

ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน และความสมดุล
ของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
จังหวัดปทุมธานี*

WORK SAFETY, OPERATIONAL CLIMATE, AND WORK-LIFE BALANCE OF
FOOD INDUSTRIAL FACTORY EMPLOYEES IN PATHUMTHANI PROVINCE

ณัฐพร ฉายประเสริฐ

Natthaphorn Chaiprasert

พงศ์ธวัช จันทบุลย์

Phongthawach Chantabul

ณัฐวงศ์ ชาวเวียง

Nattawong Chaowiang

ชัยนรินทร์ ธีรไชยพัฒน์

Chainarin Teerachaiyapat

ญาณกร วรากุลรักษ์

yanakorn Warakunrak

มหาวิทยาลัยเกริก

Kirk University, Thailand

E-mail: nut729245@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี 2) ความปลอดภัยในการทำงานและบรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี 376 แห่ง กลุ่มตัวอย่างโรงงาน 193 แห่ง กลุ่มตัวอย่างพนักงาน 385 คน การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.85 ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีระดับ



ความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.87 และ 3.85 ตามลำดับ 2) ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี จากการพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ความปลอดภัยในการทำงาน ($\beta = 0.444$, p-value = .000) บรรยากาศการทำงาน ($\beta = 0.511$, p-value = .000) ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี ด้านพฤติกรรมของผู้นำ การจัดการภายในองค์กร มาตรฐานการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงานดี การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก (R) เท่ากับ .898 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .806 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 80.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความปลอดภัยในการทำงาน, บรรยากาศการทำงาน, ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

Abstract

The objectives of this research article were to 1) the levels of work safety, operational climate, and work-life balance of food industrial factory employees in Pathumthani Province., 2) the effects of work safety and operational climate on work-life balance of food industrial factory employees in Pathumthani Province. The quantitative research method with questionnaires as tools. The population are employees working in food industrial factories in Pathumthani Province, a total of 376 factories. Sampling from 193 factories, a sample of 385 subjects, using simple sampling. Data was analyzed with frequency, percentage, mean and multiple regression analysis. The results revealed that: 1) the levels of work safety, operational climate and work-life balance of food industrial factory employees in Pathumthani Province., in all aspects was at a high level, with work safety as the highest significant level, followed by operational climate and work-life balance at the average of 3.89, 3.87, 3.85 respectively; 2) the effects of work safety and operational climate on work-life balance of food industrial factory employees in Pathumthani province, effect forecasted a positive Standardized Coefficients. Work safety ($\beta = 0.444$, p-value = .000), operational climate ($\beta = 0.511$, p-value = .000) effected work-life balance of food industrial factory employees in Pathumthani province. about Leader's behavior, internal management, working standard reasonable compensation and good working environment. Forecasting results obtained a positive multiple correlation coefficient



(R) of .898, a forecast coefficient (R^2) of .806, a forecast value of 80.6%, with the statistically significant level at 0.01.

Keywords: Work Safety, Operational Climate, Work-Life Balance

บทนำ

ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกและการชะลอตัว อันเนื่องมาจากการระบาดของโรค COVID - 19 ผลกระทบครั้งนี้ ด้านการค้าโลก จากรายงานดัชนีภาคการผลิต (PMI) ของจีนเดือนกุมภาพันธ์ 2563 ลดลงต่ำสุด นับจากปี 2547 และประเมินว่าจะสร้างความเสียหายต่อการส่งออกในห่วงโซ่อุปทาน 50,000 ล้านดอลลาร์ โดยมีผลกระทบมากที่สุดใน EU (15,600 ล้านดอลลาร์) รองลงมาคือ สหรัฐฯ (5,800 ล้านดอลลาร์) ญี่ปุ่น (5,200 ล้านดอลลาร์) เกาหลี (3,800 ล้านดอลลาร์) ขณะที่ไทยติดอยู่ที่อันดับ 11 ด้วยมูลค่าความเสียหาย 700 ล้านดอลลาร์ (UNCTAD, 2020) ส่งผลให้แรงงานถูกปลดออก ส่วนที่เหลือตกอยู่ในสภาวะขาดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและเนื่องจากบางช่วงเวลาต้องทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมากขึ้น การดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล เกิดปัญหาด้านสุขภาพ และปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างคนในครอบครัวเป็นภาวะทางจิตใจอันเกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานซึ่งไม่ได้รับการจัดการให้เรียบร้อย ความรู้สึกสูญเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีความนึกคิดที่เหินห่างจากงานมากขึ้น หรือรู้สึกถึงงานของตนเองในทางลบ หรือต่อต้านงาน และมีความเป็นมืออาชีพลดลง (Duxbury, C. et al., 2003) เบอร์น (Byrne, D.) ได้กล่าวไว้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือสิ่งที่แต่ละคนสัมผัสได้ถึงชีวิตของตนเอง ความสำเร็จทั้งภายในและภายนอกงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือกุญแจสู่ความสุข (Byrne, D., 2005) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังเป็นการผสมผสานอย่างมีประสิทธิภาพ ของการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่ามีภาระผูกพันส่วนบุคคลและสร้างความสามัคคีในองค์กร (Tomazevic, N. et al., 2014) จากการศึกษาผลกระทบในทางบวกของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และลดความกดดันในการทำงาน ลดอัตราการลาออกและอุบัติเหตุในการทำงาน ก่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร (Forsthy, S. & Polzer-Debruyne, A., 2007)

