

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาค
อุตสาหกรรมและภาคการบริการ : กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริม
ซึ่งกันและกัน¹

Factors Related to Work-life Balance of Industrial and Service
Labours : Dimension Work / Personal Life Enhancement¹

นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรเตสัง² และ ดุษฎี आयुวัฒน์^{3*}

Narintip Prasirataesang² and Dusadee Ayuwat^{3*}

^{2,3}สาขาวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

^{2,3}Department of Social Sciences, Division of Sociology and Anthropology,

^{2,3}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

^{2,3}Faculty of Humanities and Social Sciences

^{2,3}มหาวิทยาลัยขอนแก่น

^{2,3}Khon Kaen University

*Corresponding author E-mail: dusayu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีมุ่งนำเสนอสมดุลชีวิตกับงานในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานในมิติดังกล่าวของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณแบบตัดขวาง มีหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระดับปัจเจก คือ แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง สมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ จังหวัดขอนแก่น

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภาคการบริการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 397 รายที่สุ่มมาด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จากสถานประกอบการขนาดต่างๆ เก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2561 ด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและใช้สถิติไคสแควร์ เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 75.3 มีอายุเฉลี่ย 35.4 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในช่วง Generation Y (19-38 ปี) เป็นผู้ที่มีสมรสแล้วและอยู่ด้วยกันกับคู่สมสร้อยละ 43.2 และมากกว่าครึ่งหนึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้ร้อยละ 74.1 ทำงานในสถานประกอบการไม่เกิน 10 ปี และกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงซึ่งเกินกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และชั่วโมงการทำงานต่อวัน

คำสำคัญ: สมดุลชีวิตกับงาน มิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน แรงงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการ

Abstract

This research aims to study factors that are related to work-life balance on dimension work / personal life enhancement of industrial and service labours. The quantitative methodology design cross-sectional study was employed with individual level as a unit of analysis. The sample consisted of 397 labours who are working in industrial and service sectors that were randomised by systematic random sampling. The data were collected using the interview schedule from May to June 2018 and were analyzed by descriptive statistics and Chi-square.

The results revealed that the most of labours samples (75.3 percentages) were female. Age of labours samples were 35.4 years old, in the generation Y (19-38 years old). The labours samples have got married (43.2 percentages). More than half of them finished the secondary school. There are 74.1 percentages of labours samples worked in industrial and service sectors less than 10 years and more than half worked per day more than 8 hours that are over than the regulation by labour law. When analyzing factors related to work-life balance on dimension work / personal life enhancement of industrial and service labours with Chi-square, it was found that the status, education level, and working hours per day are the factors that are related to work-life balance on dimension work / personal life enhancement of industrial and service labours at statistically significant 0.01 level.

Keywords: Work-life Balance, Dimension Work/Personal Life Enhancement, Industrial and Service labours

1. บทนำ

แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ ถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เพราะประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรมมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) ดังนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจึงต้องพึ่งพาการผลิตและการบริการจากนอกภาคการเกษตร การเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการที่เกิดขึ้นทำให้แรงงานในภูมิภาคเข้าสู่การทำงานนอกภาคการเกษตรมากขึ้น โดยพบว่า แนวโน้มสัดส่วนของแรงงานในภาคการเกษตรของไทยลดลงอย่างชัดเจน จากปี 2533 ที่มีแรงงานภาคเกษตรสูงเกือบ 2 ใน 3 ของผู้มีงานทำทั้งหมด หรือ รวร้อยละ 63.4 เหลือเพียงร้อยละ 41.1 ในปี 2554 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) และในปี 2560 มีจำนวนผู้มีงานทำ 37.21 ล้านคน ประกอบด้วยผู้ทำงานในภาคการเกษตรเพียงร้อยละ 28.57 และทำงานนอกภาคการเกษตรสูงถึงร้อยละ 71.43 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) การเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการได้ขยายตัวไปยังเมืองใหญ่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ หนึ่งในจังหวัดภูมิภาคที่มีการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการอย่างต่อเนื่องคือจังหวัดขอนแก่น ซึ่งจัดอยู่ในศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภูมิภาคที่ 3 (BOI) ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีศักยภาพสูงที่จะรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ (สมเกียรติ ชูศรีทอง, 2552) ทำให้พบแรงงานที่มาจากภาคการเกษตรเข้ามาสู่การทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการจำนวนมาก โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดใกล้เคียงที่ต้องเดินทางไปกลับระหว่างสถานประกอบการที่ทำงานและบ้านที่พักอาศัย หรือแรงงานบางส่วนย้ายเข้ามาพักอาศัยใกล้สถานที่ทำงาน ทำให้แรงงานต้องใช้ชีวิตในเมืองมีความเจริญทางด้านวัตถุและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การใช้ชีวิตเป็นไปอย่างเร่งรีบ ประกอบกับอาจมีแรงกดดันจากการทำงาน จนทำให้ปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัว เพื่อนฝูง และชุมชนน้อยลง (วสุวัตติ์ สุติญญามณี, 2557)

