

ความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ¹

นรินทร์ทิพย์ ประศิรเตสัง และ ดุษฎี อายุวัฒน์*

สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

*อีเมล: dusayu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความสมดุลชีวิตกับงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและหน่วยในการวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจก คือ แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 397 รายที่สุ่มมาด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิจากสถานประกอบการขนาดต่างๆ เก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อ พฤษภาคม-กรกฎาคม 2561 ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และใช้สถิติถดถอยโลจิสติกทวินาม เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จังหวัดขอนแก่น” หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการส่วนใหญ่ เป็นหญิงร้อยละ 75.3 อยู่ในช่วง Generation Y (19-38 ปี) ร้อยละ 59.7 เป็นผู้ที่ สมรสแล้วและอยู่ด้วยกันกับคู่สมสร้อยละ 43.1 และมากกว่าครึ่งหนึ่งมีระดับการ ศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้ร้อยละ 74.1 ทำงานในสถานประกอบการ ไม่เกิน 10 ปี และกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงซึ่ง เกินกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด แรงงานมีสมดุลชีวิตกับงาน ที่ประเมินผ่านข้อ คำถาม 24 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 76.6 และร้อยละ 17.1 ประเมินว่า ตนเองมีสมดุลชีวิตกับงานในระดับต่ำ (Mean = 71.0 S.D. = 8.6) และพบว่าปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน และ การได้รับสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์อธิบายการ ผันแปรของสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานได้ร้อยละ 29.1 ($R^2 = 0.291$)

คำสำคัญ: สมดุลชีวิตกับงาน, แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ, การได้รับสนับสนุนทางสังคม, ความผูกพันในสถานประกอบการ, ความคาดหวัง ประโยชน์ตอบแทน

Work-life Balance of Industrial and Service Labors

Narintip Prasirataesang and Dusadee Ayuwat

Division of Sociology and Anthropology,
Faculty of Humanities and Social Sciences,
Khon Kaen University, Khon Kaen 40002, Thailand
*E-mail: dusayu@kku.ac.th

Abstract

This article aims to examine factors influencing the work-life balance of industrial and service labours in Khon Kaen province, Thailand. The quantitative research methodology was utilized. The unit of analysis was individual level. The samples were 397 labours selected by systematic random sampling. The questionnaire was used as the tool for data collection in the workplaces. Data were collected from May to July 2018. Data were processed by binary logistic regression analysis to find Influencing factors to the work-life balance of industrial and service labours.

The results show that most industrial and service labours were female (75.3%), aged 19-38 years old, or so-called the generation Y (59.7%). Among the samples, 43.1 per cent were married and lived with a spouse. More than half had a formal education level lower than high school. As high as 74.1 percent of sample had less than 10 year

experience working in industrial and service sectors and more than half spent over 8 hours per day at work, that is, longer than regulated by labour law. Regarding individual work-life balance, the results indicated the majority having medium and low level of balance at 76.6 and 17.1 per cent, respectively. Four factors significantly influenced the work-life balance of labours - age, working session in organization, working hours per day, and social support. All independent variables can explain the variation of the work-life balance 29.1 percentages. ($R^2 = 0.291$)

Keywords: Work-life balance, Industrial and service labours, Social support, Engagement, Expected benefits

บทนำ

ชีวิตการทำงานที่ดีของแรงงาน เป็นเรื่องที่ได้ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในการศึกษาของประเทศตะวันตก มาตั้งแต่ ค.ศ. 1960 โดยเห็นว่าแรงงานควรแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานอย่างเหมาะสม หรือที่เรียกว่า สมดุลชีวิตกับงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน และเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Jungtrakun, 2010, p. 8) สมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในประเทศไทย จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากเดิมประเทศไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม เมื่อมีการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต้องพึ่งพาการผลิตและการให้บริการในด้านต่างๆ มีความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการจึงเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) เป็นต้นมาได้เน้นนโยบายการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ โดยมุ่งขยายการผลิต ปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรม กระจายอุตสาหกรรมออกจากส่วนกลาง และสนับสนุนอุตสาหกรรมการเกษตรและการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ชนบท (Raengsuwan, 1998, p. 32) และมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน (The Thai Board of Investment; BOI) และนโยบายส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs) ที่มุ่งเน้นการขยายฐานการผลิตด้านอุตสาหกรรมและการบริการไปยังภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ (Ministry of Industry, 2016) แต่ก็พบว่าแรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตใช้เวลาในการทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 47.7 ชั่วโมง ภาคการบริการและการค้าเฉลี่ยสัปดาห์ละ 46.9 ชั่วโมง ซึ่งสูงกว่าชั่วโมงการทำงานของผู้มีงานทำทั่วไปที่ใช้เวลาในการทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 44.7 ชั่วโมง (National Statistical Office, 2017)

