดติดกับทุกอย่าง ก็คือทำงานก็คือเราก็มีความสุขกับงานไป พยายามยิ้ม บางครั้งก็มานั่งดูตัวเองว่าเราบ้ามั้ย บางครั้งตัวเองรู้สึกไม่พอใจ แต่พยายามให้มีความสุข บางคำมันกระทบมา เราก็ยิ้มสู้ไปก่อน เก็บๆ ไว้ มานั่งเล่าให้ตัวเองฟัง แล้วก็เหมือนกับตัวเองเป็นบ้าง เคยถอดตัวเองมานั่งดูตัวเอง แต่ก็ทำให้ไม่ยึดติดกับมันมันก็มีความสุขแล้ว"

(ชาย กรุงเทพมหานคร)

• จัดสรรเวลาออกกำลังกายและสังสรรกับเพื่อน

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้วยการออกกำลังกาย ทำงานบ้าน หรือไปสังสรรกับเพื่อนฝูง

"ออกกำลังกาย ไปกินข้าวก็ไปกับพี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ พูดคุยกันดื่มสังสรรค์กันบ้าง"

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

“ส่วนบ้างก็ผ่อนคลาย ดูหนัง ฟังเพลง ดูทีวี ส่วนมากเสาร์ อาทิตย์ ก็จะเป็นพวกซักเสื้อผ้า ล้างจาน ช่วยครอบครัว แล้ววันอาทิตย์ ก็จะพักผ่อนเต็มๆ ก็มีเตรียมการสอนบ้าง”

(ชาย กรุงเทพมหานคร)

5) สวัสดิการ

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นว่า สวัสดิการข้าราชครูครอบคลุมสวัสดิการตนเองและพ่อแม่ ซึ่งครูทุกคนเห็นด้วยว่าเป็นสวัสดิการที่ดี

“ก็มันมีความสะดวกหลายอย่างในเรื่องของสวัสดิการ พ่อแม่ก็สบายด้วย”

(ชาย จ.กาญจนบุรี)

แต่อย่างไรก็ตามสำหรับครูอัตราจ้างที่ยังไม่ได้รับการบรรจุให้เป็นข้าราชการนั้น ต้องจ่ายเงินสดในการรักษาพยาบาลเอง

“ผมไม่กังวล ผมป่วยผมก็ใช้เงินตัวเอง เพราะผมมีเปิดร้านอยู่แล้ว”

(ชาย กรุงเทพมหานคร)

6.2.2 ความสุขของครูหญิง

1) ความสุข/ความภูมิใจที่ได้มาเป็นครู

ครูหญิงโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงความคิดเห็นว่า การเป็นครูทำให้มีความสุขและเกิดความภูมิใจ โดยเฉพาะเมื่อเห็นลูกศิษย์สำเร็จการศึกษาและประสบความสำเร็จ รวมทั้งภูมิใจที่ทำให้ลูกศิษย์เป็นเด็กดีโดยเฉพาะกับลูกศิษย์ที่เคยเกเร

“ไม่รู้ว่าเข้าใจได้มั้ย แต่รู้สึกว่าตัวเองมีความสุขกับการอยู่กับเด็ก เฉพาะงานสอนไม่เกี่ยวกับงานอื่นๆ”

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

“แต่พอหลังจากที่ได้มาเป็นแล้วก็ผูกพันกับเด็ก แล้วก็เต็มที่กับเด็ก”

(หญิง จ.นครปฐม)

“อยู่กับนักเรียน รู้สึกดีว่าเราได้สอนเค้า แบบอย่างวันครู ยิ่งเห็นศิษย์เก่าประสบความสำเร็จ แล้วเค้ากลับมาบอกเราว่า เป็นเพราะครูนะที่ช่วยสอนเค้าอย่างโน้น อย่างนี้ คือเราจะเห็นความสำเร็จที่ว่าเราสามารถสร้างเด็กคนหนึ่ง หรือว่าหลายๆ คน แม้กระทั่งเรียนไม่จบแต่เค้าออกไปมีงานทำ หรือว่าไปทางที่มันดีขึ้น แม้ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ตาม เราก็จะคิดว่าอย่างน้อยเราก็ได้ช่วยเหลือเด็กๆ คนหนึ่ง”