เมื่อแรงงานเข้าสู่การทำงานภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ ย่อมมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานภาคการเกษตร แรงงานต้องทำงานในระบบเน้น

เป้าหมายผลผลิต วิธีชีวิตการทำงานอยู่ในกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสถานประกอบการ แรงงานมีรูปแบบการทำงานเป็นกะ ทำงานแข่งกับเวลาและเครื่องจักรกล เพื่อตอบสนอง กำลังการผลิตและความต้องการของระบบเศรษฐกิจ ทำให้แรงงานต้องทำงาน อย่างหนัก (ศยามล เอกะกุลนันต์, 2555) ด้วยรูปแบบการทำงานของแรงงานภาค อุตสาหกรรมและภาคการบริการข้างต้น เกี่ยวข้องกับการมีสมดุลชีวิตกับงาน ซึ่งถือเป็น สิ่งที่จำเป็นต่อแรงงาน หากแรงงานจัดสรรการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่าง เหมาะสม หรือเรียกว่า สมดุลชีวิตกับงานในมิตินานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกัน และกัน (McAuley et al., 2003) เมื่อแรงงานสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตและ การทำงานได้ แรงงานจะมีสุขภาพใจที่แข็งแรง มีความท้าทายในการทำงาน หรือ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดการหยุดงานโดยขาดเหตุผลที่ดี ลดอัตราการ ลาออกจากงาน (Hudson, 2005) ซึ่งย่อมเป็นผลดีต่อสถานประกอบการและเป็นผลดี ต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินานและชีวิต ส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินาน และชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา คือ สมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินานและ ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน ครอบคลุมประเด็นชีวิตส่วนตัวและ การทำงานที่ส่งเสริม เกื้อหนุน สนับสนุนกัน ตามแนวทางของ McAuley et al. (2003) ทำให้เกิดผลดีต่อแรงงานทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน ครอบคลุมปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงาน และปัจจัยด้านการทำงาน โดยกำหนด ขอบเขตด้านประชากรคือ แรงงานในระบบอายุ 18 ปีขึ้นไป (กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน, 2560) ที่ทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้ได้ทบทวนเอกสารประเด็นหลัก คือ สมดุลชีวิตกับงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

Marx (1884) กล่าวถึงสังคมทุนนิยมหรือที่เรียกว่า Capitalism เป็นการบริหารจัดการ ควบคุม ดูแลชีวิตและเวลาของมนุษย์ เนื่องจากการควบคุมเวลาเทียบเท่ากับการควบคุมระบบได้ เวลาของมนุษย์ในระบบสังคมทุนนิยม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ *เวลาทำงาน (Work Time)* เป็นเวลาที่แรงงานออกมาทำงานเพื่อรับค่าจ้างในระบบอุตสาหกรรม และ *เวลาในการใช้ชีวิต (Life Time)* เป็นเวลาที่แรงงานใช้พักผ่อน ฟื้นฟูร่างกาย ก่อนกลับไปทำงาน (ปรีชภัคดี ทีคาสุข, 2557) ด้วยรูปแบบการทำงานหนักของแรงงานในสังคมทุนนิยม ซึ่งในปัจจุบันหมายรวมถึงแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ การมีสมดุลชีวิตกับงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้แรงงานจัดสรรการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานของตนเองให้เกิดความเหมาะสม