จังหวัดขอนแก่น เป็นจังหวัดหนึ่งที่เป็นศูนย์กลางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ ทำให้มีแรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการจำนวนมาก แต่ด้วยการทำงานของแรงงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อม

การทำงานที่เป็นระบบ อยู่ในกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสถานประกอบการที่ทำงาน การทำงานที่เป็นช่วงเวลาหรือที่เรียกว่า การทำงานเป็นกะ การทำงานแข่งกับเวลา และเครื่องจักรกล เพื่อตอบสนองกำลังการผลิตและความต้องการของระบบ เศรษฐกิจ ทำให้แรงงานต้องทำงานอย่างหนัก (Akakulanan, 2011, p. 13) ตลอด จนการทำงานต่อเนื่องที่ยาวนาน สภาพการทำงานของแรงงานข้างต้นอาจทำให้ แรงงานขาดสมดุลชีวิตกับงานได้ ซึ่งผลเสียมิได้เกิดเฉพาะกับตัวแรงงานเท่านั้น ยังเกิดขึ้นกับครอบครัวของแรงงานในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัวด้วย (Noobhut, 2011, p. 72) และแรงงานบางส่วนมีคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคมที่ไม่เหมาะสม (Chaorungrot, 2015, p. 19)

ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานและปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ จังหวัดขอนแก่น และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุล ชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จังหวัดขอนแก่น จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้แรงงานสามารถสร้างสมดุล ชีวิตกับงานของตนเอง อีกทั้งองค์ความรู้ดังกล่าวจะเป็นข้อมูลให้กรมสวัสดิการและ คำนุครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมดุลชีวิตกับงาน ของแรงงานต่อไป

ในการวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) มีหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis) เป็นหน่วยระดับปัจเจก (Individual Unit) คือ แรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เขตอำเภอเมืองจังหวัด ขอนแก่น ที่ทำงานในสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจแรงงาน โดยสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นเมื่อปี พ.ศ. 2560 พื้นที่วิจัยได้แก่ สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ที่ตั้งอยู่ใน 18 ตำบล อำเภอ เมือง จังหวัดขอนแก่น ประชากรของการวิจัยคือ แรงงานไทยที่ทำงานในภาค

อุตสาหกรรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 26,094 คน และแรงงาน
 ในสถานประกอบการภาคบริการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน
 27,902 คน รวมแรงงานทั้งสิ้น 53,996 คน (Department of Labour Protection
 and Welfare, 2017) เมื่อคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง 397 ราย (Yamane, 1973)
 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratification Random
 Sampling)

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่
 เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน
 การทำงาน ปัจจัยด้านสังคม และสมดุลชีวิตกับงานซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่าน
 การตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงเชิง
 โครงสร้าง (Construct Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัมพร
 ให้อย่าง ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและ
 สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับแรงงานภาคอุตสาหกรรมและ
 ภาคบริการในจังหวัดขอนแก่นที่มีในกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความ
 เชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของค
 รอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.864
 ซึ่งเป็นค่ายอมรับได้ เพราะมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 (Saiyod, 2000) จึงถือว่า
 แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ สามารถนำไปเก็บข้อมูลต่อไปได้

ตัวแปรตามในการวิจัยนี้ ได้แก่ สมดุลชีวิตกับงานของแรงงานครอบครัว 3 ด้าน
 ได้แก่ ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน ด้านงานและ
 ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ ซึ่งตัวแปรนี้ มีการ
 วัดเป็นอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน
 สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน
 รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ และชั่วโมงการทำงาน

ต่อวัน ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม ได้แก่ การได้รับสนับสนุนทางสังคม ความผูกพัน ในสถานประกอบการ และ ความคาดหวังประโยชน์ตอบแทน