(หญิง กรุงเทพมหานคร)

“มี 9 ห้อง เราจะได้สอนห้องท้าย ซึ่งห้องท้ายๆ ก็จะเป็นเด็กที่มีพฤติกรรมค่อนข้างแย่ แต่อย่างที่บอกเด็กที่มีพฤติกรรมค่อนข้างแย่ บางครั้งเค้าก็มีความน่ารักอยู่ในตัวของเค้า แล้วเกิดเราใช้วิธีการที่มันถูกทาง คือประมาณว่ามีปัญหาอยู่ที่บ้านอยู่แล้ว แต่ว่าเราไม่ได้ไปหยาบกับเค้าอีก ไปพูดดีๆ เหมือนเข้าใจเค้า เค้าก็จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แล้วเด็กประเภทนี้มีเยอะพอเค้าชอบครูแล้วจะเปลี่ยนจากการที่แบบว่าไม่เรียนเลย ก็จะเริ่มมาเรียน”

(หญิง จ.นครปฐม)

2) ความเครียด/เสียใจในการเป็นครู

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นว่า การทำงานนอกเหนือจากการเรียนการสอนมีผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน เช่น งานธุรการ งานเอกสาร งานประเมินผลการศึกษา เป็นต้น

"ครูทุกคนที่นี้มีงานพิเศษหมด อย่างเช่นมีงานสอนเป็นหลัก แล้วก็จะต้องมีงานพิเศษ ทุกคนมีหมดเลย อย่างเช่นงานวิชาการ งานธุรการจะต้องทำงาน ครูทุกคนจะมีหมด นอกเหนือจากการสอนแล้วจะต้องทำหน้าที่พิเศษอีก ซึ่งพิเศษจะเยอะมาก ในการนำเสนอในส่วนของเอกสารจะมีบ่อย อย่างเช่น ครูคนหนึ่ง งานพิเศษ ตัวเองก็จะมีงานวิชาการ แล้วก็ครูประจำชั้น ซึ่งงานจะมาตลอดๆ งานเอกสารค่อนข้างเยอะ.....เป็นอุปสรรคในการเรียนการสอนมาก"

(หญิง จ.กาญจนบุรี)

"มีนโยบาย มีโครงการ project อะไรให้เราทำมากมายเลย ซึ่งครูก็ต้องไปเตรียมทำประเมินโน่นนี่ เอกสารอะไรต่างๆ งาน routine งานการเงิน ครูก็ต้องลงมาทำเอง งานทะเบียนทุกอย่าง ครูก็ต้องทำหมด แล้วก็ไม่มีช่วงเวลาเลยที่จะให้ครูเต็มที่กับการสอน"

(หญิง กรุงเทพมหานคร)

3) วิธีการจัดการความเครียด/ความเสียใจ

• พูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นถึงวิธีการจัดการความเครียด/ความเสียใจที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มบางคนใช้การพูดคุยกับคู่สมรส หรือสมาชิกในครอบครัว หรือพูดคุยกับเพื่อน

“เราเครียดไป เราก็ระบายให้เค้า (สามี) ฟังก็จบไป”

(หญิง 1 จ.กาญจนบุรี)

“ก็คือจะมีเพื่อนที่เราเข้าใจกัน มีความรู้สึกดีๆ ให้กัน ก็จะมาคุย มาเล่า มาแลกเปลี่ยนกัน คือมาคุยกันเพื่อแก้ปัญหากันบ้าง ส่วนหนึ่ง”

(หญิง กรุงเทพมหานคร)

• ความลำดับความสำคัญของปัญหา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มบางคนได้ให้ความคิดว่า ความเครียดที่เกิดจากการทำงานไม่มากจนไม่สามารถแก้ไขได้ ควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขไปทีละเรื่อง