ความปลอดภัยในการทำงาน จากการศึกษาวรรณกรรมองค์กรและจิตวิทยา การแบ่งปันการรับรู้ความปลอดภัย บรรทัดฐาน ความเชื่อ แนวปฏิบัติและบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน ทางเทคนิคระดับสูงของ Cooper, M. D. & Phillips, R. A. and Zohar, D. ดังนี้ 1) กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพความปลอดภัยมาใช้ในการสำรวจ และการเกิดอุบัติเหตุ และด้วยเหตุนี้การเกิดอุบัติเหตุจึงลดลง 2) การให้ข้อมูลเชิงรุกของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาด้านความปลอดภัยก่อนจะเกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บ ช่วยให้ฝ่ายบริหารพัฒนาความปลอดภัยโดยการใช้



โปรแกรมเฉพาะเจาะจงในการฝึกอบรม 3) เมื่อเทียบกับวิธีการอื่น ๆ ในการเกิดอุบัติเหตุเกี่ยวกับการป้องกัน การรับรู้ความปลอดภัย ซึ่งมีค่าใช้จ่ายน้อย (Cooper, M. D. & Phillips, R. A., 2004); (Zohar, D., 2010) และได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยจากมุมมองของพนักงาน ในการปรับปรุงความปลอดภัยในองค์กรเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่สำคัญ (Huang, Y.-H. et al., 2006) องค์การต้องสร้างวิธีการจัดการความปลอดภัยในเชิงบวกซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม กฎและบรรทัดฐานในองค์กรอย่างชัดเจน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานเป็นส่วนประกอบของโครงสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย (Silva, S. et al., 2004)

บรรยากาศการทำงาน คือสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ผู้ร่วมงาน และการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ (Forehand, G. A. & Haller, V. G., 1964) บรรยากาศการทำงาน มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละองค์กร ทำให้องค์กรมีความแตกต่างกันและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร อาจส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการทำงาน (Burke, W. W. & Litwin, G. H., 1992) การใช้ความรู้ทักษะ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (Slocum, J. W. & Hellriegel, D., 2011) การศึกษาความสำคัญของบรรยากาศการทำงานและผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสรุปว่ามีส่วนช่วยในการเพิ่มผลผลิตและความต่อเนื่องในการทำงานของพนักงานและองค์กรส่งผลต่อความสำคัญของบรรยากาศการทำงานในเชิงบวกและส่งผลกระทบท่อทั้งองค์กรและพนักงานในทางบวก (Ercan, S. & Buyukyilmaz, O., 2016)

อุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดปทุมธานีเติบโตเป็นอันดับสองรองจากอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหารทำการผลิตและบริโภคทั้งในประเทศและการส่งออก (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2563) จากการวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดปทุมธานี ซึ่งสำนักงานพาณิชย์จังหวัดปทุมธานี ได้ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการจัดประกวดด้านนวัตกรรมอาหารต้นแบบ พร้อมยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อาหารของจังหวัดปทุมธานี สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีผ่านการประกวดและคัดสรรผลิตภัณฑ์อาหารสร้างสรรค์นับ 100 รายการ พร้อมโชว์ศักยภาพของผู้ประกอบการในงาน ปทุมธานีเมืองนวัตกรรมอาหาร “Pathum Thani Food Annapolis” ระหว่างวันที่ 31 ตุลาคม - 4 พฤศจิกายน 2562 ณ สุขสยาม ชั้น G ศูนย์การค้าไอคอนสยาม กรุงเทพฯ (สยามรัฐ, 2562) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญโดยทำการวิจัย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานและบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดปทุมธานี ผลจากการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดปทุมธานี ได้ให้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานในเรื่องความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมให้พนักงานอยากมาทำงาน เพราะมีบรรยากาศการทำงานที่ดี หัวหน้างานมีความเอื้ออาทร และมี