ตัวแปรที่มีระดับการวัดตัวแปรเป็นนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศ ผู้วิจัยกำหนดให้เพศชายและเพศทางเลือก เข้าสู่การวิเคราะห์ สถานภาพสมรส กำหนดให้สถานภาพไม่มีคู่สมรสเข้าสู่การวิเคราะห์ ระดับการศึกษา กำหนดให้ระดับ การศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่าเข้าสู่การวิเคราะห์ และตำแหน่งงาน กำหนด ให้ตำแหน่งหัวหน้างานเข้าสู่การวิเคราะห์ ส่วนตัวแปร อายุปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน การได้รับ สนับสนุนทางสังคม ความผูกพันในสถานประกอบการ และ ความคาดหวังประโยชน์ ตอบแทน มีระดับการวัดตัวแปรเป็นอันตรภาคชั้น

การวิจัยนี้มีสมมติฐานการวิจัยว่าความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาค อุตสาหกรรมและภาคการบริการ จังหวัดขอนแก่น น่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณลักษณะ สำคัญของแรงงาน ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม

ความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ จังหวัดขอนแก่น

ในสังคมทุนนิยม หรือที่เรียกว่า Capitalism ของ Marx (1884) พยายามที่จะ บริหารจัดการ ควบคุม ดูแลชีวิต และเวลาของมนุษย์ เนื่องจากการควบคุมเวลา เทียบเท่ากับการควบคุมระบบได้ เวลาของมนุษย์ในระบบ Capitalism แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ *เวลาทำงาน (Work Time)* เป็นเวลาที่แรงงานออกมาทำงานเพื่อรับ ค่าจ้างในระบบอุตสาหกรรม และ *เวลาในการใช้ชีวิต (Life Time)* เป็นเวลาที่ แรงงานใช้พักผ่อน ฟันฟูร่างกาย ก่อนกลับไปทำงาน (Prechayapat, 2014, p. 80) แรงงานจึงจำเป็นต้องมีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน Fisher-McAuley et al. (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมดุลชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานมีอิทธิพล

เกี่ยว ข้องกับชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว 2) ด้านชีวิต ส่วนตัวแทรกแซงงาน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ เกิดผลเสียต่อรูปแบบการทำงาน และ 3) ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและ กัน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริม เกื้อหนุน สนับสนุนกัน ทำให้เกิด ผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว (ตนเอง ครอบครัว สังคม) และการทำงานอย่างเหมาะสม จะช่วยให้แรงงานลดความเครียด จากการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น และมีความเชื่อมโยงกับ ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ยังเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้ด้วย (Guest, 2002) ในการวิจัยนี้ใช้แนวทางของ Fisher-McAuley et al. (2003) จึงกำหนดนิยาม สมดุลชีวิตกับงาน ว่าหมายถึง การที่แรงงาน แบ่งเวลาในการใช้ ชีวิตส่วนตัว (ตนเอง ครอบครัว สังคม) และการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบ ด้วย 3 แนวทางข้างต้น

คุณลักษณะสำคัญของแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 75.3 อยู่ในช่วง Generation Y (19-38 ปี) ร้อยละ 59.7 อายุเฉลี่ยของแรงงาน 35.4 ปี เป็นผู้ที่มีสมรสแล้วและอยู่ ด้วยกันกับคู่สมสร้อยละ 43.1 เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานมีสถานภาพโสดร้อยละ 38.0 แรงงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55.2) ทั้งนี้แรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 59.7 ก็แสดงให้เห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้ได้ทำงานอยู่ในเขตภูมิลำเนา

ปัจจัยด้านการทำงาน

เมื่อพิจารณาด้านการทำงานพบว่า แรงงานราว 1 ใน 5 เท่านั้นที่ทำงานใน ตำแหน่งหัวหน้า (ร้อยละ 22.4) ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งปฏิบัติการร้อยละ 77.6 โดยแรงงานร้อยละ 65.2 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท ซึ่งอาจเป็น

เพราะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และกว่าร้อยละ 74.1 ทำงานในสถานประกอบการมาน้อยกว่า 10 ปี เป็นที่น่าสังเกตว่า กว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และมีผู้ที่ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 8.8 ซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด จึงกล่าวได้ว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่ทำงานหนักอาจนำไปสู่สมดุลชีวิตกับงานได้ยาก

ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานได้รับสนับสนุนทางสังคมในด้านการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านการช่วยเหลือ ในการกระทำกิจกรรมการทำงานและการใช้ชีวิต จากกลุ่มคน 3 ระดับ (ระดับกว้าง ระดับกลุ่มเครือข่าย และระดับแคบ) ตามแนวคิดของ Gibson (1991) อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.6 มีเพียงร้อยละ 25.8 ที่ได้รับสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง โดยแรงงานได้รับสนับสนุนมากและมากที่สุดจากชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่มีความปลอดภัยเป็นอย่างดี หัวหน้างานพร้อมที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาเมื่อแรงงานต้องการคำแนะนำในการทำงาน และคนในครอบครัวของแรงงานเข้าใจสภาพการทำงานและคอยส่งเสริมสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ร้อยละ 77.5 92.0 และ 95.0 ตามลำดับ

