

# ความสุขคนทำงาน ที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายในสังคมไทย: แ่ต่างก็สุข ไม่แ่ต่างก็สุข.....จริงหรือ?

ศรินันท์ กิตติสุขสถิต\* ปรียา พลอยระย้า\*\*

## บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาความสุขของคนทำงาน ที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายในสังคมไทย โดยใช้ข้อมูลitudinal รอบที่ 2 พ.ศ. 2556 ของโครงการ “จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2554–2557” ดำเนินงานโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรตัวอย่าง คือคนทำงานอายุระหว่าง 18–69 ปี จำนวน 7,529 รายที่กำลังทำงานในภาครัฐ และภาคเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการศึกษาแสดงว่า คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลาย ได้แก่ โสด แต่งงาน และอยู่ด้วยกัน แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน หม้าย หย่าร้าง/แยกทาง/เลิกกัน ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นกลุ่มอายุ Gen Y (18–33 ปี) ประมาณครึ่งหนึ่งเป็นโสด หรือไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน คนทำงานทั้งหมดส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และความสุข อย่างไรก็ตาม แม้ทุกกลุ่มมีระดับความสุขในระดับสูง แต่พบความแตกต่างของระดับความสุขกับสถานภาพสมรส คือ คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันมีระดับความสุขสูงที่สุด ขณะที่คนทำงานไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกันมีระดับความสุขต่ำที่สุด

คำสำคัญ: ความสุข คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลาย

\* รองศาสตราจารย์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* นักวิจัยโครงการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

# Marital Diversity and Happiness among Employed People in Thai Society: Happiness with or without Marriage?

*Sirinan Kittisuksathit\**, *Priya Phloiraya\*\**

## Abstract

This article examines the happiness level among the employed people across marital statuses including single, married living together, married living apart, cohabitating, widowed, and divorced/separated. This study used secondary data from Round 2 (July to December, 2013) of 'the Happiness Watch in Thailand, 2011 – 2014', conducted by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. The study sample includes 7,529 employed people aged between 18 – 69 years, working in the public and private sectors. The ANOVA method was used in the analysis. Results show that most of the employed people are in young age (18 – 33 years), or so – called Gen Y. The majority are either single or cohabitating. Most of them are satisfied with the quality of life and have a high level of happiness. The analysis found differentials of happiness across marital diversity among the employed people. A striking finding is that married people living together have the highest level of happiness, while cohabitating people have the lowest level of happiness.

*Keyword: Happiness, Employed people with marital diversity*

---

\* Associate Professor, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

\*\* Project – based Researcher, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขคือความรู้สึกและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งแล้วทำให้มีความยินดี ความชื่นชม และความอึดอ้อมใจ (ศิรินันท์ และคนอื่นๆ, 2555) ขณะเดียวกัน การแต่งงานมีผลเป็นบวกต่อความยั่งยืนของการอยู่ดีมีสุข นักจิตวิทยาสรุปว่า โดยทั่วไปแล้ว คนเราสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและสมบูรณ์เมื่ออยู่ในชีวิตแต่งงาน แม้ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่หลากหลาย อาทิ การปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต ความดีใจ ความเสียใจ ความรับผิดชอบต่างๆ รวมถึงการเจริญเติบโตของหน้าที่การงาน ทุกสิ่งทุกอย่างดังกล่าวเป็นเรื่องการปรับตัวเพื่อความสุขในชีวิตการแต่งงานทั้งสิ้น (Zimmermann & Easterlin, 2006) นอกจากนี้ยังพบว่าคุณสมบัติระดับบุคคล อาทิ อายุ เพศ สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในประเด็นเรื่องครอบครัวกับการทำงาน การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ครอบครัวมีผลกระทบต่อคนทำงานหญิงมากกว่าชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเลี้ยงดูลูกเล็ก โดยผู้ชายจะมีความสุขในชีวิตครอบครัวที่อยู่ในครอบครัวความเชื่อและประเพณีว่างานของครอบครัวต้องเป็นภาระหน้าที่ของภรรยา และที่น่าสนใจคือ ความสุขของผู้หญิงไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพการทำงาน (Lee & Ono, 2012)

สังคมไทยมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในเรื่องการแต่งงานและชีวิตครอบครัว เช่น อัตราคนโสดที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะในผู้หญิง การใช้ชีวิตคู่ร่วมกันโดยไม่แต่งงาน (Cohabitation) ของคนรุ่นใหม่มีมากขึ้นเช่นกัน (ศูนย์การเฝ้าระวังและการเตือนภัยทางสังคม, 2550; Jampaklay & Haseen, 2011) ในสังคมอเมริกัน งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า การอยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงานเป็นสถานการณ์ที่เสี่ยงที่จะกลายเป็นครอบครัวที่ไม่มั่นคง เช่น ฟิตซ์จิบบอนส์ (Fitzgibbons, n.d.) ระบุว่า เด็กที่อยู่ในครอบครัวที่พ่อแม่อยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงานมีโอกาสเป็นเด็กที่มีปัญหาทางด้านอารมณ์หรือจิตใจ และมีปัญหาทางสังคม เช่น เสพยาเสพติด เครียด และออกจากโรงเรียนกลางคัน สูงกว่าเด็กที่อยู่ในครอบครัวที่พ่อแม่แต่งงานกัน

สถานภาพสมรสของคนไทยในปัจจุบัน ที่มีหลากหลายรูปแบบอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม การงาน กฎหมาย และจารีตประเพณี แต่ยังไม่มีการศึกษามากนักว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันนี้มีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่อย่างไร กับความสุขและคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ผลการศึกษาจากโครงการ “จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ระหว่าง ปี พ.ศ. 2554 ถึง 2557” พบว่า คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ด้วยกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงที่สุด สอดคล้องกันทั้งในการสำรวจปี 2555 และ 2556 ขณะที่คนทำงานที่ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำสุดในการสำรวจปี 2555 และคนทำงานที่หย่าร้าง หรือแยกทางกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในการสำรวจปี 2556 (เฉลิมพล กาญจน จรรย์พร และศิรินันท์, 2555; กาญจน จรรย์พร ศิรินันท์ และเฉลิมพล, 2556; จรรย์พร ศิรินันท์ เฉลิมพล และกาญจน, 2557; บุรเทพ ศิรินันท์ เฉลิมพล กาญจน และจรรย์พร, 2557)

บทความนี้ สนใจศึกษาความสุขและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายในสังคมไทย เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการสร้างเสริมสนับสนุนให้คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายทำงานด้วยความสุข เพื่อส่งผลความสุขถึงครอบครัว การเจริญเติบโตและอนาคตของลูกหลานในครอบครัว รวมถึงเพื่อการศึกษาต่อยอดองค์ความรู้เรื่องสถานภาพสมรสในสังคมไทยต่อไป

## แนวคิด: คุณภาพชีวิต ความสุขและความสุขในการทำงาน

### คุณภาพชีวิต

องค์ประกอบของดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต ได้แก่ **ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย** (Objective well-being) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ รายได้ของชาติหรือครัวเรือน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และ **ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย** (Subjective well-being) ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึก ทัศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัว เพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ เช่น ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัย และความสนุกสนาน รวมถึงชีวิตการทำงานและครอบครัว การประเมินเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของการรายงานความเข้าใจ ความรู้สึก และการตอบสนองของบุคคลโดยทั่วไป ทั้งตัวชี้วัดเชิงภาวะวิสัยและอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของแบบสอบถามที่อยู่ในรูปของการให้ค่าคะแนนความพึงพอใจ การประเมินความพึงพอใจและสภาพชีวิตของตัวชี้วัดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (Andrews & Whitey, 1976)

