

**งาน ครอบครัว สังคม : สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการจัดการสรรเวลา
ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต**
**Work, Family and Society: A Work-Life Balance That Involves More Than
Just Time Management of Workers in the Industrial Production Sector**

อรัณพร ให้อายอง¹ ศิรินันท์ กิตติสุขสภิต² มะลิวัลย์ ชนเส็ก²

¹สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

²สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Email: champangorn.hol@mahidol.ac.th, sirinan.kit@mahidol.ac.th, maliwanlek14@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับการทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การผลิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยพิจารณาสมดุลชีวิตการทำงานบนฐาน ของสมดุลด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานจำนวน 16,904 คน ใน 65 องค์กร ทั่วประเทศพบว่า สมดุลด้านเวลาถือเป็นข้อจำกัดที่ท้าทายมากที่สุด คนทำงานในภาคอุตสาหกรรม การผลิตมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณชี้ว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ความ ครอบครัวยุคและความใส่ใจต่อสังคมรอบข้างมีอิทธิพลสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสมดุลชีวิตกับการทำงาน การส่งเสริม สมดุลชีวิตกับการทำงานในกลุ่มคนทำงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ ด้านเวลาควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว และสร้างความผูกพันและ ความร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

คำสำคัญ:

แรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต สมดุลชีวิตกับการทำงาน งานและครอบครัว งานและสังคม

ABSTRACT

This study focused on the characteristics of labor in the context of a work-life balance for workers in the industrial production sector. It examined factors associated with achieving a successful work-life balance. The components of a work-life balance include time, participation, and satisfaction. 16,904 workers in 65 enterprises throughout Thailand were included in the sample. This study found that time balance is a major challenge for this population. Workers in the industrial production sector have long work-days and lack flexibility at work. The

multiple linear regression analysis found that sex, age, duration of employment, and income are significantly associated with achieving a satisfactory work-life balance. Supporting factors for achieving a satisfactory work-life balance include family support and caring for the society around them. Thus, efforts to promote a healthy work-life balance for workers in the industrial production sector should give importance to time management, in tandem with attention to nurturing relationships with family members and connections with and responsibility toward society and the community.

Key Words:

industrial workers, work-life balance, work and family, work and society

1. บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจที่มุ่งขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม [1] ศักยภาพการผลิตในภาคอุตสาหกรรมของประเทศได้ถูกนับเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความพยายามในการก้าวกระโดดของการพัฒนา [2] การขยายตัวของอุตสาหกรรมการผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ (อัตราขยายตัวการผลิตในปี พ.ศ. 2559 ร้อยละ 2.55, 4.15, และ 6.46 ตามลำดับ [3]) และอุตสาหกรรมในภาคการผลิตอื่นๆ ได้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นขององค์กรในการเร่งการผลิตสินค้าให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับความต้องการทำให้คนทำงานขององค์กรต้องทำงานหนักมากขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น การทำงานหนักในสถานประกอบการตั้งแต่เข้าจนค่ำมีของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจึงเป็นเรื่องที่พบเห็นได้โดยทั่วไป โดยผลการสำรวจคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตในปี พ.ศ. 2559 พบว่า คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ

40.6 ทำงาน 9-11 ชั่วโมงต่อวัน และอีกร้อยละ 35.9 ทำงาน 12 ชั่วโมงขึ้นไป [4] ซึ่งการทำงานที่ยาวนานนี้เป็นเพียงภาพสะท้อนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่าการรักษาสมดุลชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ท้าทายยิ่งในกลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

การสร้างความยืดหยุ่นระหว่างการทำงานกับวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตให้สามารถดำเนินไปด้วยกันได้อย่างสมบูรณ์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน [5] ซึ่งมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการผลิตที่เต็มประสิทธิภาพในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจาก “คน” นับเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ทั้งในมิติของการใช้แรงงานและทักษะที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และในมิติของการเป็นผู้สร้างสรรค์วิวัฒนาการ และนวัตกรรมต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการผลิต [6] “คน” จึงถูกมองเป็นศูนย์กลางสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพ ในขณะเดียวกัน “คน” ก็เป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิตมีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ต้องการความสุข ต้องการงาน และต้องการเวลาพักผ่อนส่วนตัว