ด้านความผูกพันในสถานประกอบการพบว่า แรงงานแสดงออกถึงความผูกพันกับสถานประกอบการทั้ง 3 ด้านได้แก่ Say Stay Strive ตามแนวคิดของ Hewitt (2013, p. 8) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.9 เป็นที่น่าสังเกตว่าราว 1 ใน 5 (ร้อยละ 23.0) ของแรงงานที่มีความผูกพันกับสถานประกอบการในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงงานกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการไม่นาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้แรงงานสะท้อนว่า แรงงานมีความผูกพันในสถานประกอบการมากที่สุดและมาก คือ เมื่อบุคคลอื่นกล่าวถึงสถานประกอบการอย่างเสียหาย แรงงานจะรีบชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้องทันที แรงงานรู้สึกรักและภูมิใจใน

สถานประกอบการ และแรงงานต้องการให้สถานประกอบการประสบความสำเร็จ และก้าวหน้า ร้อยละ 93.2 94.5 และ 97.0 ตามลำดับ

ในด้านความคาดหวังประโยชน์ตอบแทนพบว่า แรงงานมีความคาดหวังประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับสูงร้อยละ 68.9 โดยมีประเด็นสำคัญคือ แรงงานมีความคาดหวังประโยชน์ตอบแทนในระดับมากและมากที่สุด ในประเด็นการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน แรงงานคาดหวังค่าจ้าง เงินเดือน ที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ และแรงงานคาดหวังความมั่นคงในอาชีพจากการทำงาน ร้อยละ 91.7 92.2 และ 92.5 ตามลำดับ

สมดุลชีวิตกับงานของแรงงาน

สมดุลชีวิตกับงานในภาพรวม 3 ด้าน พบว่าแรงงานมีสมดุลชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 76.6 รองลงมาคือมีสมดุลชีวิตกับงานอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 17.1 และพบว่า แรงงาน มีงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ในระดับเป็นประจำ และบ่อยครั้ง ในประเด็น ภาระหน้าที่ในการทำงาน ทำให้แรงงานไม่มีเวลาว่างไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อน แรงงานใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป ทำให้ได้ร่วมกิจกรรมกับคนในครอบครัวน้อยลง และแรงงานมีความสุขทุกครั้ง เมื่อได้ทำกิจกรรมอื่นๆ นอกจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 30.5 31.2 และ 46.1 ตามลำดับ

ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน แรงงานยอมให้ชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานเป็นประจำและบ่อยครั้ง ในประเด็น แรงงานลาหยุดงานบ่อยๆ เนื่องจากมีปัญหาครอบครัวที่ต้องไปจัดการ แรงงานต้องดูแลครอบครัว จนทำให้ขาดโอกาสไปร่วมอบรมพัฒนาตนเอง ที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน และแรงงานต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้น เพื่อนำเงินมาสร้างความสะดวกสบายให้ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 11.6 15.9 และ 40.3 ตามลำดับ

ส่วนด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน แรงงานมีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับบ่อยครั้งและเป็นประจำ ในประเด็นครอบครัว

ของแรงงานเข้าใจ และสนับสนุนการทำงานทั้งในและนอกเวลางาน ครอบครัวของ
แรงงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวอย่างชัดเจน ทำให้สามารถทำงาน
ได้อย่างเต็มที่ และแรงงานทำงานอย่างสุดความสามารถ จึงได้ผลงานที่มีคุณภาพ
คิดเป็นร้อยละ 73.1 78.3 และ 83.1 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาค อุตสาหกรรมและภาคการบริการ จังหวัดขอนแก่น