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยมในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น การวัดคุณภาพชีวิตประกอบด้วย มิติหลักๆ ดังนี้ 1) มิติด้านสุขภาพกาย 2) มิติด้านสุขภาพจิต 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม 5) มิติด้านเศรษฐกิจหรือการเงิน 6) มิติด้านครอบครัว 7) มิติด้านการทำงาน 8) มิติด้านสังคมและการมีส่วนร่วม 9) มิติด้านการพัฒนา 10) มิติด้านจิตวิญญาณ 11) มิติด้านน้ำใจ และ 12) มิติด้านการใฝ่รู้ (Bunge, 1975; Cummins, 1996; WHO, 1995; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004; ศิริพันธ์ เฉลิมพล กาญจนนา และจรัมพร, 2557)

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทค้าปลีกและการตลาด พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานในการทำงานไม่เกิน 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีสถานภาพโสด หม้าย หย่าร้าง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำกว่าพนักงานที่สมรสและอยู่ด้วยกัน (สรารุช, 2546) อย่างไรก็ตาม การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ กลับพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (วไลพร, 2547)

### ความสุข

ความสุขโดยทั่วไป คือ การมีความรู้สึกทางบวก (Positive affect) และสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวมจนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดี และอึดอึดใจ ทั้งนี้ ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ความสุขประเมินได้จากความรู้สึกและประสบการณ์ของบุคคลว่า มีความชื่นชอบมากแค่ไหน เช่น ชีวิตการงาน ชีวิตการสมรส เป็นต้น ความสุขขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน ซึ่งแสดงถึงระดับความพึงพอใจของสภาพความเป็นอยู่ (Veenhoven, 1997; Lyubomirsky et al., 2005; Brenner, 1975; Sheldon & Moore, 1968; Diener, 2000; ศิริพันธ์ และคนอื่นๆ, 2557) งานวิจัยด้านความสุขโดยทั่วไป พบความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข โดย 6 ลักษณะที่มีผลต่อความสุขคือ ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal resource)

บุคลิกภาพ (Personality) รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyles) ความปรารถนา (Longings) ความเชื่อมั่น (Conviction) และการเล็งเห็นและซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciations) (Veenhoven, 1984)

### ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Warr, 1990 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์, 2551) ส่วนความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับความปลอดภัยจากการทำงานอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง (ศิริพันธ์ และคนอื่นๆ, 2557)

จากแนวคิดทั้งหมดนำมาสู่แนวคิดของบทความนี้ ซึ่งต้องการศึกษาว่าคนทำงานที่สถานภาพสมรสแตกต่างกันนั้น จะมีระดับความสุขเหมือนหรือต่างกันหรือไม่ ดังนั้น ตัวแปรตามคือ ระดับความสุข ตัวแปรอิสระคือ สถานภาพสมรส นอกจากนี้บทความนำเสนอลักษณะทางประชากรและสังคมอื่นๆ ของกลุ่มตัวอย่างด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทองค์กร จำนวนปีที่ทำงานในองค์กรล่าสุด และคุณภาพชีวิตคนทำงาน ได้แก่ ชีวิตทั่วไป ชีวิตครอบครัว ชีวิตการเงิน ชีวิตการทำงาน และความมุ่งหวังในชีวิต

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจรอบที่ 2 ปีที่ 2 ที่เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2556 ของโครงการ “จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2554-2557” ดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้วิธีส่งแบบสำรวจให้ตอบกลับ (Mailed questionnaire) แบบเจาะจงไปยังคนทำงานในหน่วยงานและองค์กรภาครัฐ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เป็นภาคีเครือข่ายของโครงการฯ กระจายไปทุกภาค และกรุงเทพมหานคร ใช้เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล HAPPINOMETER ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยตัวชี้วัดในเครื่องมือนี้ ได้พัฒนาผ่านงานวิจัยมาแล้ว 3 โครงการ และมีการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ศิริพันธ์ และคนอื่นๆ, 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ คนทำงานที่ตอบแบบสำรวจ HAPPINOMETER สมบูรณ์ครบทุกข้อคำถาม จำนวน 7,529 ราย จาก 33 หน่วยงาน/องค์กร ที่เป็นภาคีเครือข่ายของโครงการฯ หน่วยงาน/องค์กรดังกล่าว อยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต การค้าและการบริการ และสถาบันการศึกษา