“คือส่วนมากจริงๆ แล้วมันก็ไม่ได้ทุกข์ถึงขนาดที่แบบว่าเยอะมากมาย ส่วนมากเราก็จะมีภาวะเครียดในช่วงหนึ่งที่แบบว่ามีงานสุมเข้ามาเยอะๆ แต่หากเราจัดลำดับงาน แล้วค่อยๆ สางไปเรื่อยๆ มันก็จะดีขึ้น แล้วส่วนหนึ่งก็คือเราก็มีกิจกรรมอื่นที่ทำกับครอบครัว ที่ทำกับเพื่อนๆ มันก็เหมือนกับว่าความทุกข์ก็ไม่ได้ถึงขั้นมากมาย ที่จะต้องจัดการถึงขั้นเด็ดขาด หรืออะไรอย่างนี้”

(หญิง จ.นครปฐม)

• ยึดหลักคำสอนทางศาสนา

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ยังใช้หลักศาสนาในการดำเนินชีวิตและช่วยจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นได้

“คือแม่เค้าจะเป็นคนที่เชื่อในเรื่องของสวดมนต์ หากมีอะไรที่จะทำให้ชีวิตของเรามีขึ้นมีลง ณ ตอนที่เรามีความทุกข์ หรือมี

ปัญหาอะไรก็แล้วแต่ที่โรงเรียน หรือว่าปัญหาอะไรให้สวดมนต์ เราก็จะสวดมนต์”

(หญิง จ.นครปฐม)

• ครอบครัวอบอุ่นไม่มีความเครียด

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นทำให้มีความสุขและไม่เครียด

“อย่างหนู คือใช้ครอบครัวเป็นหลัก หนูจะค่อนข้างผูกพันกับพ่อแม่ คืออยู่ด้วยกันตลอด กลับมาอย่างเมื่อก่อนหนูอยู่อุทัย เวลาเที่ยงก็กลับมาอยู่ที่บ้าน เวลาทำงานก็คือมองที่พ่อแม่เป็นหลัก เราจะตั้งใจว่าทำอย่างไรก็ได้ให้พ่อแม่สบาย ให้เค้ามีความสุขกับเราให้เค้าไม่เครียด เพราะว่าเค้าไม่ได้อยู่กับเราไปตลอด จะยึดครอบครัวเป็นหลักตลอด”

(หญิง จ.นครปฐม)

4) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

• ให้เวลากับครอบครัวในวันหยุด

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของครู ด้วยการจัดสรรเวลาทำงานในโรงเรียนเฉพาะวันทำการ แต่วันหยุดเสาร์อาทิตย์จะให้เวลากับครอบครัว

“ใช่ เสาร์อาทิตย์กลับบ้าน ดูแลคุณพ่อคุณแม่ ดูแลลูก ครอบครัว คือเวลาเสาร์ อาทิตย์ ไม่อยากให้มีงานที่โรงเรียนวันเสาร์ อาทิตย์เลย วันเสาร์อาทิตย์เป็นเวลาของครอบครัว วันจันทร์ถึงศุกร์ถึงใช้เวลาทำงานที่นี้ให้เต็มที่ แม้กระทั่งเลิกเย็นก็ทำได้”

(หญิง 1 จ.กาญจนบุรี)

“คือเคยมีคนพูดบอกว่า อย่าเอารัดเอาเปรียบเวลาลูก คือน้องสาวจะพูดบอกว่าคือทำงานก็ทำงานแต่อย่าโกงเวลาลูก เพราะมันจะเป็นลักษณะที่ว่าเหมือน หากเราทำงานที่โรงเรียนก็คือทำแต่ในส่วนเวลาที่เราจะต้องไปดูลูก เราก็จะดู เราก็จะทำในคนละส่วนกัน คือที่โรงเรียนได้แค่ไหน สมมติได้แค่ 5 โมงเย็น ก็วางงานที่โรงเรียน ก็คือไปทำหน้าที่ที่บ้าน ไปสอนการบ้านลูก ไปดูแล เช้ามา ก็มาทำงานที่โรงเรียนต่อ”