การได้รับสนับสนุนทางสังคม เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากการศึกษาทางสังคม
จิตวิทยา โดยเชื่อว่ามนุษย์เกิดมาไม่ได้อยู่คนเดียวในสังคม ต้องมีการติดต่อ พบปะ
มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเสมอ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่หลากหลาย ทำให้เกิด
เป็นเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ขึ้น โดยเครือข่ายทางสังคมจะแสดงให้เห็น
การติดต่อและสื่อสารกันทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร สร้างความ
คุ้นเคย ทำให้มีโอกาสที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยเป็นการสนับสนุนทางด้าน
อารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านการช่วยเหลือใน
การกระทำกิจกรรมการทำงานและการใช้ชีวิต โดยรวมถึงทรัพย์สินเงินทองและ
สิ่งที่ไม่ใช่ทรัพย์สินเงินทอง (House, 1981) นอกจากนี้ Gibson (1991) ได้แบ่งการ
สนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับกว้าง อาจวัดได้จากความ
สัมพันธ์สถาบันในสังคม การเข้าร่วมกลุ่มต่างๆ และการดำเนินวิถีชีวิตในสังคม
2) ระดับกลุ่มเครือข่าย เฉพาะเจาะจงถึงกลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธ์ภาพกันอย่าง
สม่ำเสมอ เช่น กลุ่มเพื่อน ชนิดของการสนับสนุนในระดับนี้คือ การให้คำแนะนำ
การช่วยเหลือ ด้านวัตถุประสงค์ความเป็นมิตรและการสนับสนุนด้านอารมณ์ หรือจาก
หัวหน้างาน เป็นต้น และ 3) ระดับแคบหรือระดับลึก เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์
ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด จะมีคุณภาพของความสัมพันธ์กัน
มากแหล่งของการสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ คู่สมรส บุตร สมาชิกครอบครัว

การวิจัยนี้ให้ความหมายของการได้รับสนับสนุนทางสังคมของแรงงาน ในด้าน

การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านการช่วยเหลือในการกระทำกิจกรรมการทำงานและการใช้ชีวิต จากกลุ่มคน 3 ระดับได้แก่ ระดับกว้าง ระดับกลุ่มเครือข่าย และระดับแคบ ตามแนวคิดของ Gibson (1991)

ความผูกพันในสถานประกอบการ แนวคิดความผูกพันในองค์กรได้รับการกล่าวถึงในฐานะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับผลผลิตของสถานประกอบการ ทำให้แรงงานเกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อปฏิบัติงานให้กับสถานประกอบการอย่างสุดความสามารถ (Baupeng, 2011, p. 10) นอกจากนี้ Hewitt (2013) กล่าวถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน (Work Experience) ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์จากความผูกพันในสถานประกอบการที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อสถานประกอบการจะต้องพูด (Say) ถึงสถานประกอบการในด้านดี พนักงานจะไม่ร่วมตำหนิไปด้วยกับคนอื่นเมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานประกอบการไม่ดี แต่จะพยายามพูดถึงสิ่งที่ดีของสถานประกอบการ 2) ยังคงต้องการทำงานกับสถานประกอบการอยู่อีก (Stay) ไม่มีความคิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนงานไปทำที่อื่น แม้จะถูกทาบทามและเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าที่ได้รับ แต่ก็ไม่สนใจไม่คิดจะไปไหน 3) พยายามสร้างสรรค์สิ่งดีๆ (Strive) ให้กับสถานประกอบการไม่รีรอที่เปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อสร้างผลงาน ที่ดีขึ้นให้กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ด้วย ความผูกพันเป็นความหมายที่ลึกซึ้ง ต้องการเห็นสถานประกอบการอยู่รอดได้ และเติบโตอย่างยั่งยืน

การวิจัยนี้ให้ความหมายของความผูกพันในสถานประกอบการ หมายถึงการที่แรงงานแสดงออกถึงความผูกพันในสถานประกอบการทั้ง 3 ด้านได้แก่ Say Stay Strive ตามแนวคิดของ Hewitt (2013)

ความคาดหวังประโยชน์ตอบแทน จากแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนมองพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมว่าเป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันของบุคคล มีข้อสมมุติฐานในการแลกเปลี่ยนทางสังคมกล่าวคือ ในการ

มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มนุษย์จะแสวงหาผลประโยชน์จากความสัมพันธ์นั้นเสมอ (Blau, 1964) โดยแต่ละบุคคลจะคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่ตนเองจะได้รับในลักษณะที่มีการได้ตรงไว้ก่อนให้คุ้มค่ากับทุนที่ทุ่มเทลงไป จากการมีปฏิสัมพันธ์นั้นๆ โดยผลประโยชน์ที่ได้รับอาจเป็นวัตถุประสงค์ของเงินทอง หรือสิ่งที่ไม่เป็นวัตถุประสงค์ก็ได้ อาทิ ความปลอดภัย การได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น ซึ่งที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงเป็นสิ่งบังคับให้บุคคลต้องติดต่อและดำรงความสัมพันธ์ระหว่างกันที่จะเป็นผลประโยชน์ต่อตนเองไว้