**ระดับความสุขคนทำงาน** ใช้ข้อมูลจากคำถามเดียวที่ถามเกี่ยวกับ “ความสุข” คือ “โดยรวมแล้วปัจจุบันความสุขของท่านอยู่ในระดับใด โปรดกากบาท X ระดับความสุขของท่านบนเส้นคะแนน 0-10 ตามที่ท่านรู้สึก” (ดูภาพประกอบ)



ร้อยละ 1.0 เป็นหม้าย และร้อยละ 3.2 หย่าร้างหรือเลิกกราแยกทางกัน สองในสามของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิง และครึ่งหนึ่งเป็นคนที่ทำงานรุ่นใหม่ คือ อายุ 18-33 ปี หรือคนทำงานกลุ่ม Gen Y อีกเกือบครึ่งอายุ 34-53 ปี หรือคนทำงานกลุ่ม Gen X และที่น้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 54-69 ปี หรือคนทำงานกลุ่ม Gen BB (Baby boom) ที่มีเพียงร้อยละ 4.8 คนทำงานเหล่านี้เกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาคอนข้างอยู่ในระดับสูง คือ เกือบครึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ร้อยละ 23.3 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และร้อยละ 18.9 สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คนทำงานทั้งหมดทำงานอยู่ในภาครัฐและภาคเอกชนไม่แตกต่างกัน คือร้อยละ 58.3 ทำงานภาคเอกชน และร้อยละ 41.7 ทำงานภาครัฐ ส่วนระยะเวลาทำงานพบว่า กว่าครึ่งทำงาน 3-5 ปี รองลงมาคือทำงานอยู่ระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 27.8 (ตาราง 1)

**ตาราง 1** ร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรสและคุณลักษณะอื่นๆ

สถานภาพสมรสและคุณลักษณะอื่นๆ	จำนวน (7,529)	ร้อยละ
<i>สถานภาพสมรส</i>		
โสด	3,637	48.3
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	2,972	39.5
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	209	2.8
ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน	392	5.2
หม้าย	78	1.0
หย่า/ แยกทาง/ เลิกกัน	241	3.2
<i>เพศ</i>		
ชาย	2,377	31.8
หญิง	5,107	68.2
<i>รุ่นอายุ</i>		
Gen Y (17 - 33ปี)	3,792	52.5
Gen X (34 - 53 ปี)	3,085	42.7
Gen BB (54 - 69 ปี)	345	4.8
<i>การศึกษา</i>		
ประถม/ไม่ได้เรียน	177	2.4
มัธยม/ ปวช	1,749	23.3
อนุปริญญา	526	7.0
ปริญญาตรี	3,637	48.4
สูงกว่าปริญญาตรี	1,418	18.9
<i>จำนวนบุตร</i>		
ไม่มี	4,279	57.4
มี 1 คน	1,662	22.3

**ตาราง 1 (ต่อ) ร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรสและคุณลักษณะอื่นๆ**

สถานภาพสมรสและคุณลักษณะอื่นๆ	จำนวน (7,529)	ร้อยละ
มี 2 คน	1,282	17.2
มี 3 คนขึ้นไป	227	3.0
<i>ประเภทขององค์กรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่</i>		
รัฐ	3,138	41.7
เอกชน	4,391	58.3
<i>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน</i>		
น้อยกว่า 1 ปี	48	0.6
1 – 2 ปี	2,058	27.8
3 – 5 ปี	3,960	53.5
6 – 9 ปี	236	3.2
10 – 20 ปี	547	7.4
มากกว่า 20 ปี	546	7.4

### ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตคนทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับพึงพอใจสูงหรือสูงที่สุด คือคะแนน 50.00 ขึ้นไป โดยเฉพาะในมิติความมุ่งหวังในชีวิต และมิติชีวิตทั่วไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจสูงหรือสูงที่สุด ร้อยละ 91.1 และ 83.0 ตามลำดับ ส่วนชีวิตการงาน ชีวิตครอบครัว และชีวิตการเงิน มีระดับความพึงพอใจสูงหรือสูงที่สุด ร้อยละ 79.7 ร้อยละ 74.6 และร้อยละ 68.3 ตามลำดับ (ตาราง 2)

