

THE INTERACTION EFFECTS OF PERSONAL FACTORS AND WORKING HOURS ON THE OVERALL WELL-BEING OF WORKERS IN CHONBURI PROVINCE

Received Date: 2026, April 22

Revised Date: 2026, July 16

Accepted Date: 2026, August 5

Wannapa Luekitinan*

Jirachayut Wiroajchewan*

ABSTRACT

This study aimed to compare the overall well-being of workers and to examine personal factors that interact with working hours and influence the overall well-being of workers in Chonburi Province. The sample consisted of 400 workers, determined using Yamane's formula, and convenience sampling was employed. Data were collected using a questionnaire. The well-being questions were based on the World Health Organization's standardized five-item measure of overall well-being. The data were analyzed using frequency, percentage, one-way ANOVA, and two-way ANOVA. The results revealed that differences in age, marital status, income, number of dependents, and working hours were associated with differences in the overall well-being of workers. In addition, personal factors interacted with working hours and influenced the overall well-being of workers. The interaction between working hours and income had a large effect on the overall well-being of workers, with an effect size of 0.21.

Keywords: Well-Being, Labor, Working Hours.

* Burapha Business School, Burapha University

Corresponding author e-mail: wannapaw@go.buu.ac.th

อิทธิพลเชิงปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและชั่วโมงการทำงานที่มีผลต่อสุขภาวะ โดยรวมของแรงงานในจังหวัดชลบุรี

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 22 เมษายน 2569

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 16 กรกฎาคม 2569

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 5 สิงหาคม 2569

วรรณภา ลีอกิตินันท์*

จิรัชยุตม์ วิโรจน์ชีวัน*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสุขภาวะโดยรวม (Well-being) ของแรงงาน และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงาน และมีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวมของแรงงานในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการคำนวณสูตรทาร์เยมาเน่ จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ข้อคำถามสุขภาวะเป็นแบบวัดสุขภาวะโดยรวมมาตรฐานขององค์การอนามัยโลก จำนวน 5 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล และชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน สุขภาวะโดยรวมของแรงงานแตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานและมีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวมของแรงงาน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้ มีอิทธิพลขนาดใหญ่ต่อสุขภาวะโดยรวมของแรงงาน โดยค่ามีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.21

คำสำคัญ: สุขภาวะ แรงงาน ชั่วโมงการทำงาน

* คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Corresponding author e-mail: wannapaw@go.buu.ac.th

บทนำ

ภายใต้บริบทของการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) จังหวัดชลบุรี ถือเป็นศูนย์กลางสำคัญของภาคการผลิตและอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยมีโครงสร้างแรงงานที่กระจุกตัวอยู่ในภาคการผลิตและอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมหลัก เช่น อมตะซิตี้ และปิ่นทอง ซึ่งสะท้อนถึงการเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญของ EEC ส่งผลให้แรงงานกลายเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ภายใต้แรงกดดันจากการแข่งขันและความเข้มข้นของการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น ประเด็นด้าน “สุขภาวะโดยรวม” (Well-Being) ของแรงงานจึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากสุขภาวะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (Diener, Oishi & Tay, 2018, pp. 253-260; Clark, Flèche, Layard, Powdthavee & Ward, 2018, pp. 33-50; Geethapriya & Layasri, 2023; Quinn, Otten, Stover, Peckham & Seixas, 2023, e384-e394)

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะของแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงาน รายได้ และลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทั้งทางตรงและทางอ้อม (Pega, Náfrádi, Momen, Ujita, Streicher, Prüss-Üstün, Descatha, Driscoll, Fischer, Godderis, Kiiver, Li, Magnusson Hanson, Rugulies, Sørensen, Woodruff, 2021) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังคงอธิบายความสัมพันธ์ในลักษณะเชิงเส้น (Linear Relationship) โดยพิจารณาผลของแต่ละตัวแปรแยกจากกัน

ในขณะที่แนวคิดทางทฤษฎีสมัยใหม่ เช่น Job Demands–Resources (JD-R) Model เสนอว่า สุขภาวะของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเดียว แต่เกิดจาก “ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในงาน (Job Demands) และทรัพยากร (Job Resources)” (Bakker & Demerouti, 2017, pp. 276-285) ขณะเดียวกัน Conservation of Resources (COR) Theory อธิบายว่า บุคคลจะพยายามรักษาและสะสมทรัพยากร เช่น รายได้ เวลา และพลังงาน และการสูญเสียทรัพยากรจะส่งผลเชิงลบต่อสุขภาวะ (Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018, pp. 103-128)