(หญิง จ.นครปฐม)

6.3 สรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพของแรงงานนอกระบบ (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) และแรงงานในระบบ (อาชีพครู)

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ สะท้อนให้เห็นว่า ในภาพรวมผู้ที่รับงานไปทำงานที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ และครูซึ่งเป็นแรงงานในระบบ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งผลสอดคล้องกับผลวิเคราะห์เชิงปริมาณ ที่พบว่า แรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบ มีความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ค้นพบ พบว่า ความสุขดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้บริบทของลักษณะอาชีพที่ต่างกัน ดังนี้

ผู้ที่รับงานไปทำงานที่บ้านทั้งวัยทำงานและวัยสูงอายุจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากรู้สึกว่างานที่ทำเป็นอาชีพเสริม ทำให้ครอบครัวมีรายได้ รู้สึกภูมิใจ ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น และสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้ ไม่คิดว่า การรับงานมาทำที่บ้านเป็นการถูกเอารัดเอาเปรียบหรือทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ ถึงแม้ว่าไม่มีสวัสดิการที่ได้จากการทำงาน แต่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านก็มีสิทธิรักษาพยาบาลจากระบบสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) หรือที่เรียกกันว่า “30 บาทรักษาทุกโรค” ซึ่งสามารถทำให้เข้าถึงบริการสุขภาพและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้

ส่วนผู้ที่ประกอบอาชีพครู พบว่าทั้งเพศชายและหญิง มีความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจากความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครู ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดให้ความรู้แก่นักเรียน และมีความสุขเมื่อได้เห็นนักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน รวมถึงความสุขจากการมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง แม้บางครั้งจะมีปัญหาในเรื่องการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง รวมถึงภาระงานจำนวนมากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมนอกเหนือจากการสอน แต่ในภาพรวมผู้ที่มีอาชีพครูก็มีความสุขเช่นกัน

หน้าว่าง

MENTAL HEALTH LABOUR FORCE AND HAPPINESS AT WORK

บทที่ 7

อภิปรายผลการศึกษา

รายงานสถานการณ์สุขภาพจิต กำลังแรงงานและความสุขในการทำงาน ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อรายงานสถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้มีงานทำ (ในระบบและนอกระบบ) ผู้ว่างงาน ผู้ที่ทำงานตามฤดูกาล เป็นต้น และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ผู้ที่ไม่ได้ทำงาน เนื่องจากคิดว่าตนเองเด็กหรือชราเกินไป และกรณีอื่นๆ เป็นต้น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของคนไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

7.1 สถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากผลการศึกษาสถานการณ์สุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต โดยทั่วไปพบว่า ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.8 มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป เพศหญิงมีเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่าเพศชาย

ผู้สูงอายุมีเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป สูงกว่ากลุ่มวัยอื่นๆ และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไปมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ในเรื่องความสุขและความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตค่อนข้างสูง คือ 7.54 คะแนน จากเต็ม 10 คะแนน และเมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรก็พบว่าคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตค่อนข้างสูงเช่นกัน โดยในรายละเอียดพบว่า เพศชายมีแนวโน้มมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ผู้สูงอายุมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่ากลุ่มวัยอื่นๆ และความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเมื่อมีระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น ในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า เพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าเพศหญิง ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าทุกกลุ่มวัย ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาสุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต ตามสภาพแรงงาน พบว่า ผู้มีงานทำและกลุ่มที่ทำงานในระบบจะมีสุขภาพจิต ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมากกว่ากลุ่มผู้ว่างงาน กลุ่มกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลและกลุ่มผู้ทำงานนอกระบบ โดยผู้ที่ว่างงาน กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป รวมทั้งมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำที่สุด สอดคล้องกับการใช้อัตราการว่างงานเป็นดัชนีวัด “ความทุกข์ยาก (Misery index)” ของสำนักข่าวบลูมเบิร์ก ที่สามารถชี้ให้เห็นว่า การว่างงานมีผลต่อความสุขของประชากรอย่างเห็นได้ชัด และสอดคล้องกับการศึกษาของ Stevenson & Wolfers (2008) และ Di Tella MacCulloch & Oswald (2001) ที่พบ