**ตาราง 2 ร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในมิติต่างๆ**

ระดับ ความ พึงพอใจ	มิติคุณภาพชีวิต					คุณภาพชีวิต ในภาพรวม
	ชีวิต ทั่วไป	ชีวิต ครอบครัว	ชีวิต การเงิน	ชีวิต การงาน	ความมุ่งหวัง ในชีวิต	
ต่ำสุด	0.3	3.4	5.4	1.5	0.4	0.3
ต่ำ	16.6	22.1	26.3	18.8	8.5	13.3
สูง	75.6	43.9	49.4	65.1	78.4	80.4
สูงสุด	7.4	30.7	18.9	14.6	12.7	6.0

### สถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต

เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตจำแนกตามรายมิติ โดยได้รวมความพึงพอใจระดับต่ำ/ต่ำที่สุด และสูง/สูงที่สุด เข้าด้วยกัน เพื่อให้ง่ายต่อการนำเสนอ พบว่า ในมิติชีวิตทั่วไป และชีวิตครอบครัว



กลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันกับคู่สมรสมีระดับความพึงพอใจในชีวิตสูงในสัดส่วนที่สูงที่สุด (ร้อยละ 86.7 และร้อยละ 87.1 ตามลำดับ) ส่วนมิติชีวิตการเงินนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูงในสัดส่วนที่สูงที่สุด (ร้อยละ 71.9) ในขณะที่ในมิติชีวิตการงาน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้ายมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูงในสัดส่วนที่สูงที่สุด (ร้อยละ 89.7) และสุดท้ายมิติความมั่งหวังในชีวิต กลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันกับคู่สมรส และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูงในสัดส่วนที่สูงที่สุดเท่าๆ กัน (ร้อยละ 92.0) (ตาราง 3)

ตาราง 3 ร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตและสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	มิติชีวิตทั่วไป		มิติชีวิตครอบครัว		มิติชีวิตการงาน		มิติชีวิตการงาน		มิติความมั่งหวังในชีวิต	
	ต่ำ*	สูง**	ต่ำ*	สูง**	ต่ำ*	สูง**	ต่ำ*	สูง**	ต่ำ*	สูง**
โสด	18.7	81.3	33.8	66.2	28.1	71.9	22.3	77.7	8.0	92.0
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	13.3	86.7	12.9	87.1	32.2	67.8	16.8	83.2	8.0	92.0
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	18.2	81.8	37.3	62.7	35.4	64.6	17.2	82.8	14.4	85.6
ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน	22.7	77.3	29.8	70.2	42.6	57.4	26.0	74.0	14.5	85.5
หม้าย	19.2	80.8	21.8	78.2	51.3	48.7	10.3	89.7	11.5	88.5
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	20.3	79.7	35.7	64.3	46.9	53.1	24.9	75.1	12.9	87.1

หมายเหตุ: \* ต่ำ หมายถึง ต่ำและต่ำสุด \*\* สูง หมายถึง สูงและสูงที่สุด

### ระดับความสุข

ระดับความสุขในที่นี้ เป็นการถามความรู้สึก ณ ปัจจุบัน ด้วยคำถามเดียว จึงเป็นการสะท้อนเฉพาะความรู้สึกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแตกต่างจากการถามคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้วยมิติต่างๆ ที่มีรายละเอียดความรู้สึกและประสบการณ์โดยรวมที่ผ่านมาทั้งหมดของช่วงชีวิตของผู้ตอบ ผลจากการถามระดับความสุขด้วยคำถามเดียวพบว่า ในภาพรวม ระดับความสุขของคนทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.76 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างคนทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันมีคะแนนระดับความสุขสูงที่สุด (5.80) รองลงมาคือ คนโสด (5.74) คนที่เป็นหม้าย (5.61) คนที่หย่าร้าง หรือแยกทางกัน (5.61) คนที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน (5.58) และคนทำงานที่ไม่แต่งงานแต่อยู่กันด้วยกันมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขต่ำที่สุด (4.81) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่หลากหลายนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.001$  หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือระดับความสุขมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส (ตาราง 4)