Hyman & Summer (2004) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมดุลชีวิตกับงานว่าประกอบด้วย 3 อย่าง คือ 1)งาน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการทำงานตามเวลางานปกติและทำงานนอกเวลา 2) *ชีวิต* หมายถึง การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว การใช้ชีวิตกับครอบครัว เพื่อนฝูง (ตนเอง ครอบครัว สังคม) และ 3) *สมดุล* หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งานและชีวิตอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ McAuley et al. (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมดุลชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) *ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว* หมายถึง งานมีอิทธิพล เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว 2) *ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน* หมายถึง ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการทำงาน และ 3) *ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน* หมายถึง ชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริม เกื้อหนุน สนับสนุนกัน ทำให้เกิดผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ดังนั้น แรงงานจึงควรสร้างความสมดุลให้การทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้ส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อช่วยลดปัญหาต่างๆ ในการดำเนินชีวิตของแรงงาน เมื่อแรงงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ถือเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Guest, 2002) ในการวิจัยนี้

กำหนดนิยาม สมดุลชีวิตกับงานในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันตามแนวทางของ McAuley et al. (2003) หมายถึง การจัดสรรการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างเหมาะสม และแรงงานมีชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริม เกื้อหนุนสนับสนุนกัน ทำให้เกิดผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

อนึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส (Padmasiri, 2016; Vijay, 2016) อายุปัจจุบัน ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ (ปีขนาด นวลละออง, 2555; รศรินทร์ เกรย์, 2559; จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554; จรัมพร ให้อย่าง, 2560) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน ประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของแรงงาน และ 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของแรงงาน ดังนั้นจึงกำหนดสมมุติฐานการวิจัยว่า สมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ น่าจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงาน และปัจจัยด้านการทำงานดังกล่าว

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้แบบวิจัยตัดขวาง (Cross-sectional Study) มีหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis) เป็นระดับปัจเจก (Individual Unit) คือ แรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ที่ทำงานในสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจแรงงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประจำจังหวัด ปี พ.ศ. 2560 พื้นที่วิจัยได้แก่ สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ประชากรในการวิจัยคือ แรงงานไทยที่ทำงานในภาค

อุตสาหกรรมและภาคการบริการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 26,094 คน และ 27,902 คน ตามลำดับ (สำนักงานสถิติการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น, 2560) เมื่อคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง 397 ราย (Yamane, 1973) ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (Nachmias, 1993) โดยสุ่มสถานประกอบการจากภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ ตามขนาดของสถานประกอบการ (เล็ก กลาง และใหญ่) โดยการกำหนดสัดส่วน แล้วจึงสุ่มแรงงานในแต่ละขนาดของสถานประกอบการด้วยการสุ่มแบบมีระบบตามบัญชีรายชื่อของพนักงาน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบและร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการ

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงาน ปัจจัยด้านการทำงาน และสมมูลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งนี้แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (try out) กับแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการในพื้นที่วิจัยที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ 0.864 ถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพใช้เก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในสถานประกอบการ โดยประสานงานผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล ระหว่างเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2561 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมมูลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน สำหรับตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ห้ข้อกำหนดว่าต้องมีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal Scale) หรือระดับอันดับ (Ordinal Scale) ผู้วิจัยได้จัดกระทำตัวแปรที่มีระดับเป็นอัตราส่วน (Ratio Scale) ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ และ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน และตัวแปรที่มีการวัดเป็นอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ได้แก่ อายุ ส่วนตัวแปรตามคือ สมมูลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้จัดกระทำให้มีการวัดเป็นระดับอันดับ

คือ กลุ่มที่มีสมดุลชีวิตกับงานระดับสูง (8.0 - 19.0 คะแนน) และ กลุ่มที่มีสมดุลชีวิตกับงานระดับต่ำ (20.0 - 32.0 คะแนน) เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ด้วยสถิติไคสแควร์ และใช้ค่า Contingency Coefficient (CC.) บ่งชี้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอใน 4 ประเด็นได้แก่ 1) คุณลักษณะของแรงงาน 2) ปัจจัยด้านการทำงาน 3) สมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน และ 4) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของแรงงาน

ผลการวิจัย พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 75.3 อยู่ในช่วง Generation Y (19-38 ปี) ร้อยละ 59.7 มีอายุเฉลี่ย 35.4 ปี (S.D. = 10.9) ร้อยละ 43.1 เป็นผู้ที่มีสมรสแล้วและอยู่ด้วยกันกับคู่สมรส เป็นที่น่าสังเกตว่ามีแรงงานเป็นโสดถึง 1 ใน 3 (ร้อยละ 38.0) แรงงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55.2) ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดให้ไม่สามารถทำงานในระดับสูง โดยแรงงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.7 มีภูมิลำเนาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น

6.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

เมื่อพิจารณาด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างราว 1 ใน 5 (ร้อยละ 22.4) มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน มีแรงงานทำงานในตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 77.6 และทำงานมาในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี (Mean = 8.1, S.D.= 8.1) โดยแรงงานร้อยละ 65.2 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท (Mean = 14,081.0, Median. = 12,000.0) ซึ่งอาจเป็นเพราะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ เป็นที่น่าสังเกตว่า กว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และมีผู้ที่ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 8.8 (Mean = 9.0, S.D. = 1.4) ซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด (กระทรวงแรงงาน, 2560)

6.3 สมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ของแรงงาน

ผลการวิจัย พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูงร้อยละ 78.3 และมีแรงงานร้อยละ 21.7 ที่มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับต่ำ (Mean = 23.4 , S.D. = 4.5) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานได้ทำงานในเขตภูมิลำเนาทำให้สามารถจัดการชีวิตครอบครัวได้ด้วยการสนับสนุนของครอบครัว ดังจะเห็นได้จากคำถามรายข้อ ที่พบว่า แรงงานมีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในประเด็นครอบครัวของแรงงานเข้าใจ และสนับสนุนการทำงานทั้งในและนอกเวลางาน ครอบครัวของแรงงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวอย่างชัดเจน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และแรงงานทำงานอย่างสุดความสามารถ จึงได้ผลงานที่มีคุณภาพในระดับบ่อยครั้งและเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 73.1 78.3 และ 83.1 ตามลำดับ แต่ก็มีประเด็นที่สะท้อนว่าแรงงาน มีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันได้ไม่ดี ได้แก่ ประเด็นแรงงานสามารถทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ แรงงานนำรายได้บางส่วนจากการทำงานไปใช้จ่ายกับสิ่งของหรือกิจกรรมที่ชอบ และรายได้จากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยมีประเด็นเหล่านี้เกิดในบางครั้งและไม่เคยคิดเป็นร้อยละ 46.6 48.4 และ 51.4 ตามลำดับ ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แรงงานยังไม่สามารถบริหาร จัดการเงินเดือน เพื่อใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งทำให้สมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันไม่ลงตัว

6.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิต ส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน

6.4.1 ปัจจัยคุณลักษณะของแรงงาน ผลวิจัยพบว่า แรงงานหญิงมีสัดส่วนที่มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูง เป็นสัดส่วนน้อยกว่าแรงงานชาย ทั้งนี้อาจเพราะแรงงานหญิงต้องรับภาระงานเรื่องงานบ้านด้วย แม้จะต้องทำงานนอกบ้านก็ตาม ด้วยสังคมไทยยังเป็นสังคมที่เน้นชายเป็นใหญ่ (ณรงค์ภรณ์ รอดทรัพย์, 2555) เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานช่วงอายุ Generation Y (19-38 ปี) มีสัดส่วนของสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