ว่า ผู้ที่มีงานทำจะมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่ไม่มีงานทำ หรือเกษียณแล้ว สำหรับในกลุ่มผู้ที่มีงานทำ ความแตกต่างของประเภทอาชีพก็มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งจากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น คนเร่ค้าขายทั่วไป คนรับจ้างทำงานทั่วไป หรือผู้ที่ปฏิบัติงานประจำวันง่ายๆ ที่ใช้แรงกายเป็นหลัก เช่น คนขับรถ กรรมกร คนทำความสะอาด เป็นต้น (โครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (ISCO – 08) 2559) จะมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าประเภทอาชีพอื่นๆ อย่างชัดเจน

7.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขจากการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ พบว่า กลุ่มอายุที่มีความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ คือ กลุ่มอายุ 25-59 ปี ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ 15-24 ปี อาจเนื่องมาจากคนในช่วงวัย 15-24 ปี ควรอยู่ในช่วงกำลังศึกษา แต่ต้องออกจากการศึกษา เข้าสู่การทำงาน ผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก และสมรสแล้วจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ยังโสด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ผู้ที่แต่งงานและหย่า มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่เคยแต่งงาน (Fetsch & Kennington, 1997) บุคคลที่ประกอบอาชีพทุกประเภทจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพพื้นฐานที่เป็นกลุ่มอ้างอิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะผู้ที่ประกอบอาชีพพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นคนที่มีรายได้ต่ำและต้องใช้แรงงานในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มประเภทงานที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ กลุ่มข้าราชการ ผู้จัดการ และผู้บัญญัติกฎหมาย ตรงกับงานของ Heylighen (1999) บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้

มีความสามารถในการควบคุมสั่งการในงานที่ทำ มากกว่าต้องรับคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีการศึกษาหรือต่ำกว่าประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า (Pinquart & Sorensen, 2000; Michalos, 2008) จำนวนชั่วโมงการทำงานยิ่งมากส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากความเชื่อมโยงกับรายได้ที่มากขึ้นตามชั่วโมงการทำงาน จึงทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ทำงานชั่วโมงน้อยกว่า ดังการสำรวจขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อ้างใน ภาณุภาค (2550) ที่ระบุว่า ประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะกำหนดเวลาการทำงานไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่ในประเทศกำลังพัฒนายังพบว่ามีปัญหาคนทำงานหนักเกินไป มีสาเหตุจากบุคคลต้องการทำงานจำนวนชั่วโมงมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ หรือการที่นายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มการผลิตให้กับธุรกิจ ซึ่งประเทศไทยมีสัดส่วนคนทำงานจำนวนชั่วโมงมากที่สุดเป็นอันดับ 3 ของโลก โดยร้อยละ 46.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาที่ผ่านมาเมื่อดูจากความสัมพันธ์ในครอบครัว กลับพบว่า การใช้เวลาในการทำงานมากส่งผลเสียต่อชีวิตครอบครัวและชีวิตแต่งงาน (Crouter, Head, McHale, & Tucker, 2004) มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาข้างต้น โดยพบว่า หากบุคคลมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เท่ากัน บุคคลที่มีความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเองสำหรับการทำงานจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในการจัดสรรเวลาของตนเอง และผู้ที่มีความพึงพอใจในเวลาพักผ่อนและได้ดูแลตัวเองอย่างเพียงพอก็ส่งให้มีความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีคะแนนสุขภาพจิตเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นไปด้วย ซึ่ง