**ตาราง 4** ค่าคะแนนระดับความสุขคนทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ระดับความสุขของคนทำงาน		F – test (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
โสด	5.74	2.15	4.20 (p<0.001)
แต่งงานอยู่ด้วยกัน	5.80	2.24	
แต่งงานไม่อยู่ด้วยกัน	5.58	2.27	
ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน	4.81	2.25	
หม้าย	5.61	2.25	
หย่า/ แยกทาง	5.61	2.25	
รวม	5.76	2.20	

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post hoc tests) ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า คนทำงานที่เป็นโสดกับคนที่หม้าย มีระดับความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p<0.05$  คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันกับคนทำงานที่เป็นหม้าย มีระดับความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ  $p<0.01$  คนทำงานที่ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกันและคนทำงานที่เป็นหม้าย มีระดับความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ  $p<0.01$  โดยคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหม้ายมีระดับความสุขต่ำกว่าคนโสด และคนที่แต่งงานและอยู่ด้วยกัน แต่คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหม้ายมีระดับความสุขสูงกว่าคนทำงานที่ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน (ตาราง 5)

**ตาราง 5** ค่าเฉลี่ยระดับความสุขของคนทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส และค่านัยสำคัญทางสถิติจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ยระดับความสุข	ผลต่างค่าเฉลี่ยระดับความสุขระหว่าง				
		แต่งงานอยู่ด้วยกัน	แต่งงานไม่อยู่ด้วยกัน	ไม่แต่งงานอยู่ด้วยกัน	หม้าย	หย่า/ แยกทาง
โสด	5.74	0.967	0.958	0.694	0.016*	0.976
แต่งงานอยู่ด้วยกัน	5.80	-	0.872	0.897	0.009**	0.904
แต่งงานไม่อยู่ด้วยกัน	5.58	-	-	0.588	0.212	1.000
ไม่แต่งงานอยู่ด้วยกัน	4.81	-	-	-	0.004**	0.626
หม้าย	5.61	-	-	-	-	0.160

หมายเหตุ: \* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p<0.05$  \*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p<0.01$

## สรุปและอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้คือคนทำงานที่มีอายุ 18 – 69 ปี มีความหลากหลายทางสถานภาพสมรส กล่าวคือ มีทั้งคนที่โสด (ร้อยละ 48.3) แต่งงานและอยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 39.5) แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 2.8) ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 5.2) หม้าย (ร้อยละ 1.0) และหย่าร้างหรือเลิกราแยกทางกัน (ร้อยละ 3.2) เป็นหญิงมากกว่าชาย มีอายุอยู่ในรุ่น Gen Y และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีบุตรเพียง 1 คน ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเอกชน และทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน 3 – 5 ปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในระดับสูง

คนทำงานรุ่นอายุ Gen Y ไม่ว่าจะทำงานในภาครัฐหรือเอกชน ส่วนใหญ่ต่างก็อยู่ในบริบทเดียวกันคือ การพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศ ต่างก็มีค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรม ตลอดจนการแข่งขันที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามความผันผวนของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงตลอดเวลาเช่นเดียวกัน