ในระดับต่ำถึงร้อยละ 22.2 ทั้งนี้อาจเพราะเป็นช่วงอายุที่เริ่มทำงานใหม่ อยู่ในช่วงปรับตัวกับรูปแบบการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ โดยเพศ และอายุปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับ สมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า แรงงานที่ไม่มีคู่สมรส มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูง เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานที่มีคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 83.6 และ 74.1 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเพียง 0.114 สอดคล้องกับการศึกษาของ Vijay (2016) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีสมดุลชีวิตกับงานมากกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว และการศึกษาของ Yoking (2016) พบว่า แรงงานที่แต่งงานแล้ว มีสมดุลชีวิตกับงานลดลง โดยแรงงานทั้งชายและหญิงที่แต่งงานแล้วและในครอบครัวมีเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี จะใช้เวลากับหน้าที่ความรับผิดชอบในบ้านมากขึ้น โดยผู้หญิงลดเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวลง เพื่อใช้เวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น ทั้งนี้เพราะแรงงานที่มีคู่สมรสต้องแบกรับหน้าที่ความรับผิดชอบในบ้านมากกว่าแรงงานที่ไม่มีคู่สมรส ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานบ้าน การดูแลลูก ทำให้การจัดสรรการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

ระดับการศึกษา พบว่า แรงงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและสูงกว่า มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูง เป็นสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 87.1 และ 71.2 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเพียง 0.188 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรศรินทร์ เกรย์ (2559) ที่พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเพราะแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง มักเป็นแรงงานมีฝีมือและได้ทำงานที่ใช้ทักษะ ความสามารถมากกว่าใช้กำลังร่างกาย จึงสามารถสร้างสมดุลชีวิตกับงานได้ดี (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ร้อยละของแรงงานจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะของแรงงาน และสมมติชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

คุณลักษณะของแรงงาน	ระดับสมมติชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริม ซึ่งกันและกัน		
	ระดับสูง	ระดับต่ำ	รวม
1. เพศ			
เพศชาย	80.0	20.0	100.0 (85)
เพศหญิง	78.3	21.7	100.0 (299)
เพศทางเลือก	69.2	30.8	100.0 (13)
Pearson Chi-square = 0.775 df = 2 Significance = 0.679			
2. อายุปัจจุบัน			
Generation Z (ไม่เกิน 18 ปี)	100.0	0.0	100.0 (2)
Generation Y (19-38 ปี)	77.8	22.2	100.0 (252)
Generation X (39-53 ปี)	81.1	18.9	100.0 (111)
Baby Boomer (54 ปีขึ้นไป)	71.9	28.1	100.0 (32)
Pearson Chi-square = 1.879 df = 3 Significance = 0.598			
3. สถานภาพสมรส			
ไม่มีคู่ (โสด/หม้าย/หย่า)	83.6	16.4	100.0 (177)
มีคู่ (สมรสอยู่ด้วยกัน/สมรสแยกกันอยู่/ อยู่ด้วยกันไม่ได้สมรส)	74.1	25.9	100.0 (220)
Pearson Chi-square = 5.244 df = 1 Significance = 0.022 CC. = 0.114			
4. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าอนุปริญญา	71.2	28.8	100.0 (219)
อนุปริญญา/ปริญญาตรีขึ้นไป	87.1	12.9	100.0 (178)
Pearson Chi-square = 14.529 df = 1 Significance = 0.000 CC. = 0.188			

6.4.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ผลวิจัยพบว่า แรงงานที่ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน (กฎหมายแรงงานกำหนด) มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 84.6 ขณะที่แรงงานที่ทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูงเพียงร้อยละ 71.9 และพบว่า ชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเพียง 0.152 สอดคล้องกับงานของจุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ที่พบว่า ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของแรงงานมีความสัมพันธ์กับสาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้อาจเพราะเมื่อแรงงานมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้แรงงานมีเวลาเหลือไปทำกิจกรรมที่ชอบและใช้เวลาอยู่กับครอบครัว เพื่อนฝูงมากขึ้น จรัมพร ให้ล่ายอง (2560) อีกทั้งเมื่อแรงงานมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมประกอบกับสมาชิกในครอบครัวแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในบ้านอย่างชัดเจน จะช่วยส่งเสริมสมดุลชีวิตกับงานให้กับแรงงานได้

นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูง เป็นสัดส่วนที่มากกว่า แรงงานที่เป็นระดับปฏิบัติการ และยังพบอีกว่า แรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูง เป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้สูงกว่า เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ 11-15 ปี มีสัดส่วนของสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูง เป็นสัดส่วนที่ต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นกลุ่มที่เริ่มสร้างฐานะ สร้างครอบครัว ทำให้ต้องมุ่งมั่นทำงานหนัก ชีวิตการทำงานจึงอาจไม่สอดคล้องกับครอบครัว (Krishna, 2010)