การวิจัยนี้ได้ให้ความหมายของความคาดหวังประโยชน์ตอบแทนของแรงงาน หมายถึง การที่แรงงานได้ใช้กำลังแรงกายในการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างหรือเงินเดือน และเวลาในการพักผ่อนส่วนตัวและใช้เวลากับครอบครัวหลังการทำงาน และสวัสดิการหรือสิทธิต่างๆ ที่พึงได้รับจากการทำงานเพื่อส่งเสริมการมีสมดุลชีวิตกับงานของแรงงาน

อนึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับงานของแรงงาน ประกอบด้วย สถานภาพสมรส การสนับสนุนทางสังคม (Padmasiri, 2016) เพศ อายุปัจจุบัน ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ (Nuanlaong, 2012; Gray, 2016; Noobhut, 2011; Holomyong, 2017)

เมื่อนำตัวแปรมาวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกทวินาม พบว่า มีตัวแปรอิสระบางตัวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการดังนี้ (ตารางที่ 1)

1) อายุปัจจุบัน มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงาน โดยมีค่าความน่าจะเป็นของการเกิดสมดุลชีวิตกับงาน (Odd Ratio) = 1.079 หมายความว่าเมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปีแรงงานจะมีสมดุลชีวิตกับงานเพิ่มขึ้น 1.079 หน่วย ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานศึกษาของ Nuanlaong (2012, p. 119) ที่พบว่าแรงงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีสมดุลชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้

ว่าแรงงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง Generation Y ซึ่งได้ปรับตัวไปกับชีวิตที่ต้องเป็นแรงงานแล้ว

2) **ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ** มีอิทธิพลเชิงลบต่อสมมูลชีวิตกับงานของแรงงาน โดยมีความน่าจะเป็นของการเกิดสมมูลชีวิตกับงาน (Odd Ratio) = -0.941 หมายความว่าเมื่อแรงงานมีระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น 1 ปี แรงงานจะมีสมมูลชีวิตกับงานลดลง 0.941 หน่วย ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Holomyong (2017, p. 97) ที่พบว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีอายุงานมากกว่า มีแนวโน้มของสมมูลชีวิตกับการทำงานต่ำกว่าแรงงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อทำงานในสถานประกอบการยาวนานขึ้น มีความชำนาญในงานมากขึ้น จึงมีโอกาสรายงานล่วงเวลามากขึ้น

3) **ชั่วโมงการทำงานต่อวัน** มีอิทธิพลเชิงลบต่อสมมูลชีวิตกับงานของแรงงาน โดยมีความน่าจะเป็นของการเกิดสมมูลชีวิตกับงาน (Odd Ratio) = -0.696 หมายความว่าเมื่อแรงงานมีชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น 1 ชั่วโมง แรงงานจะมีสมมูลชีวิตกับงานลดลง 0.696 หน่วย สอดคล้องกับงานศึกษาของ Noobhut (2011, p. 104) ที่พบว่า ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของแรงงานมีความสัมพันธ์กับสาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

4) **การได้รับสนับสนุนทางสังคม** มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมมูลชีวิตกับงานของแรงงาน โดยมีความน่าจะเป็นของการเกิดสมมูลชีวิตกับงาน (Odd Ratio) = 1.128 หมายความว่าเมื่อแรงงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงงานจะมีสมมูลชีวิตกับงานเพิ่มขึ้น 1.128 หน่วย ทั้งนี้เมื่อแรงงานได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน จะทำให้แรงงานทำงานได้อย่างเต็มที่ (House, 1981) ผลการศึกษาชิ้นนี้ สอดคล้องกับ Chaorungrot (2015, p. 98) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และงานศึกษาของ Yokying (2016) พบว่าครอบครัว

ของแรงงานที่มีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ด้วย ผู้สูงอายุมีส่วนช่วยในการดูแลงานบ้าน ทำงานบ้าน ทำให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อแรงงานได้รับการสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ ที่เหมาะสม จะทำให้แรงงานพบปัญหาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวน้อยลง ส่งผลให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้งหมด ที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายการผันแปรของสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอธิบายได้ร้อยละ 29.1 ($R^2 = 0.291$) (ตารางที่ 1)