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งในปัจจุบัน ทำให้คนทำงานสามารถติดต่อและติดตามความเคลื่อนไหวทุกอย่างก้าวของโลกได้อย่างสะดวก และง่ายดาย การเข้าถึงเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต (Lifestyle) คนทำงานรุ่นใหม่ไปโดยปริยาย ดังนั้น การพัฒนาและบริหารจัดการให้คนทำงานที่หลากหลายทั้งที่ทำงานอยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน จึงต้องมีนโยบายในการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต คนทำงานรุ่นใหม่ แม้ว่า ปัจจุบันได้มีการปรับค่าตอบแทนของคนทำงานในภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ แต่การพัฒนาสร้างเสริมศักยภาพในด้านต่างๆ ให้พร้อมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นประเด็นที่รัฐบาลต้องตระหนักควบคู่กันไป การที่คนทำงานส่วนใหญ่ได้แสดงความพึงพอใจในชีวิตการทำงานในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงทุนมนุษย์ที่ดีและมีความพร้อมในการพัฒนาสร้างเสริมความสุขซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน (รัชนิกร วัลภา สุธีพร อรวรรณ และศรีประภา, 2557; อมฤตต และไกรสร, 2557)

การพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จึงนับเป็นนโยบายที่ชาญฉลาด รัฐบาลไม่ควรเน้นความสนใจไปที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross domestic product: GDP) เพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายความสุขระดับชาติ เพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะคนวัยทำงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอยู่ดีกินดีมีสุข ซึ่งย่อมส่งผลในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง ความก้าวหน้าทั้งตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ปัจจุบันหลายๆ ประเทศเน้นความสุขของคนในประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ นายเดวิด แคมเมอร์อน นายกรัฐมนตรีได้กล่าวสุนทรพจน์ ในปี 2553 เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของคนในประเทศ โดยเน้นความสนใจของรัฐบาลไปที่การพัฒนาความสุขของประชาชนควบคู่ไปกับการพัฒนา GDP (อาจารย์, 2558)

ประเด็นสำคัญของบทความนี้ คือ ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และระดับความสุขกับสถานภาพสมรส ผลการศึกษาเน้นย้ำว่า คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และมีระดับความสุขสูงที่สุด ขณะที่คนทำงานที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และคนทำงานที่ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และมีระดับความสุขต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครอบครัวอบอุ่นหรือครอบครัวเข้มแข็งนั้น คู่สมรสควรอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน และไม่ควรแยกกันอยู่

ดังนั้น นโยบายและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต้องให้ความสนใจใ้ใจคนทำงานที่แต่งงาน แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน นโยบายหรือแผนปฏิบัติทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนควรตระหนักถึงการส่งเสริมครอบครัว หรือสร้างแรงจูงใจ หรือขวัญและกำลังใจ ให้คู่สมรสตระหนักถึงการครองชีวิตคู่ที่ยั่งยืน เนื่องจากการที่ครอบครัว ต้องอยู่กันคนละทิศคนละทาง มักนำไปสู่ครอบครัวไม่อบอุ่น ครอบครัวแตกแยก และส่งผลไปถึงการหย่าร้างหรือ แยกทางกัน สร้างผลกระทบต่อทั้งหน้าที่การงานและอนาคตของบุตรในที่สุด

ประเด็นสุดท้ายคือ การต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับสถานภาพสมรสในสังคมไทย ในเรื่องค่านิยม รูปแบบ และบริบท ที่แตกต่างกัน ทั้งในเพศ สถานะเพศ กฎหมาย จารีตประเพณี ศีลธรรมและคุณธรรม รวมถึงสภาวะทาง ด้านสังคม เศรษฐกิจ สุขภาพทั้งกายและใจ ตลอดจน สิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นประเด็นท้าทายในการศึกษา สถานภาพสมรสที่หลากหลายในสังคมไทย

## ข้อเสนอแนะ

- 1) รัฐบาลควรดำเนินนโยบายสร้างเสริมความสุขคนทำงาน ควบคู่กับการสอดแทรกความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายครอบครัว และสนับสนุนกิจกรรมครอบครัวอบอุ่นอย่างต่อเนื่อง โดยให้กระทรวงแรงงาน กระทรวง ศึกษาธิการ กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก
- 2) รัฐบาลควรกำหนดและดำเนินมาตรการเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และระยะทางในการเดินทางไปทำงาน ของคู่สมรสที่แต่งงานกัน ให้สามารถใช้ชีวิตครอบครัวร่วมกันได้อย่างปกติ
- 3) รัฐบาลควรให้มีการสำรวจและติดตาม “ความสุขคนทำงาน” ระดับประเทศอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยมีการกระทรวงแรงงาน และสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก
- 4) รัฐบาลควรมีการสนับสนุนการศึกษาต่อยอดองค์ความรู้ เรื่องสถานภาพสมรสที่หลากหลายในสังคมไทย เพื่อนำไปสู่การมีค่านิยม ความหมาย หรือเกณฑ์ต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการนำไปพัฒนากฎหมาย จารีต ศีลธรรม และประเด็นอื่นๆ ในสังคมไทย