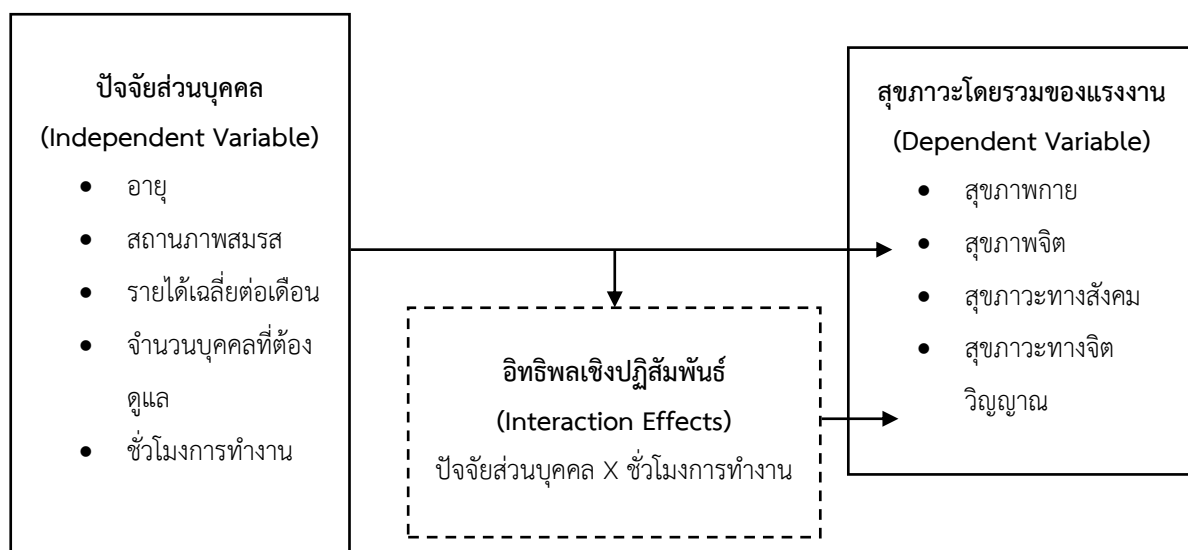
เมื่อพิจารณาาร่วมกัน ชั่วโมงการทำงานสามารถถูกมองเป็น “Job Demand” ที่เพิ่มความตึงเครียด ขณะที่รายได้เป็น “Resource” ที่ช่วยชดเชยผลกระทบดังกล่าว ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับสุขภาวะจึงอาจไม่ได้เป็นเส้นตรง แต่ขึ้นอยู่กับระดับของทรัพยากรที่บุคคลมีอยู่

แม้งานวิจัยจำนวนมากจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะของแรงงาน แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญ คือ ขาดการวิเคราะห์ “Interaction Effects” ระหว่างปัจจัย ขาดการอธิบายผ่านกรอบทฤษฎีเชิงบูรณาการ เช่น JD-R และ COR ยังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ในบริบทแรงงานไทย โดยเฉพาะในพื้นที่อุตสาหกรรมอย่างจังหวัดชลบุรีในจำนวนจำกัด ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยวิเคราะห์ “อิทธิพลเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effects)” ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและชั่วโมงการทำงานที่มีต่อสุขภาวะโดยรวมของแรงงาน เพื่ออธิบายกลไกเชิงลึกของความสัมพันธ์ดังกล่าวภายใต้กรอบแนวคิด JD-R และ COR Theory

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาวะโดยรวม (Well-being) ของแรงงานในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล และชั่วโมงการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงาน และมีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวม (Well-being) ของแรงงานในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้แนวคิด Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2017, pp. 273-285) และ Conservation of Resources (COR) Theory (Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018, pp. 103-128)

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรต้นประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนบุคคลที่ต้องดูแล รวมถึงชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ สุขภาวะโดยรวม (Overall Well-Being) ที่วัดโดยแบบประเมินมาตรฐานขององค์การอนามัยโลก (WHO-5 Well-Being Index) (Topp, Østergaard, Søndergaard & Bech, 2015, pp. 167-176) ทั้งนี้การวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญกับอิทธิพลเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effects) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับชั่วโมงการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-Way ANOVA) ซึ่งกรอบแนวคิดนี้อยู่บนพื้นฐานของสองทฤษฎีหลัก ได้แก่ Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2017, pp. 273-285) ที่มองว่าชั่วโมงการทำงานเป็น Job Demand