สอดคล้องกับงานของ Diener อ้างใน จงจิตร 2547 ที่พบว่า บุคคลที่มีอารมณ์ทางบวก (Positive effect) จะมีความสุขในการทำงานและรับรู้ถึงคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

อย่างไรก็ตามจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขจากการทำงาน พบว่า แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจึงได้มีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในเรื่องความสุขในการทำงานของแรงงานทั้งสองประเภท โดยทำการศึกษากลุ่มแรงงานนอกระบบ คือ ผู้รับงานมาทำที่บ้าน และกลุ่มในระบบ คือ กลุ่มครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผลการศึกษาเชิงคุณภาพสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่รับงานไปทำงานที่บ้านซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ และครูซึ่งเป็นแรงงานในระบบ ต่างก็มีความสุขในการทำงาน โดยความสุขดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้บริบทของลักษณะอาชีพที่ต่างกัน คือ ผู้ที่รับงานไปทำงานที่บ้านทั้งวัยทำงานและวัยสูงอายุจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเห็นว่างานที่ทำเป็นอาชีพเสริม ทำให้ครอบครัวมีรายได้ รู้สึกภูมิใจ ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น และสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้ ถึงแม้ว่าไม่มีสวัสดิการจากการทำงาน แต่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านยังมีสิทธิรักษาพยาบาลจากระบบสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ซึ่งสามารถทำให้เข้าถึงบริการสุขภาพและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้ ส่วนผู้ที่ประกอบอาชีพครู พบว่าทั้งเพศชายและหญิง มีความสุขในการทำงาน โดยความสุขเกิดขึ้นจากความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครู ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดให้ความรู้แก่นักเรียน และมีความสุขเมื่อได้เห็นนักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน รวมถึงความสุขจากการมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง แม้บางครั้งจะมีปัญหาในเรื่องสมดุลการระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่ไม่มีความสมดุลเนื่องจากไม่มีเวลาในการดูแลครอบครัว รวมถึงภาระงานจำนวนมากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมนอกเหนือจากการสอนก็ตาม ซึ่งจากผลการศึกษา

เชิงคุณภาพดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลวิเคราะห์เชิงปริมาณ ที่พบว่า แรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบ มีความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

7.3 ข้อจำกัดของการศึกษานี้

ในส่วนของการศึกษาเชิงคุณภาพมีการเลือกกลุ่มอาชีพระหว่างในระบบและนอกระบบที่ค่อนข้างจำกัด เนื่องจากอาชีพทั้งในและนอกระบบมีหลากหลาย จึงไม่สามารถนำทุกกลุ่มอาชีพมาศึกษาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด นอกจากนี้ การคัดเลือกกลุ่มอาชีพที่เข้ามาเป็นตัวแทนของการศึกษา ค่อนข้างมีความแตกต่างกันในเรื่องของภาระงานที่รับผิดชอบ หรือความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

7.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คนที่มีงานทำจะมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตและมีสุขภาพจิตที่ดีมากกว่าผู้ที่ไม่มีงานทำ และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ดังนั้น ภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริมให้ประชากรมีงานทำทั้งปี และต้องให้ความสำคัญกับการมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน ส่วนบุคคลที่ประกอบอาชีพพื้นฐาน พบว่า มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ภาครัฐและเอกชนควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาทักษะทางอาชีพ เพื่อให้บุคคลที่ประกอบอาชีพพื้นฐานได้มีโอกาสพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีความสมดุลในชีวิตการทำงาน สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว และตนเองได้ดี อันนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

ขนิญร์นัสท์ อินทุกลักษณ์ และ อารรย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การสร้างความสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ 15 ฉบับที่ 3* (ก.ย.- ธ.ค.) 2557.

จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการส่งเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชินกร น้อยคำยาง และ ปดาภา น้องคำยาง. (2553). รายงานการวิจัย: ปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทัศนา แสวงศักดิ์. (2549). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน 2549-ตุลาคม 2549.*

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร. (2556). แนวโน้มเรื่องของ Work Life Balance ที่พบในผลการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ 2013. สืบค้นจาก http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrman&month=09-2

013&date=26&group=4&gblog=88. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2557.

ภาณุภาพย์ พงศ์อติชาต. (2550). คนไทยทำงานหนักเกือบที่สุดในโลก. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร กลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน ก.พ.ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต. (2549). สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance). สืบค้นจากhttp://spm.thaigov.go.th/multimedia/sukhon/WLB%2520_1.pdf. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2557.

สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์. (2556). เทคนิคการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานในระดับองค์การ. *วารสารความ ปลอดภัยและสุขภาพ. ปีที่ 5 ฉบับที่ 19*: 52-56.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). สานปันสุข. ฉบับที่ 2 ปี 2556: 20-21.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2559. โครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (ISCO - 08 (ฉบับแปลภาษาไทย)) มาตรฐานสถิติ. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2559.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2557. การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2557. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

ศิรภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-Life Effectiveness). เอกสารความรู้ สตร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

อภิชัย มงคล, ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, ทวี ตั้งเสรี, วัชนี หัตถพนม, ไพรวัลย์ ร่มซ้าย และวรวรรณ จุฑา. (2552). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

Andrews, G. L. (1990). An assessment of the interaction of selected personal characteristics and perceptions of selected aspects of job satisfaction by Wisconsin Cooperative Extension agricultural agents (Master's thesis, University of Wisconsin-River Falls, 1990). *Summary of Research in Extension, 5:*151.

Andrew, E.C., (1996). Job satisfaction, British, *Journal of Industrial Relations,* 0007-1080, 189-216.

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

Bas, T. & Ardic, K.(2002). Impact of age on job satisfaction of Turkish academician. *Degisi, 89-102.*

Berns, R. G.,(1989). Job satisfaction of vocational education teachers in Northwest Ohio. *The Journal of American Association of Teacher Education in Agriculture,* 26(3), 70-78.

Blanchflower, David G., and Andrew J. Oswald. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics 88* (7):1359–86.

Brookfield, H.B. (1998). *The impact of flexible benefits plans on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*. Benefits Quarterly, 10, 84-90.

Bruke Ronald. (2008). Organization Culture. Accessed 15 July 2014. Available from http://changing-personal.com.

Cano, J., & Miller, G., (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors and job dissatisfy factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40-46.

Chuimento, S. (2007). Happiness at work index. Research report. (online). Available http://www.chiumento.co.uk/wp-content/uploads/2012/11/Chiumento-Research-Report-Happiness-at-Work-Index-2007.pdf. Retrieved August 10, 2015.

Clark, E.A,, and Oswald, J.A. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic. Journal 104* :648–659.

Cooper, L.C., Rout, U., Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *Mr.Med,* 298: 366-70.

Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Head, M. R., & McHale, S. M. (2001). Implications of overwork and overload for the quality of men's family relationships. *Journal of Marriage and the Family,* 63, 404-416.

Heyligen F. (1999). Happiness. Principia Cybernetica Web. URL: http://pespmcl.bub.ac.be/HAPPINES.html

Masaki K. & Will D. (2016). World's Least Miserable Live in Asia, Thanks to Disinflation. (online). Available http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-08-07/world-s-least-miserable-live-in-asia-thanks-to-disinflation. Retrieved October 19, 2016.

ผู้มีงานทำและกลุ่มที่ทำงานในระบบจะมีสุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า กลุ่มผู้ว่างงาน กลุ่มกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล และกลุ่มผู้ทำงานนอกระบบ โดยผู้ที่ว่างงาน กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคนทั่วไป รวมทั้งมีคะแนนเฉลี่ยความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่ำที่สุด

(ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับชาติจากการสำรวจ
แรงงานนอกระบบ ในเดือนสิงหาคม ปี พ.ศ. 2557)