ตารางที่ 1 ร้อยละของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะ (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 16,904 คน)

	คุณลักษณะของแรงงาน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	41.7
	หญิง	57.5
	เพศทางเลือก	0.8
	รวม	100.0
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 37 ปี (Generation Y)	70.5
	อายุ 38-52 ปี (Generation X)	27.9
	มากกว่า 53 ปีขึ้นไป (Baby Boomer)	1.6
	รวม	100.0
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย และปวช.	57.8
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปวส.	19.5
	ปริญญาตรี และสูงกว่า	22.7
	รวม	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	33.0
	แต่งงาน หรืออยู่ด้วยกัน	61.5
	หม้าย/หย่า/แยกทาง	5.5
	รวม	100.0
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	44.0
	มีจำนวน 1-2 คน	52.2
	มีจำนวนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป	3.8
	รวม	100.0
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10.3
	10,001-20,000 บาท	63.7
	มากกว่า 20,001 บาท	26.0
	รวม	100.0

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก ส่วนใหญ่อยู่ที่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและปวช. และต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 57.7 และแรงงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาหรือเทียบเท่าและปวส. ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 42.2

เมื่อพิจารณาในส่วนของคุณภาพสมรรถนะของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า แรงงานส่วนใหญ่แต่งงาน หรืออยู่ร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 61.5 และรองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 33.0 แรงงานส่วนใหญ่มีจำนวนบุตร 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 สะท้อนแนวโน้มการมีบุตรว่าแรงงานในภาค

อุตสาหกรรมการผลิตในปัจจุบันไม่นิยมมีบุตรหรือมีบุตรน้อย เมื่อพิจารณารายได้ต่อเดือนของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท สูงถึงร้อยละ 74.0 ซึ่งถือว่าเป็นช่วงของรายได้ขั้นต่ำของแรงงานไทยในปัจจุบัน

การศึกษาประเด็นปัจจัยด้านการทำงาน พบว่าสภาพการจ้างงานแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่เป็นแบบประจำ คิดเป็นร้อยละ 79.2 และในส่วนของระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรรวมทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานนานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.0 และรองลงมาก็คือระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 ตามลำดับ (ตารางที่2)

ตารางที่ 2 ร้อยละของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 16,904 คน)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ร้อยละ
สภาพการจ้างงาน	
ประจำ	79.2
ไม่ประจำ	20.8
รวม	100.0
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรรวมทั้งหมด	
ไม่ถึง 1 ปี	8.1
ระหว่าง 1-5 ปี	41.9
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	50.0
รวม	100.0

4.2 ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน

เมื่อศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลด้านเวลา พบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตใช้

ตารางที่ 3 ร้อยละของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำแนกตามลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลด้านเวลา (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 16,904 คน)

เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน โดยร้อยละ 86.9 ทำงาน 5-6 วันต่อสัปดาห์ (ตารางที่ 3) และมีแรงงานอีกร้อยละ 4.5 ที่ทำงานโดยไม่มีวันหยุด แรงงานจำนวนมากต้องเผชิญกับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน

คุณลักษณะการทำงาน	ร้อยละ
จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์	
ทำงาน 1-2 วัน	0.2
ทำงาน 3-4 วัน	8.5
ทำงาน 5-6 วัน	86.9
ทำงาน 7 วัน (ทุกวัน)	4.5
รวม	100.0
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานต่อวัน	
น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	.8
6-8 ชั่วโมง	22.7
9-10 ชั่วโมง	18.2
11-12 ชั่วโมง	22.4
มากกว่า 12 ชั่วโมง	35.9
รวม	100.0
จำนวนชั่วโมงที่พักผ่อนต่อวัน (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน/นอนตามปกติ)	
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	15.0
1-2 ชั่วโมง	34.9
3-5 ชั่วโมง	24.8
6 ชั่วโมงขึ้นไป	25.3
รวม	100.0
มุมมองด้านระดับความยืดหยุ่นในการทำงาน	
น้อยถึงน้อยที่สุด	62.4
ปานกลาง	29.3
มาก	6.5
รวม	100.0