ขณะที่รายได้ทำหน้าที่เป็น Job Resource และ Conservation of Resources (COR) Theory (Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018, pp. 103-128) ที่อธิบายว่า รายได้ช่วยชดเชยการสูญเสียทรัพยากรอันเกิดจากการงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สุขภาวะโดยรวมของแรงงาน (Overall Well-Being) เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งมักถูกวัดผ่านตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ (Health-Related Quality of Life: HRQL) โดยเครื่องมือที่ใช้แพร่หลาย ได้แก่ EQ-5D คือ เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ (Health-Related Quality of Life-HRQL) โดยมีการพัฒนาโดยกลุ่ม EuroQoL ใช้สำหรับประเมินคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพแบบทั่วไปที่ใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ซึ่งสะท้อนสถานะสุขภาพในหลายมิติ เช่น การเคลื่อนไหว การดูแลตนเอง กิจกรรมประจำวัน ความเจ็บปวด และภาวะวิตกกังวล/ ซึมเศร้า (Hong, Jeong, Heo, Chun, Park & Kim, 2015) งานวิจัยจำนวนมากพบว่า สุขภาวะของแรงงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสุขภาพทางกายเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น รายได้ การศึกษา และลักษณะงาน (Hong, Jeong, Heo, Chun, Park & Kim, 2015; Pronk, 2015, pp. 19-24; McLellan, 2017, pp. 206-213) รายได้เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของบุคคล โดยผลการศึกษาของ Clark, Flèche, Layard, Powdthavee and Ward (2018, pp. 33-50) แสดงให้เห็นว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต แม้ผลของรายได้ต่อความสุขจะไม่ได้เพิ่มขึ้นในสัดส่วนเดียวกันทุกระดับรายได้ นอกจากนี้รายงานระดับโลกยังชี้ให้เห็นว่า สุขภาวะในการทำงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพชีวิตโดยรวม กล่าวคือ หากพนักงานมีประสบการณ์เชิงลบในงาน จะส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและความเป็นอยู่โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ (Gallup, 2023, p. 1)

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของแรงงาน โดยงานวิจัยในอดีตได้ระบุปัจจัยสำคัญ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ พฤติกรรมสุขภาพ (เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์) และภาวะสุขภาพ (โรคเรื้อรัง ความเครียด) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิต เช่น อายุและโรคเรื้อรังมีผลเชิงลบต่อ HRQL ขณะที่รายได้และการศึกษามีผลเชิงบวก (Hong, Jeong, Heo, Chun, Park & Kim, 2015) นอกจากนี้ ความเครียดและปัญหาสุขภาพจิตยังเป็นตัวแปรสำคัญที่ลดระดับสุขภาวะ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่เผชิญแรงกดดันจากงาน (Hong, Jeong, Heo, Chun, Park & Kim, 2015)

นอกจากนี้ ชั่วโมงการทำงานก็ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การทำงานเป็นเวลานาน (Long Working Hours) มีความสัมพันธ์กับโรคหัวใจและหลอดเลือด ความผิดปกติของการนอน ความเครียดและภาวะซึมเศร้า (Hong, Jeong, Heo, Chun, Park & Kim, 2015) การทำงานเกินความต้องการ (Overemployment) ส่งผลเชิงลบต่อสุขภาพ โดยเฉพาะด้านสุขภาพจิต และความไม่สอดคล้องระหว่าง “ชั่วโมงทำงานจริง” กับ “ชั่วโมงทำงานที่ต้องการ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะ (Barnay, 2022, pp. 37-52) อย่างไรก็ตาม บางการศึกษา

พบผลที่แตกต่าง โดยแรงงานที่มีปัญหาสุขภาพอาจเลือกทำงานชั่วโมงน้อยลง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงทำงานกับสุขภาวะมีลักษณะซับซ้อนและอาจเกิดปัญหา Selection Bias (Hong, Jeong, Heo, Chun, Park & Kim, 2015)