ทั้งนี้ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเพราะการบริหารจัดการเงินให้เพียงพอ

ต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอาจขึ้นอยู่กับตัวบุคคลในการบริหารจัดการ และแรงงาน
ทุกคนต่างต้องทำตามกรอบภาระหน้าที่ของตนเอง เพราะอาจมีผลต่อกระบวนการผลิต
และการบริการ ทำให้ทั้งตำแหน่งหัวหน้างานและตำแหน่งปฏิบัติการ ต้องแบกรับ
ความกดดันในการทำงานเหมือนกัน อีกทั้งกระบวนการทำงานของภาคอุตสาหกรรม
และภาคการบริการ จะส่งผลต่อปริมาณและประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ
ตลอดเวลาการทำงานจึงเป็นไปอย่างเข้มงวดและมีความยืดหยุ่นในการทำงานน้อย
(ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ร้อยละของแรงงานจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงานและสมมติฐานชีวิตกับงาน
มิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับสมมติฐานชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริม ซึ่งกันและกัน		
	ระดับสูง	ระดับต่ำ	รวม
1. ตำแหน่งงาน			
ตำแหน่งหัวหน้างาน	79.5	20.5	100.0 (88)
ตำแหน่งปฏิบัติการ	78.0	22.0	100.0 (309)
Pearson Chi-square = 0.097 df = 1 Significance = 0.755			
2. รายได้ต่อเดือน			
ไม่เกิน15,000	77.6	22.4	100.0 (303)
15,001-20,000	72.2	27.8	100.0 (54)
20,001-25,000	92.9	7.1	100.0 (14)
25,001 ขึ้นไป	92.3	7.7	100.0 (26)
Pearson Chi-square = 6.028 df = 3 Significance = 0.110			

ตารางที่ 2 ร้อยละของแรงงานจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงานและสมดุลชีวิตกับงาน
 มิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริม ซึ่งกันและกัน		
	ระดับสูง	ระดับต่ำ	รวม
3. ระยะเวลาการทำงานใน สถานประกอบการ			
1-5 ปี	79.6	20.4	100.0 (206)
6-10 ปี	81.8	18.2	100.0 (88)
11-15 ปี	74.4	25.6	100.0 (39)
16 ปีขึ้นไป	71.9	28.1	100.0 (64)
Pearson Chi-square = 2.764 df = 3 Significance = 0.429			
4. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน			
ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน (กฎหมายแรงงาน)	84.6	15.4	100.0 (201)
เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน	71.9	28.1	100.0 (196)
Pearson Chi-square = 9.340 df = 1 Significance = 0.002 CC. = 0.152			

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นที่น่าสนใจที่พบว่า แรงงานที่เป็นเพศหญิง แรงงานใน Generation Y (19-38 ปี) แรงงานที่มีคู่สมรส แรงงานตำแหน่งปฏิบัติงาน แรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และแรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ 11-15 ปี เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนระดับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูง เป็นสัดส่วนน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สมาคมอุตสาหกรรม และสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการในพื้นที่ ควรหาแนวทาง และสร้างกลไก ให้แรงงานที่มีคุณลักษณะข้างต้นสามารถสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันให้เพิ่มขึ้น

ในส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงาน พบว่า 1) **ปัจจัยคุณลักษณะของแรงงาน** ได้แก่ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงาน และชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน 2) **ปัจจัยด้านการทำงาน** ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงาน มิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันของแรงงานเกี่ยวข้องกับทั้งปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงานและปัจจัยด้านการทำงาน จึงมีข้อเสนอแนะต่อสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

สถานประกอบการ ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อวันของแรงงานให้เหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานและการทำล่งเวลาที่ไม่สูงจนเกินไป เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน และให้แรงงานมีเวลาเพียงพอทำกิจกรรมที่ชอบ และใช้เวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่ว่าแรงงานจะมีเพศ อายุ ที่แตกต่างกัน หรือมีระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการนานเท่าใด แรงงานยังคงมีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิตินงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นสัดส่วนที่ยังไม่มากพอ