สามในสี่ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตทำงานนานกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และเป็นที่น่าสังเกตว่าประมาณหนึ่งในสามของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีชั่วโมงการทำงานที่มากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่ความยืดหยุ่นในการทำงาน และชั่วโมงพักผ่อนของแรงงานมีค่อนข้างจำกัด โดยประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตพักผ่อนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ชั่วโมงต่อวัน (ร้อยละ 49.9) และประมาณสองในสามเห็นว่าตนเองมีความยืดหยุ่นในการทำงานน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 62.4)

เมื่อศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลด้านการมีส่วนร่วม พบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรม

การผลิตมีมุมมองด้านบวกในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ตารางที่ 4) สามในสี่ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 75.9) มากกว่าครึ่งเห็นว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานขององค์กรตนเองเป็นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และได้สื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 55.0 และ 65.9 ตามลำดับ) และเกือบครึ่ง เห็นว่าองค์กรของตนเองมีวัฒนธรรมการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 40.1)

ตารางที่ 4 ร้อยละของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำแนกตามลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลด้านการมีส่วนร่วม

ประเภทการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม			รวม (N=16,904)
	น้อยถึงน้อยที่สุด	ปานกลาง	มากถึงมากที่สุด	
การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	1.7	22.4	75.9	100.0
ความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานขององค์กรตนเองเป็นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	7.4	37.6	55.0	100.0
การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.0	31.1	65.9	100.0
วัฒนธรรมการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในองค์กร	13.0	47.0	40.1	100.0

เมื่อศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลงานด้านความพึงพอใจ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 5) โดยประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตประเมินว่าระดับความสุขที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร (ร้อยละ 61.1) มุมมองด้านการได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร (ร้อยละ 53.8) ความพึงพอใจ

กับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (ร้อยละ 55.2) มุมมองด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กร (ร้อยละ 52.2) มุมมองด้านความเหมาะสมในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 51.9) มุมมองด้านความมั่นคงในการทำงาน (ร้อยละ 55.5) มุมมองด้านค่าตอบแทน (ร้อยละ 60.5) และความสุขโดยรวมกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 56.2)

ตารางที่ 5 ร้อยละของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำแนกตามลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลงานด้านความพึงพอใจ

ประเภทความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ			รวม (N=16,904)
	น้อยที่สุด	ปานกลาง	มากที่สุด	
ความสุขที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	13.5	61.1	25.4	100.0
มุมมองด้านการได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร	13.4	53.8	32.7	100.0
ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	18.9	55.2	25.9	100.0
มุมมองด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กร	10.8	52.2	37.0	100.0
มุมมองด้านความเหมาะสมในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	28.4	51.9	19.7	100.0
มุมมองด้านความมั่นคงในการทำงาน	15.3	55.5	29.2	100.0
มุมมองด้านความคุ้มค่าของค่าตอบแทน	19.9	60.5	19.7	100.0

4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน

สมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นผลรวมของการดำเนินชีวิตให้มีสมดุลด้านความพึงพอใจในงาน สมดุลด้านเวลาที่ทำให้ระหว่างงานกับชีวิต และสมดุลด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งการจัดสรรปัจจัยเหล่านี้มีความแตกต่างไปตามลักษณะบุคคล สภาวะการทำงาน และปัจจัยภายนอก การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุมาเป็นเครื่องมือช่วยคำนวณอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุนี้ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นแบบจำลอง 2 แบบ คือ แบบจำลองที่วิเคราะห์เฉพาะปัจจัยทางด้านประชากร และปัจจัยด้านการทำงาน และแบบจำลองที่วิเคราะห์ปัจจัยด้านครอบครัว และสังคม ซึ่งมุ่งศึกษาอิทธิพลของครอบครัว และสังคม โดยควบคุมปัจจัยทางด้านประชากร และปัจจัยด้านการทำงาน (ตารางที่ 6)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุในแบบจำลองที่ 1 ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยด้านอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าเพศหญิงมีสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำกว่าเพศชาย (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเพศหญิงเท่ากับ -0.044) อายุที่เพิ่มขึ้นส่งอิทธิพลต่อระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ลดน้อยลง (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอายุเท่ากับ -0.005) กล่าวคือ คนทำงานที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำกว่าคนทำงานที่มีอายุน้อยกว่า เช่นเดียวกับระยะเวลาการทำงาน ที่เมื่อทำงานนานขึ้นแนวโน้มของสมดุลชีวิตกับการทำงานก็จะลดน้อยลง (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระยะเวลาการทำงานเท่ากับ -0.008) กล่าวคือ คนทำงานที่มีอายุงานมากกว่ามีแนวโน้มของสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำกว่าคนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ในทางกลับกันรายได้ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยลอการิทึมธรรมชาติรายได้เท่ากับ 0.274) กล่าวคือ ระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้นช่วยส่งเสริมให้สมดุลชีวิตกับการทำงานของคนทำงานในภาคการผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะชีวิตกับการทำงาน

	แบบจำลอง 1				แบบจำลอง 2			
	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ค่าสัมประสิทธิ์ปรับมาตรฐาน	t	Sig	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ค่าสัมประสิทธิ์ปรับมาตรฐาน	t	Sig
ปัจจัยด้านประชากร								
อายุ (ปี)	-0.005	-0.049	-4.75	0.00	-0.002	-0.015	-2.74	0.01
เพศ (อ้างอิง: ชาย)								
หญิง	-0.044	-0.026	-3.31	0.00	0.016	0.010	2.30	0.02
เพศ								
ทางเลือก	-0.086	-0.009	-1.22	0.22	-0.038	-0.004	-1.03	0.30
การศึกษา (อ้างอิง:มัธยมปลายหรือต่ำกว่า)								
ปวส/								
อนุปริญญา	-0.017	-0.003	-0.43	0.67	-0.041	-0.008	-1.97	0.05
ปริญญาตรี								
และสูงกว่า	0.013	0.006	0.71	0.48	-0.082	-0.041	-8.54	0.00
สถานภาพสมรส (อ้างอิง:โสด)								
มีคู่/								
แต่งงาน	0.003	0.002	0.21	0.83	0.000	0.000	0.01	0.99
หม้าย หย่า								
แยก	-0.047	-0.013	-1.55	0.12	0.024	0.007	1.49	0.14
การมีบุตร (อ้างอิง:ไม่มีบุตร)								
มีบุตร	0.031	0.016	1.93	0.05	0.004	0.002	0.51	0.61

ตารางที่ 6 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน

	แบบจำลอง 1				แบบจำลอง 2			
	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (beta)	t	Sig	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (beta)	t	Sig
ปัจจัยด้านการทำงาน								
ประเภทงาน (อ้างอิง:งานประจำ)								
รายวัน/ ตามสัญญา จ้าง	-0.007	-0.003	-0.42	0.67	0.030	0.014	3.39	0.00
ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	-0.008	-0.035	-3.50	0.00	0.001	0.003	0.63	0.53
รายได้ (natural log)	0.274	0.152	15.68	0.00	0.108	0.060	11.63	0.00
ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคม								
ความสัมพันธ์กับครอบครัว								
ความถี่ของการมีน้ำใจ/ใส่ใจสังคมรอบข้าง	-3.903		-23.6	0.00	0.004	0.108	23.66	0.00
Adjusted R Square	0.024				0.050	0.785	143.46	0.00
Std. Error of the Estimate	0.823				-6.267		-67.34	0.00