ในส่วนของตัวแปรเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน ความผูกพันในสถานประกอบการ ความคาดหวังประโยชน์ตอบแทน พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นข้อค้นพบสำคัญที่แตกต่างจากงานศึกษาเรื่องอื่น ซึ่งสามารถอภิปรายข้อค้นพบนี้ได้ว่า แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ต้องทำงานแข่งกับเวลา และอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน แรงงานต่างมีหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบและต้องเผชิญกับแรงกดดันในการทำงานเหมือนกัน (Purohit, 2013, p. 36) ไม่ว่าแรงงานจะมีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนหรือตำแหน่งงานใด และเมื่อแรงงานเลือกที่จะเข้าไปทำงานในสถานประกอบการ แรงงานต้องยอมรับในค่าตอบแทน สวัสดิการหรือประโยชน์ที่จะได้รับจากสถานประกอบการ เท่าที่สถานประกอบการกำหนดไว้ให้เท่านั้น อีกทั้งแรงงานรุ่นใหม่ที่อยู่ใน Generation Y ส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการทำงาน (Edward, 2010, p. 178) จึงทำให้แรงงานไม่มีความผูกพันกับสถานประกอบการและจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อสถานประกอบการอื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะชีวิตกับงานของแรงงาน

ตัวแปร	B	S.E.	Sig.	Exp (B)
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล				
เพศชาย ⁽¹⁾	0.246	0.313	0.432	1.278
เพศทางเลือก ⁽¹⁾	1.190	0.707	0.092	3.288
อายุปัจจุบัน	0.076	0.017	0.000	1.079
สถานภาพสมรส ⁽²⁾	0.487	0.264	0.066	1.627
ระดับการศึกษา ⁽³⁾	0.047	0.265	0.859	1.048
ปัจจัยด้านการทำงาน				
ตำแหน่งงาน ⁽⁴⁾	-0.224	0.346	0.518	0.800
รายได้ต่อเดือน	0.000	0.000	0.518	1.000
ระยะเวลาการทำงาน				
ในสถานประกอบการ	-0.061	0.022	0.006	0.941
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน	-0.362	0.087	0.000	0.696
ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม				
การได้รับสนับสนุนทางสังคม	0.121	0.029	0.000	1.128
ความผูกพันในสถานประกอบการ	0.022	0.030	0.468	1.022
ความคาดหวังประโยชน์ตอบแทน	-0.036	0.023	0.120	0.964
ค่าคงที่	-3.205	1.668	0.055	0.041

$R^2 = 0.291$ Sig. of F = 0.000

หมายเหตุ กลุ่มอ้างอิง ได้แก่ (1) เพศหญิง (2) สถานภาพมีคู่สมรส (3) ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา (4) ตำแหน่งปฏิบัติการ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า แรงงานมีสมดุลชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ มีเพียงส่วนน้อยที่มีสมดุลชีวิตกับงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้แรงงานมีสมดุลชีวิตกับงานในระดับสูงมากขึ้น

ทั้งนี้ความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ พบทั้งแรงงานยอมให้ทำงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว แต่ก็ยังได้รับการสนับสนุนทางสังคมและการช่วยเหลือที่ดีจากครอบครัวและสังคมทั้งในที่ทำงานและในชุมชน และแรงงานมีด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน จนบางครั้งก็ขาดโอกาสพัฒนาตนเองในการทำงาน นอกจากนี้สมดุลชีวิตกับงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันพบว่า ครอบครัวของแรงงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวอย่างชัดเจน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ควรจะได้ใส่ใจและสร้างกลไกให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ ให้มีสมดุลชีวิตในระดับสูงเพิ่มขึ้น ทั้งในระดับบุคคลและสถานประกอบการ โดยสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับการแรงงานให้ทำงานอย่างเหมาะสมกับชั่วโมงทำงาน ไม่มุ่งหวังค่าตอบแทนจากชั่วโมงทำงานจนเกินไปจนทำให้งานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจกระทบต่อครอบครัวได้

ในส่วน of สถานประกอบการ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการผลิตและยังรักษาแรงงานไว้กับองค์กร สถานประกอบการควรจัดชั่วโมงทำงานให้แรงงานอย่างเหมาะสม ไม่หนักหน่วงจนเกินไป ให้แรงงานมีเวลาเหลือไปทำกิจกรรมที่ชอบหรือใช้เวลาอยู่กับครอบครัวให้มากขึ้น