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีนโยบายในการจัดกิจกรรม ชี้แนะแนวทางการบริหารเวลาให้กับแรงงาน ให้แรงงานจัดสรรการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างเหมาะสม ให้เรื่องงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของแรงงานให้ทั้งสองส่วนส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อเกิดผลดีต่อตัวแรงงาน กล่าวได้ว่าเมื่อแรงงานมีสมดุลชีวิตกับงาน จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการผลักดันองค์กรและประเทศให้ก้าวหน้าได้

8. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วย ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการ จังหวัดขอนแก่น ที่เล็งเห็นถึงประโยชน์จากการวิจัย และให้ความอนุเคราะห์ประสานงานในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยนี้

9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น. (2559). ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น ปี 2559. ค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.industry.go.th/khonkaen/index.php/download/22217-2559?path=>
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2560). อุตสาหกรรมไทย. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.industry.go.th/industry/index.php/th/knowledge/item/39458-4-0>
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัมพร ไหล่ายอง. (2560). งาน ครอบครัว สังคม สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่า การจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วิศวกรรมสาร มก*, 19(2), 87-102.
- ณรงค์ภรณ์ รอดทรัพย์. (2555). ปีตาธิปไตย: ภาพสะท้อนแห่งความไม่เสมอภาคระหว่างชายหญิงในสังคมเอเชีย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 4(2), 30-46.

- ดุษฎี อายุวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจ
เรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบในชนบทจังหวัดขอนแก่น. *วารสาร
มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, 30(1), 17-50.
- ปิยนถ นวลละออง. (2555). การสนับสนุนทางสังคมกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น
อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญภา เช้ารุ่งโรจน์. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนจากองค์กร
ที่พยากรณ์ความสมรรถนะชีวิตกับการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และ
ปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมรรถนะระหว่างชีวิตและการทำงานของ
พนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รศรินทร์ เกรย์, อภิชาติ จำรัสฤทธิ์วงศ์ และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ (2559). สถานการณ์
สุขภาพจิตความสุข ความพึงพอใจในชีวิตและความสมรรถนะระหว่างชีวิตและ
การทำงานของประชาชนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศยามล เอกะกุลนันต์. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะระหว่างงาน
และชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ภาคตะวันออก ประเทศไทย. *วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์*, 17(2), 85-102.

- สมเกียรติ ชูศรีทอง. (2552). *การใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *ทิศทางการทำงานของแรงงานไทย*. ค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2560, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_ifs-direct.jsp
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ธรรมดาเพรส จำกัด. นครปฐม.
- สุรินทร์ นิยมางกูร. (2542). *เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Dolly, D. (2015). Measuring work life balance among the employees of the insurance industry in India. *International journal of advanced research in management and social sciences*, 4(5), 140-151.
- Fisher, G. & Stanton, J. & Jolton, J. & Gavin, J. (2003). *Modelling the relationship between work lifebalance and organisational outcomes*. the Annual Conference of the Society forIndustrial-Organisational Psychology. University of Michigan, P.O.
- Krishna, R. (2010). Work–Life Balance among Married Women Employees. *Journal Indian J Psychol Med*, 32(2), 112-118.
- Padmasiri, M.K. (2016). Impact of Demographical Factors on Work Life Balance among Academic Staff of University of Kelaniya, Sri Lanka. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), 54-59.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 45–47.

- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143–150.
- Voydanoff, P. (2005). Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict. *Journal of Family Issues*. *SAGE Journal*, 12(1), 15-26.
- Vijay, A (2016) Employee Work-Life Balance – A Study with Special Reference to Rural Employees. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(27), 1-6.
- Wendy C. Marcinkus. (2013). *The relationship of social support to the workfamily balance and work outcomes of midlife women*. Retrieved 12 July 2018, from <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09649420710732060>
- Yokying, P. & Sangaroon, B. & Sushevagul, T. & Floro, M.S. (2016). Work-life balance and time use: Lessons from Thailand. *Asia-Pacific Population Journal*, 31 (1), pp. 87-107.