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุในแบบจำลองที่ 2 ซึ่งมุ่งศึกษาอิทธิพลของครอบครัว และสังคม โดยควบคุมปัจจัยทางด้านประชากร และปัจจัยด้านการงานชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่สะท้อนความสุขจากครอบครัว และความสุขจากความมีน้ำใจ การใส่ใจ ให้ความสำคัญสังคมรอบข้าง เป็นปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานในทางบวก กล่าวคือ ระดับความสุขจากครอบครัวช่วยเพิ่มระดับสมดุลชีวิตกับการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความสุขจากครอบครัวเท่ากับ 0.004) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากำลังใจจากครอบครัวเป็นกำลังผลักดันสำคัญให้คนทำงานในภาคอุตสาหกรรม การผลิตสามารถฝ่าฟันอุปสรรคของภาระงานที่หนักได้ในทางเดียวกัน ความมีน้ำใจ ความใส่ใจให้ความสำคัญสังคมรอบข้างก็ช่วยเพิ่มระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความมีน้ำใจ ความใส่ใจให้ความสำคัญสังคมรอบข้างเท่ากับ 0.05) เช่นกันซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสังคมสามารถเป็นอีกหนึ่งกำลังผลักดันสำคัญให้คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตสามารถฝ่าฟันอุปสรรคของภาระงานที่หนักได้ และเป็นที่น่าสังเกตว่า ในแบบจำลองที่ 2 นี้ มีทิศทางการทำงานด้านเพศที่ตรงข้ามกับแบบจำลองที่ 1 โดยพบว่าเพศหญิงมีสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงกว่าเพศชายเมื่อควบคุมอิทธิพลของครอบครัวและสังคม (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเพศหญิงเท่ากับ 0.016) ซึ่งเน้นย้ำความสำคัญของครอบครัวและสังคมที่สามารถช่วยผลักดันให้คนทำงานสร้างสมดุลชีวิตการทำงานได้ดีขึ้น โดยเฉพาะคนทำงานผู้หญิง

5. สรุปและอภิปรายผล

“คน” เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และผลักดันประเทศให้เจริญรุดหน้า การเพิ่มประสิทธิภาพของคนทำงานจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการสร้างเสริมทักษะ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิต มีความต้องการ

พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสังคมกลุ่มอื่นๆ นอกเหนือไปจากสังคมการทำงาน การส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการผลักดันองค์กรและประเทศให้ก้าวหน้าได้

สมดุลชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างดุลยภาพในการดำเนินชีวิตของคนทำงานให้เหมาะสมระหว่างการใช้ชีวิตในที่ทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและสังคม [9] ซึ่งการจัดสรรให้เกิดดุลยภาพของแต่ละบุคคลย่อมมีความหลากหลายแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสถานะแวดล้อมและเงื่อนไขในการดำเนินชีวิตของแต่ละคน [10] อย่างไรก็ตาม การจัดสรรให้เกิดสมดุลชีวิตการทำงานนี้ไม่ได้เป็นเพียงการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการสร้างสมดุลด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และสมดุลด้านความพึงพอใจในที่ทำงาน[11] ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานอย่างมีความสุข [12, 13]

บทความนี้ได้วิเคราะห์ลักษณะการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับการทำงานบนฐานองค์ประกอบด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในกลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งผลการศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน พบว่า สมดุลด้านเวลาถือเป็นข้อจำกัดที่ทำนายอย่างยิ่งในการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตใช้เวลาในชีวิตส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน โดยเกือบทั้งหมดทำงานเกือบทุกวันในหนึ่งสัปดาห์ และมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมาก ซึ่งอาจเกิดจากการขยายตัวในภาคการผลิต ทำให้แรงงานต้องทำงานควบกะการทำงาน (Shift work) เพื่อเร่งผลผลิตให้ตอบสนองความต้องการในภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม การทำงานหนักนี้ไม่ได้เกิดควบคู่ไปกับรายได้ที่ดีมากเท่าใดนัก สามในสี่ของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม

การผลิตมีรายได้ 20,000 บาทลงไป ซึ่งอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับรายได้ขั้นต่ำตนเอง ในขณะที่สมดุลด้านการมีส่วนร่วมของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอยู่ในระดับดี และสมดุลด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน พบว่า ในกลุ่มปัจจัยด้านประชากร เพศ และอายุมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับการทำงานของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ผู้หญิงมีสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำกว่าผู้ชาย และอายุที่เพิ่มขึ้นส่งอิทธิพลต่อระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ลดน้อยลง และในกลุ่มปัจจัยด้านการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับการทำงานซึ่งสมดุลชีวิตกับการทำงานนี้ไม่ใช่การแบ่งเวลาการทำงาน และเวลาส่วนตัวให้เท่าๆ กัน แต่เป็นการรักษาคุณภาพในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และการจัดสรรปัจจัยต่างๆ ให้เกิดดุลยภาพในชีวิตของแต่ละบุคคลก็มีความหลากหลายแตกต่างกันไป [18,19] ผู้หญิงมีความคาดหวังจากตนเองและสังคมในหน้าที่รับผิดชอบในบ้านและครอบครัวที่สูงกว่าผู้ชาย และสามารถส่งผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ [20] อายุและระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่เพิ่มขึ้นมักดำเนินควบคู่ไปกับภาระงาน และหน้าที่รับผิดชอบในงานและชีวิตเพิ่มขึ้นไปด้วย สามารถส่งผลให้สมดุลชีวิตกับการทำงานลดน้อยลงได้ [19] ในขณะที่รายได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน [21] รายได้ที่สูงขึ้นจึงมีอิทธิพลผลักดันให้สมดุลชีวิตการทำงานสูงขึ้นได้

ครอบครัว และสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความสุขจากครอบครัวเป็นกำลังผลักดันสำคัญให้คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตสามารถฝ่าฟันอุปสรรคของภาระงานที่หนักได้ในขณะที่ ความมีน้ำใจ ความใส่ใจให้ความสำคัญสังคมรอบข้างก็เป็นพลังขับเคลื่อนที่ช่วยเพิ่มระดับสมดุลชีวิต

กับการทำงานได้เช่นกัน ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับครอบครัว และสังคมไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแต่อย่างใด แต่แท้จริงแล้วกลับเป็นพลังเสริมที่ช่วยเพิ่มสมดุลชีวิตให้คนทำงาน

การส่งเสริมสมดุลชีวิตกับการทำงานในกลุ่มคนทำงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านเวลาของคนทำงานให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานให้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ควรให้ความสำคัญปัจจัยด้านครอบครัว และสังคมรอบข้างร่วมด้วยเช่นกัน การทำกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในส่วนนี้ ควรมุ่งเน้นกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่กระชับแน่นแฟ้นกับสมาชิกในครอบครัว และสร้างความผูกพันและการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559). ประเทศไทย 4.0. เอกสารทางวิชาการ Academic Focus สืบค้น 22 มีนาคม 2560 จาก <http://www.parliament.go.th/library>
- [2] สมชาย หาญหิรัญ (2559). การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทยสู่ “ประเทศไทย 4.0”. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ สศอ. ประจำปี 2559 OIE Forum 2016 “New Revolution of Thai Industry ปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่ : ประเทศไทย 4.0 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี, กรุงเทพฯ.
- [3] สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2559). สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2559 และแนวโน้มปี 2560. กรุงเทพฯ:สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.
- [4] ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). การสำรวจความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย 2559. [ชุดข้อมูล]

- [5] Fagan C. (2003). Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- [6] Choi (2011). Human-Centered Productivity. Seoul: Korea Productivity Center.
- [7] World Health Organization. (2004). The Report of Third Global Forum on NCD Prevention and Control. Geneva: WHO
- [8] จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน: กรณีศึกษา โรงพยาบาลวิภาวดี. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [9] Guest D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2): 255-279.
- [10] Marks S. R and MacDermid S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*:417-432.
- [11] Greenhaus J. H., Collins, K. M., and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3): 510-531.
- [12] Babin B. J and Boles J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*, 72(1): 57-75.
- [13] Knoop R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The journal of psychology*, 129(6): 643-649.
- [14] Hyman J and Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4):418-429.
- [15] Greenhaus J. H and Powell G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1): 72-92.
- [16] ปรีณดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- [17] จำเนียร จวงตระกูล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: Quality of Work Life. *BLCI Quarterly*, 16 (1):5-8.
- [18] Gutek B. A., Searle, S and Klepa L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4): 560-568.
- [19] Tausig M., and Fenwick R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2): 101-119.
- [20] Higgins C Duxbury L., and Johnson K. L. (2000). Part-time work for women: does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39(1): 17-32.
- [21] Dau-Schmidt K. G and Mukhopadhaya K. (1999). The fruits of our labors: an empirical study of the distribution of income and job satisfaction across the legal profession. *Journal of Legal Education*, 49(3): 342-366.