งานวิจัยร่วมสมัยให้ความสำคัญกับ “อิทธิพลเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effects)” มากขึ้น โดยพบว่าผลกระทบของชั่วโมงการทำงานต่อสุขภาวะ “ไม่เท่ากันในทุกกลุ่มประชากร” และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และสถานะทางเศรษฐกิจ สามารถ “ปรับเปลี่ยน (Moderate)” ความสัมพันธ์ดังกล่าว ตัวอย่างเช่น แรงงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจต่ำอาจได้รับผลกระทบเชิงลบจากการทำงานล่วงเวลามากกว่า แรงงานที่มีความต้องการทำงานน้อยลง แต่ต้องทำงานนาน จะมีสุขภาวะแย่ลงอย่างชัดเจน (Barnay, 2022, pp. 37-52)

นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านเพศยังมีบทบาทสำคัญ โดยผลกระทบของการทำงานต่อสุขภาพจิตอาจแตกต่างกันระหว่างชาย และหญิง (Barnay, 2022, pp. 37-52) ดังนั้น การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง “ปัจจัยส่วนบุคคลและชั่วโมงการทำงาน” จึงมีความสำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะได้ดีกว่าการพิจารณาแบบตัวแปรเดียว

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล และชั่วโมงการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลทำให้สุขภาวะโดยรวม (Well-Being) ของแรงงานในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงาน และมีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวม (Well-Being) ของแรงงานในจังหวัดชลบุรี
 - 2.1 ชั่วโมงการทำงานและอายุ มีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวม (Well-being) ของแรงงานในจังหวัดชลบุรี
 - 2.2 ชั่วโมงการทำงานกับสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวม (Well-being) ของแรงงานในจังหวัดชลบุรี
 - 2.3 ชั่วโมงการทำงานกับรายได้ มีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวม (Well-Being) ของแรงงานในจังหวัดชลบุรี
 - 2.4 ชั่วโมงการทำงานกับจำนวนบุคคลที่ต้องดูแล มีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวม (Well-Being) ของแรงงานในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จำแนกเป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล และชั่วโมงการทำงาน และตัวแปรตาม คือ สุขภาวะโดยรวมของพนักงาน

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ จำนวนประชากรแรงงานในจังหวัดชลบุรี 1,244,515 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2568, หน้า 8) ซึ่งถือเป็นประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรทาร์ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งเริ่มจาก 1) การสุ่มตัวอย่างง่ายจับฉลากซื้อนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีมา จำนวน 4 แห่ง และ 2) การสุ่มแบบโควตา กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมละ 100 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล ชั่วโมงการทำงาน และส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสุขภาวะโดยรวม ซึ่งในส่วนนี้ใช้แบบสำรวจสุขภาวะโดยรวมมาตรฐานขององค์การอนามัยโลก ฉบับภาษาไทย จำนวน 5 ข้อ โดยการแปลผลคะแนนใช้คะแนนดิบ คะแนนเต็ม 25 คะแนน ซึ่งหากคะแนนดิบต่ำกว่า 13 คะแนน ถือว่ามีสุขภาวะโดยรวมไม่ดี

4. การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย คือ การหาค่าความเที่ยงตรง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาแบบสอบถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Consistency: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.66-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้ (Turner & Carlson, 2003, pp. 163-171) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มแรงงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มแรงงานในจังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธภาพของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ในช่วงพักเที่ยงและช่วงเลิกงาน ซึ่งมีแบบสอบถามแบบกระดาษ และแบบสอบถามที่จัดทำแบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึงตุลาคม พ.ศ. 2568 ได้แบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และลงรหัสแบบสอบถามในโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์แบบสำเร็จรูป จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์สมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนสองทาง (Two-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล ในการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล ผู้วิจัยใช้ค่า Partial Eta Squared (η^2) และพิจารณาขนาดอิทธิพลโดยอ้างอิงแนวทางของ Cohen (1988, pp. 281, 285-287) โดยกำหนดค่า .01, .06 และ .14 เป็นเกณฑ์โดยประมาณสำหรับอิทธิพลขนาดเล็ก ปานกลาง และขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ทั้งนี้ ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลโดยพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าค่าความเบ้อยู่ระหว่าง 0.43-1.87 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.12-1.88 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สะท้อนความเบ้หรือความโด่งในระดับรุนแรง โดยพิจารณาค่าสัมบูรณ์ของความเบ้ไม่เกิน 3 และค่าสัมบูรณ์ของความโด่งไม่เกิน 10 (Kline, 2005, p. 50) และค่าสัมบูรณ์ของความโด่งมีค่าไม่เกิน 3.00 (Westfall & Henning, 2013, pp. 248-260)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 213 คน (ร้อยละ 53.30) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 170 คน (ร้อยละ 42.50) มีสภาพการทำงานเป็นพนักงานหน่วยงานเอกชน จำนวน 185 คน (ร้อยละ 46.30) สถานภาพโสด จำนวน 211 คน (ร้อยละ 52.80) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 180 คน (ร้อยละ 45.00) มีจำนวนบุคคลที่ต้องดูแล 1-3 คน จำนวน 204 คน (ร้อยละ 51.00) และมีชั่วโมงการทำงาน 35-48 ชั่วโมง/ สัปดาห์ จำนวน 261 คน (ร้อยละ 65.30)