เพื่อนร่วมงานที่ดี มีรายได้เหมาะสม และมีความสุขของชีวิตกับการทำงาน ทำให้พนักงานพอใจ มีความสุข และรู้สึกปลอดภัย จากการสร้างระบบความปลอดภัยและการกำกับดูแลได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดปทุมธานีเป็นอุตสาหกรรมที่แข็งแกร่งของประเทศ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มคนในภาคการเกษตร และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดปทุมธานี

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ประชากรเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดปทุมธานี รวม 376 แห่ง (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2563) คำนวณขนาดตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดปทุมธานี ใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ได้ขนาดตัวอย่าง รวม 193 แห่ง และคำนวณขนาดตัวอย่างประชากรที่เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดปทุมธานี โดยวิธีการแบบไม่ทราบจำนวนประชากรตามสูตรของ Cochran, W. G. (Cochran, W. G., 1977) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดปทุมธานี 385 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร 193 แห่ง แห่งละ 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม โดยยึดแนวคิดของของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ในภาพรวม 0.945 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุง และไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด สัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกันในระดับดีเยี่ยม (Excellent) (Kline, R. B., 2005); (Cronbach, L. J., 1951) นำไปทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .973 แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ แบบสอบถามโดยมีเนื้อหา 3



ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ และ ตอนที่ 2 เป็นส่วนที่วัดระดับความสำคัญของความปลอดภัยใน การทำงาน บรรยากาศการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จำนวน 66 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

นิยามตัวแปร

ความปลอดภัยในการทำงาน (Work Safety) ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เป็นการตรวจตราเพื่อค้นหาสาเหตุของอันตรายต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดผลกระทบหรือมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในทุกส่วนของสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของตัวอาคาร เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยพนักงานตรวจสอบตนเองและคาดการณ์ถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และหากพบว่ามีความเสี่ยงหรือไม่มีความปลอดภัยเพียงพอให้ทำการแก้ไขปรับปรุงก่อนลงมือทำงาน

บรรยากาศการทำงาน (Operational Climate) ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยพนักงานมีการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พนักงานจึงทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมของผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการสั่งการ กำกับดูแลพนักงานและให้เกียรติพนักงาน 2) การจัดการภายในองค์กร โดยผู้บริหารจัดการเรื่องโครงสร้างองค์กร วางระบบงาน สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 3) รางวัลและการยอมรับ ให้รางวัลทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงานและการยอมรับขององค์กรทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของตัวเอง 4) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร คือพนักงานมีความรัก ความสามัคคี ทำงานรวมกันอย่างมีความสุขและการทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน และ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างโรงงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการพิจารณาเพื่อกำหนดมาตรฐานหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้คุณ ให้โทษแก่พนักงานอย่างเหมาะสม

ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) คือการสร้างดุลยภาพในการดำเนินชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมระหว่างการใช้ชีวิตในที่ทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและสังคมทั้ง ในด้านการทำงาน ครอบครัว สังคม การเงิน เวลา และสติปัญญา เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผ่านบริการขนส่งพัสดุภัณฑ์และส่งด้วยตนเองที่ฝ่ายบุคคล และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนตามเวลานัด



นำมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลและคำตอบ เพื่อได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สำหรับมาคิดคะแนน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดปทุมธานี ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบการส่งผลกระทบระหว่างความปลอดภัยในการทำงานบรรยากาศการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณใน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ 1) การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) 2) ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) 3) ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity) 4) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) และ 5) ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ วิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเพื่อให้ได้สมการถดถอย โดยวิธี Enter Method เป็นวิธีการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 1 กรกฎาคม ถึง กันยายน 2564

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ระดับความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = .418$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .399$) มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .447$) และด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$, $SD = .489$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงานและบรรยากาศการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี



ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติการทดสอบ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1. การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) จากการวิเคราะห์ค่า P-value > 0.05 ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ค่า Mean เท่ากับ 0, ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 1 จึงไม่มีข้อมูลผิดปกติ

2. ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) จากการวิเคราะห์พบว่า ความเบ้ (-.096) และความโด่ง (.118) มีค่าตามเกณฑ์และใกล้เคียงศูนย์ แสดงว่ากราฟค่าของ error หรือค่า Residual มีความสมมาตร จากเกณฑ์ $-1 \leq \text{Skewness} \leq +1$ และ $-2 \leq \text{Kurtosis} \leq +2$

3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity) ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ ตรวจสอบได้จากกราฟ Scatterplot จากการพยากรณ์ที่ทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากันหรือมีค่าคงที่ หากค่า Standardized Residual อยู่ในช่วง ± 2 บ่งชี้ว่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ที่ทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน ดังนั้นได้ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ± 2 หรือมีค่าคงที่