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ไหล่ยอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และเฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2556). รายงานสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 1 รอบครึ่งปีหลัง (กรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2555). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC).
- จรัมพร ไหล่ยอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, และกาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2557). รายงานความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 2 รอบครึ่งปีแรก (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2556). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC).
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ไหล่ยอง, และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). รายงานสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 1 รอบครึ่งปีแรก (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2555). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC).

- บุรเทพ โชคธนาบุญกุล, ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร ไหล่ยอง. (2557). รายงานสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 2 รอบครึ่งปีหลัง (กรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2556). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC).
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนิกร บุญโชติมา, วัลภา พรหมพล, สุริพร พจนลสิทธิ์, อรวรรณ ทองบาท, และศรีประภา บริสุทธิ์. (2557). การสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2): 252 – 260.
- วไลพร เจริญพร. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทย ไวร์แอนด์เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญยติธนะ, และวรวรรณา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร ไหล่ยอง. (2557). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม. (2550). *โครงการสำรวจความเสี่ยงของครอบครัวไทย*. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2558, จาก <http://www.socialwarning.m-society.go.th/risk/index.html>
- สรราชู เกตานนท์. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อมฤต จิระเศรษฐสิริ และไกรสร อัมมวรรณ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของโรงพยาบาลปากเกร็ด. *วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย*, 4(2): 118 – 124.
- อาจารย์ ถาวรมาศ. (2558, เมษายน 20). นโยบายความสุขและการวัดความสุขของยุโรป. *กรุงเทพธุรกิจ*, ต่างประเทศ.
- Andrews, F.M., & Whitey, S.B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of quality*. New York: Plenum.
- Brenner, B. (1975). Quality of affect and self-evaluated happiness. *Social Indicators Research*, 2(3): 315 – 331.
- Bunge, M. (1975). What is a quality of life indicator? *Social Indicators Research*. 2(1): 65 – 79.
- Cummins, R.A. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38(3): 303 – 328.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1): 34 – 43.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Annual report (2004). *Employment labour market*. Retrieved November 21, 2013, from <http://aei.pitt.edu/45793/>
- Fitzgibbons, R.P. (n.d.). *The risks of cohabitation*. Retrieved March 28, 2015, from <http://www.maritalhealing.com/conflicts/riskofcohabitation.php>
- Jampaklay, A. & Haseen, F. (2011). Marital union and unmarried cohabitation in Bangkok, Thailand: Are cohabiters different from married persons and singles? *Asian Population Studies*, 7(2): 137 – 156.
- Lyubomirsky, S., King, L.A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6): 803 – 855.
- Lee, K.S., & Ono, H. (2012). Marriage, cohabitation, and happiness: A cross-national analysis of 27 countries. *Journal of Marriage and Family*, 74(5): 953–972.

- Sheldon, E.B., & Moore, W.E. (1968). *Indicators of social change: Concepts and measurements*. New York: Russell Sage Foundation.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Kluwer, Dordrecht, Netherlands.
- \_\_\_\_\_. (1997). Advances in the understanding of happiness. *Revue qué bè coise de psychologie*, 18: 29 – 74.
- WHO. (1995). *The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper*. Retrieved March 28, 2015, from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8560308>
- Zimmermann, A.C., & Easterlin, R.A. (2006). Happily ever after? Cohabitation, marriage, divorce and happiness in Germany. *Population and Development Review*, 32(3): 511 – 528.