ผลการเปรียบเทียบสุขภาวะโดยรวมของแรงงานในจังหวัดชลบุรี

การเปรียบเทียบสุขภาวะโดยรวมของแรงงานในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล และชั่วโมงการทำงาน ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าอายุ สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล และชั่วโมงการทำงาน สุขภาวะโดยรวมของแรงงานในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบสุขภาวะโดยรวมของแรงงานในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-Value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	417.79	4	104.45	7.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม	5497.96	395	13.92		
	รวม	5915.75	399			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	101.464	2	50.732	3.464	0.03*
	ภายในกลุ่ม	5814.29	397	14.65		
	รวม	5915.75	399			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	268.29	4	67.07	4.69	0.00*
	ภายในกลุ่ม	5647.46	395	14.30		
	รวม	5915.75	399			

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-Value
จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล	ระหว่างกลุ่ม	195.57	2	97.78	6.79	0.00*
	ภายในกลุ่ม	5720.18	397	14.41		
	รวม	5915.75	399			
ชั่วโมงการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1306.31	3	435.44	37.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	4609.44	396	11.64		
	รวม	5915.75	399			

การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับชั่วโมงการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะโดยรวมของแรงงานในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

[illegible]

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	ขนาดอิทธิพล
ชั่วโมงการทำงาน * สถานภาพสมรส							
ชั่วโมงการทำงาน	1140.61	3.00	380.20	34.25	.00	0.21	มีอิทธิพลขนาดใหญ่
สถานภาพสมรส	24.33	2.00	12.16	1.10	.34	0.01	มีอิทธิพลขนาดเล็ก
ชั่วโมงการทำงาน * สถานภาพสมรส	200.72	4.00	50.18	4.52	.00	0.04	มีอิทธิพลขนาดเล็ก
ความคลาดเคลื่อน (Error)	4328.95	390.00	11.10				
รวม (Corrected Total)	5915.75	399.00					
Levene's Test	F= 2.98 Sig = 0.00						
ชั่วโมงการทำงาน * รายได้เฉลี่ยต่อเดือน							
ชั่วโมงการทำงาน	1544.21	3.00	514.74	57.47	.00	0.31	มีอิทธิพลขนาดใหญ่
รายได้	195.39	4.00	48.85	5.45	.00	0.05	มีอิทธิพลขนาดเล็ก
ชั่วโมงการทำงาน * รายได้	896.07	9.00	99.56	11.12	.00	0.21	มีอิทธิพลขนาดใหญ่
ความคลาดเคลื่อน (Error)	3430.39	383.00	8.96				
รวม (Corrected Total)	5915.75	399.00					
Levene's Test	F= 5.86 Sig = 0.00						
ชั่วโมงการทำงาน * รายได้เฉลี่ยต่อเดือน * จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล							
ชั่วโมงการทำงาน	800.31	3.00	266.77	24.01	.00	0.16	มีอิทธิพลขนาดใหญ่
จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล	82.52	2.00	41.26	3.71	.03	0.02	มีอิทธิพลขนาดเล็ก
ชั่วโมงการทำงาน * จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล	213.10	5.00	42.62	3.84	.00	0.05	มีอิทธิพลขนาดเล็ก
ความคลาดเคลื่อน (Error)	4322.21	389.00	11.11				
รวม (Corrected Total)	5915.75	399.00					
Levene's Test	F= 7.60 Sig = 0.00						

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนบุคคลที่ต้องดูแล และชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สภาวะโดยรวมของแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าสภาวะของแรงงานได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพการทำงาน สอดคล้องกับ Hong, Jeong, Heo, Chun, Park and Kim (2015) ที่พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจ และการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และสภาวะของแรงงาน