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) สถิติทดสอบ Durbin-Watson ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) อยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.574 ดังนั้นความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน

5. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ตามเกณฑ์ ค่า Tolerance มีค่า > 0.3 ค่า VIF มีค่า น้อยกว่า 3 ไม่เกิน 10 จากการวิเคราะห์พบว่า Tolerance มีค่า 0.405 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.3 และค่า VIF มีค่า 2.47 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ซึ่งไม่เกิดความร่วมมือกันตรงพหุ (Multicollinearity) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-value	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.482	.110		-4.401	.000
ความปลอดภัยในการทำงาน	.543	.043	.444	12.564	.000
บรรยากาศในการทำงาน	.559	.039	.511	14.466	.000
R = .898, R ² = .807, Adjusted R ² .806					

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



การวิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ความปลอดภัยในการทำงาน ($\beta = 0.444$, $t = 12.564$, $p\text{-value} = .000$) และบรรยากาศการทำงาน ($\beta = 0.511$, $t = 14.466$, $p\text{-value} = .000$) ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก (R) เท่ากับ .898 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .806 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 80.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ระดับความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ซึ่งหากจะยกระดับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ให้มีค่าเฉลี่ยให้สูงขึ้นอุตสาหกรรมอาหารควรให้ความสำคัญด้านการเงิน โดยการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาให้เหมาะสม รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดระบบความปลอดภัย และในการตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานอย่างเข้มงวด เมื่อพนักงานมีความปลอดภัยทำให้มีบรรยากาศการทำงานเชิงบวก จากผลงานวิจัยของ สมชัย ปราบริทธิ์ เรื่องความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง ผลการวิจัยสรุปว่า ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งประเด็นเรื่องความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงาน (สมชัย ปราบริทธิ์, 2561)

ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก แสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยในการทำงานและบรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงาน โดยเมื่อพิจารณาด้านบรรยากาศการทำงานที่มีอำนาจในการทำนายการส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ได้มากที่สุด จากผลงานวิจัยของโตเลน และคณะ เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตัวบ่งชี้สำหรับความสมดุลระหว่างการทำงานและความปลอดภัยในชีวิตสุขภาพและการทำงาน สรุปว่า ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของ



องค์กรแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสำหรับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง การอุทิศเวลาให้กับการพักผ่อน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่วนใหญ่ได้รับการพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย (Dolan, P. et al., 2008); (Vasumathi, A., 2018) ฐานิตตา สิงห์ลอ ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน (ฐานิตตา สิงห์ลอ, 2563) และผลงานวิจัยของ เฮอแคน และบูญากีมาร์ (Ercan, S. & Buyukyilmaz, O.) เรื่องบรรยากาศในการทำงานที่มีต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากการทำงานของพนักงาน ในสามองค์กรที่แตกต่างกันในตุรกี สรุปความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานขององค์กรและผลกระทบของความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยในการเพิ่มผลผลิตและความต่อเนื่องในการทำงานของพนักงาน และองค์กรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ชีวิตส่งผลต่อการทำงานในเชิงบวกและส่งผลกระทบท่อทั้งองค์กรและพนักงานในทางบวก (Ercan, S. & Buyukyilmaz, O., 2016)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ระดับความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีความเมตตาและให้เกียรติต่อพนักงาน มีการจัดการภายในองค์กรได้ดี การผลิตมีมาตรฐาน ลดความผิดพลาดในการทำงานของพนักงาน และให้รางวัลอย่างยุติธรรม ส่วนความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญระดับมากเช่นกัน เกี่ยวกับความความสมดุลของงาน เวลาและการเงินของพนักงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงาน ด้านบรรยากาศการทำงานส่งผลบวกต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานมากในเรื่องพฤติกรรมของผู้นำ การจัดการภายในองค์กร รางวัลและการยอมรับ และการทำงานที่ได้มาตรฐานรวมถึงด้านการเงิน ทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศการทำงานที่ดี และความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน เครื่องจักร และรองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานข้อเสนอแนะในการวิจัย แก่โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ควรให้ความสำคัญกับเรื่องจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ตรวจสอบเรื่องความพร้อมทางกายภาพของพนักงาน และเครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนเริ่มทำงาน รวมถึงเข้มงวดกับพฤติกรรมในการทำงานให้มีความรอบคอบระมัดระวังคำนึงถึงความปลอดภัยและสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยผู้นำหรือหัวหน้างานต้องเอาใจใส่และให้เกียรติพนักงาน ให้พนักงานมีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน กำหนดเวลาในการหมุนเวียนการทำงานให้