อีกหนึ่งผลวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมช่วยให้แรงงานมีสมดุลชีวิตกับงานได้ดี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการหนุนเสริมให้ครอบครัวแรงงานได้ช่วยเหลือให้แรงงานมีสมดุลชีวิตกับงานในระดับสูง ตลอดจนสถานประกอบการจะได้ใช้กลไกที่มีอยู่ในส่วนของหัวหน้างานได้ช่วยเหลือสนับสนุนให้แรงงานมีสมดุลชีวิตกับงานได้เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างสมดุลชีวิตกับงานให้เกิดกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ Holomyong (2017) การส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานนั้น ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการผลักดันองค์กรและประเทศให้ก้าวหน้าได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วย ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ จังหวัดขอนแก่น ที่เล็งเห็นถึงประโยชน์จากการวิจัย และให้ความอนุเคราะห์ประสานงานในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดีจึงขอขอบพระคุณไว้ที่นี่ ขอขอบพระคุณแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยนี้

References

- Akakulanan, S. (2011). The causal relationship model of work-life balance affecting the employees' effective work behavior of the automotive part manufacturers, the eastern Thailand. *Journal of behavioral sciences*, 17(2), 85-102.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bruke, R. (2008). *Organization Culture. Internet use for studying*. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/topics/medicine-and-den-tistry/organizational-culture>
- Baupeng, P. (2011). *Factors affecting organizational commitment of employee of Daikin industries Thailand., Ltd.* (Master's thesis). Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Buaphan, S. (2011). *Work-life balance of personnel in the academic support unit, faculty of commerce and accountancy, Thammasat University.* (Master's thesis). Thammasat University.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderstor of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(1), 300-313.
- Chaorungrot, P. (2015). *Emotional intelligence and organizational support to predict the balance life and work of employees.* (Master's thesis). King Monngkut's University of Technology North Bangkok.

- 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.
- Etzioni, E. (1999). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 15(1), 23-30.
- Edward, J. R., & Rothbard, N. P. (2010). Mechanism linking work and family: Charifying the relationship between work and family conflicts. *Academy Of Management Review* 25(1), 178-199.
- Fisher, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). *Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes*. The Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. University of Michigan, P.O.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279
- Greenhaus, J. S, Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational*, 63(1), 510-531.
- Gibson, R. C. (1991). Race and the self-reporter health of elderly persons. *Journal of Gerontology Social Sciences*, 46(1), 235-242.

- Gray, R. (2016). *Quality of life, work and happiness*. Mahidol University, Bangkok: Institute for Population and Social Research.
- Hewitt, A. (2013). Aon Hewitt's Model of Employee Engagement. Retrieved from <https://apac.aonhewitt.com/document-files/thought-lead-ership/people-and-performance/model-of-employee-engagement.pdf>
- Holumyong, C. (2017). Work, Family and Society: A work-life balance that involves more than just time management of workers in the industrial production sector. *Engineering Journal Kasetsart*, 19(2), 87-102.
- Hey Group. (2012). *The latest survey work-life balance affecting turnover of employees around the world*. Retrieved from <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx>
- Jungtrakun, J. (2010). *Quality of work life*. Retrieved from <http://www.blci-group.com/backend/work/file/09820221557.pdf>
- Kaewkiattikun, K. (2008). Work-life balance. *Human Resource*, 4(1), 36-45.
- Lamaisri, S. (2012). *Thai industrial labor force stability: A case study of Samut Prakan province*. (PhD Thesis). Valaya Alongkorn Rajabhat university.
- Ministry of Industry. (2016). *Data of factory's industrial Khon Kaen province*. Retrieved from <http://www.industry.go.th/khonkaen/index.php/download/22217-2559?path=>

- Marx, C. (1884). *Economics: Critical Assessments*. Retrieved from https://books.google.co.th/books?id=mhT4li_KMosC&pg=PA327&lp-g=PA327&dq=marx+1884&source=bl&ots=0kIW-xJiky&sig=ACfU3U2JV3ODYRbr1nV7hk1WXEmkly
- Noobhut, J. (2011). *Work-life balance in case Vibhavadi hospital*. (Master's thesis). Thammasat University, Thailand.
- Nuanlaong, P. (2012). *Social support and work life balance of factory workers in Songkhal province*. (Master's thesis). Songkla University, Thailand.
- Purohit, M. (2013). *A Comparative study of work life balance in various industrial sectors in PUNG region*. Retrieved from <http://indianresearch-journals.com/pdf/IJMFSMR/2013/March/19.pdf>
- Padmasiri, M. K. D. (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.
- Raengsuwan, D. (1998). *Industry in Thailand*. Bangkok. Thailand.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational effective-ness. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 45-47.
- Voydanoff, P. (2005). Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict. *Journal of Family Issues*, 12(1), 15-26.

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), 87-107.