อายุและสถานภาพสมรสสะท้อนถึงความแตกต่างด้านภาระชีวิตและการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ขณะที่รายได้เป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบจากความเครียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Conservation of Resources (COR) Theory (Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018, pp. 103-128) ส่วนจำนวนบุคคลที่ต้องดูแลสะท้อนภาระครอบครัวที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สำหรับชั่วโมงการทำงานพบว่า มีอิทธิพลต่อสุขภาวะมากที่สุด สอดคล้องกับ Pega, Náfrádi, Momen, Ujita, Streicher, Prüss-Üstün, Descatha, Driscoll, Fischer, Godderis, Kiiver, Li, Magnusson Hanson, Rugulies, Sørensen and Woodruff (2021) และ Barnay (2022, pp. 37-52) ที่พบว่า การทำงานเป็นเวลานานส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิต ทั้งยังสอดคล้องกับ Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2017, pp. 273-285) ที่อธิบายว่า ชั่วโมงการทำงานเป็น Job Demand ซึ่งหากสูงเกินไปจะส่งผลให้สุขภาวะลดลง

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และจำนวนบุคคลที่ต้องดูแล มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับชั่วโมงการทำงานและส่งผลต่อสุขภาวะโดยรวม แม้ว่าจะมีขนาดอิทธิพลแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผลกระทบของชั่วโมงการทำงานต่อสุขภาวะไม่ได้เกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันกับแรงงานทุกกลุ่ม แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับชั่วโมงการทำงานมีอิทธิพลระดับปานกลาง สะท้อนว่าความสามารถในการรับมือกับภาระงานแตกต่างกันตามช่วงวัย ส่วนสถานภาพสมรสและจำนวนบุคคลที่ต้องดูแลมีอิทธิพลในระดับเล็ก ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านภาระครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคม ขณะที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับชั่วโมงการทำงานมีอิทธิพลสูงที่สุด (Partial Eta Squared=0.21) แสดงว่า รายได้ทำหน้าที่เป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบของการทำงานเป็นเวลานานต่อสุขภาวะ สอดคล้องกับ JD-R Model ที่มองว่ารายได้เป็น Job Resource และ COR Theory ที่อธิบายว่า การมีทรัพยากรเพียงพอช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรจากภาระงาน

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับสุขภาวะของแรงงานมีลักษณะเป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้น โดยเฉพาะบทบาทของรายได้ซึ่งช่วยลดผลกระทบของชั่วโมงการทำงานต่อสุขภาวะ องค์ความรู้ที่ได้นี้จึงช่วยขยายผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ผลของตัวแปรเดี่ยวไปสู่การอธิบายกลไกเชิงปฏิสัมพันธ์ภายใต้กรอบ JD-R Model และ COR Theory ได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาวะแรงงานในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะในเขตอุตสาหกรรม เช่น จังหวัดชลบุรี โดยเน้นการกำกับดูแล “ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม” ควบคู่กับมาตรการด้านรายได้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ชั่วโมงการทำงานมีอิทธิพลต่อสุขภาวะในระดับสูง และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับรายได้อย่างมี

นัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มแรงงานรายได้น้อยมีความเปราะบางต่อผลกระทบจากชั่วโมงการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น

2. ควรมีการกำหนดมาตรการลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ในกลุ่มแรงงาน เช่น การกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม หรือการสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐาน เนื่องจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า รายได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ที่สามารถลดทอนผลกระทบเชิงลบของชั่วโมงการทำงานต่อสุขภาวะได้

3. ภาครัฐควรส่งเสริมมาตรการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ในกลุ่มแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานสูง เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับสุขภาวะที่ลดลง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์กรควรพัฒนานโยบายด้าน Employee Well-being โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแรงงานในแต่ละกลุ่ม (worker heterogeneity) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากผลการวิจัยที่พบว่า อิทธิพลของชั่วโมงการทำงานต่อสุขภาวะไม่ได้เกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันในทุกกลุ่มแรงงาน แต่ขึ้นอยู่กับระดับรายได้และปัจจัยส่วนบุคคล

2. ควรมีการออกแบบระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangements) หรือการจัดตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่มีชั่วโมงการทำงานสูง เนื่องจากพบว่า ชั่วโมงการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงและในระดับสูงต่อสุขภาวะของแรงงาน ซึ่งในประเด็นนี้ บทบาทของ “สหภาพแรงงาน” ในเขตนิคมอุตสาหกรรมชลบุรีสามารถที่จะเข้ามาช่วยกำกับดูแลชั่วโมงทำงานได้

3. องค์กรควรพิจารณามาตรการสนับสนุนด้านรายได้หรือสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา หรือสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีรายได้น้อย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้มีขนาดอิทธิพลสูง ($\text{Partial Eta Squared}=0.21$) ซึ่งสะท้อนว่ารายได้ระดับที่ครอบคลุมค่าครองชีพพื้นฐานหรือเป็นระดับที่นำไปสู่ความมั่นคงสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบของภาระงานต่อสุขภาวะได้

4. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพกายและจิตใจ เช่น โปรแกรมลดความเครียด หรือกิจกรรมออกกำลังกาย โดยเน้นกลุ่มแรงงานที่มีภาระงานสูง ซึ่งมีแนวโน้มได้รับผลกระทบด้านสุขภาวะมากกว่า

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับแรงงาน

1. แรงงานควรให้ความสำคัญกับการจัดสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) โดยเฉพาะในกรณีที่มีชั่วโมงการทำงานสูง เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานส่งผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาวะโดยรวม

2. ควรมีการพัฒนาทักษะการจัดการความเครียด และการฟื้นฟูทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น การพักผ่อนอย่างเพียงพอ หรือการทำกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิต เนื่องจากผลการศึกษาสะท้อนว่า ภาระงานที่สูงอาจนำไปสู่การสูญเสียทรัพยากรและลดระดับสุขภาวะ

3. แรงงานควรวางแผนด้านการเงินและพัฒนาศักยภาพในการสร้างรายได้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า รายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบของชั่วโมงการทำงานที่มีต่อสุขภาวะ โดยแรงงานที่มีรายได้เพียงพอจะมีความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การดูแลสุขภาพ

การพักผ่อน และการจัดการความเครียดได้ดีกว่า จึงสามารถลดผลกระทบจากภาระงานและรักษาระดับสุขภาวะโดยรวมได้ โดยเฉพาะในบริบทของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ต้องเผชิญกับความเข้มข้นของการทำงานและชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน

บรรณานุกรม

- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2568). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส 1 ปี 2568 (มกราคม-มีนาคม 2568). กระทรวงแรงงาน.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285.
- Barnay, T. (2022). Interactions of work and health: An economic perspective. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*. Springer International Publishing.
- Clark, A. E., Flèche, S., Layard, R., Powdthavee, N., & Ward, G. (2018). *The origins of happiness: The science of well-being over the life course*. Princeton University Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour, 2*(4), 253-260.
<https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Gallup. (2023). *State of the global workplace: 2023 report*. Gallup.
- Geethapriya, S., & Layasri, B. (2023). Thriving at the crossroads: Navigating work and wellness in the modern workforce. *International Journal for Multidisciplinary Research, 5*(6), Article 10377.
<https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i06.10377>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103-128.
- Hong, S., Jeong, H., Heo, Y., Chun, H., Park, J., & Kim, D. (2015). Factors associated with health-related quality of life in Korean older workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine, 27*(1), Article 25.

- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford Press.
- McLellan, R. K. (2017). Work, health, and worker well-being: Roles and opportunities for employers. *Health Affairs*, 36(2), 206-213.
- Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., Descatha, A., Driscoll, T., Fischer, F. M., Godderis, L., Kiiver, H. M., Li, J., Magnusson Hanson, L. L., Rugulies, R., Sørensen, K., Woodruff, T. J., & WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154, Article 106595.
<https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- Pronk, N. P. (2015). Workforce fitness: Description, contextual issues, and implications for public health. *Frontiers in Public Health Services and Systems Research*, 4(5), 19-24.
<https://doi.org/10.13023/FPHSSR.0405.04>
- Quinn, E. L., Otten, J. J., Stover, B., Peckham, T., Seixas, N. S. (2023). Work-related factors associated with health and well-being of early care and education workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(6), e384-e394.
<https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002832>
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 well-being index: A systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167-176.
<https://doi.org/10.1159/000376585>
- Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing*, 3(2), 163-171.
- Westfall, P. H., & Henning, K. S. S. (2013). *Understanding advanced statistical methods*. CRC Press.