เหมาะสม และการจ่ายเงินค่าจ้างที่ยุติธรรม เพื่อสร้างสุขแก่ครอบครัว บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะหัวหน้างาน ที่ต้องอบรมเรื่องภาวะผู้นำ เพื่อให้ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีมิตรไมตรีต่อพนักงาน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน และให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานอย่างปลอดภัย และจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ จัดการเรื่องสุขอนามัย และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน พนักงานมีรายได้ เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างตามที่รัฐบาลกำหนดและสอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพในขณะนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลกับการครองชีพ และเวลาในการทำงานที่มีความสมดุล ซึ่งในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารส่วนใหญ่ทำงานเป็นกะ เวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง ควรกำหนดช่วงเวลาหมุนเวียนให้เป็นธรรมชาติ ได้สลับเวลาทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวของตนเอง ส่วนความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน เสนอแนะ ให้ความสำคัญเรื่องการสร้างระบบความปลอดภัยในการทำงาน ใช้เทคโนโลยี เช่น มีกล้องวงจรปิดในที่ที่มีความเสี่ยงสูง มีระบบการควบคุมตามชนิดของอาหาร ควบคุมความปลอดภัยอย่างเข้มงวดทั้งตัวผลิตภัณฑ์และพนักงาน รวมถึงเรื่องความสะอาด และความพร้อมทางร่างกายของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานมีความสุขและปลอดภัย ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ให้ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานและโรงงาน เพราะโรงงานอุตสาหกรรมอาหารจะมีกลิ่นอาหารและความสะอาด มีความจำเป็นต้องจัดการสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงงาน และการใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เนื่องจากแรงงานมีการศึกษาหลายระดับ ดังนั้นในการสั่งการ การมอบหมายงาน และการจูงใจ ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ จึงควรคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งหัวหน้างานส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาด้านทักษะการใช้ภาวะผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

- ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชัย ปราบริพันธ์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. ใน เอกสารการประชุมมหัศจรรย์วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9, วันที่ 20 กรกฎาคม 2561 ณ ห้องประชุม Blue Ocean Hall อาคารคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยหาดใหญ่. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สยามรัฐ. (2562). Pathum Thani Food Innopolis. เรียกใช้เมื่อ 20 ธันวาคม 2563 จาก <https://siamrath.co.th>



- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2563). รายงานสภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ราย 6 เดือนปี 2563 (มกราคม – มิถุนายน 2563) สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. เรียกใช้เมื่อ 20 ธันวาคม 2563 จาก <http://old.industry.go.th/pathumthani/index.php>
- _____. (2563). รายงานสภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.(กรกฎาคม - ธันวาคม, 2563). เรียกใช้เมื่อ 30 กรกฎาคม 2563 จาก <https://pathumthani.industry.go.th/th>
- Burke, W. W. & Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, 18(3), 523-545.
- Byrne, D. (2005). Complexity, Configurations and Cases. *Theory, Culture & Society*, 22(5), 95-111.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Cooper, M. D. & Phillips, R. A. (2004). Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497-512.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dolan, P. et al. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94-122.
- Duxbury, C. et al. (2003). Complex domain onset detection for musical signals. Retrieved June 1, 2021, from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.57.9197&rep=rep1&type=pdf>
- Ercan, S. & Buyukyilmaz, O. (2016). The Effect of Organizational Climate on Work Life Balance. *International Journal of Research in Commerce it & Management*, 6(4), 76-80.
- Forehand, G. A. & Haller, V. G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Forsthy, S. & Polzer-Debruyne, A. (2007). The organizational pay-offs for perceived work-life balance support. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 113-123.
- Huang, Y.-H. et al. (2006). Safety climate and self-reported injury: Assessing the mediating role of employee safety control. *Accident Analysis & Prevention*, 38(3), 425-433.



- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling. 2nd Edition. New York: Guilford Press.
- Silva, S. et al. (2004). OSCI: an organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42(3), 205-220.
- Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2011). Principles of Organizational Behavior. (13th ed.). Mason: OH: South-Western Cengage Learning.
- Tomazevic, N. et al. (2014). The Consequences of a Work-Family (Im) balance: From the Point of View of Employers and Employees. *International Business Research*, 7(8), 83-100.
- UNCTAD. (2020). Technical Note Global trade impact of the Coronavirus (COVID-19). Retrieved June 1-5, 2021, from <https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ditcinf2020d1.pdf>
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: a literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100-146.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition. New York: Harper and Row.
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: reflections and future directions. *Accid. Anal. Prev*, 42(5), 1517-22.