

# ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลแห่งชีวิตและการหย่าร้าง ของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย

ปรีชา พลอยระย้า<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

บทความนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลแห่งชีวิตและการหย่าร้างของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจากโครงการการพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน โดยการดำเนินงานในรูปแบบ “ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย” สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ. 2559 กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป มาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติสมการถดถอยโลจิสติก (Binary Logistic Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า สมดุลชีวิตมีความสัมพันธ์กับการหย่าร้างในทิศทางลบ คือ มิติชีวิตส่วนตัวและมิติครอบครัวนั้นหมายความว่า ถ้าหากสมดุลชีวิตเพิ่มขึ้น จะลดโอกาสในการหย่าร้าง นอกจากนี้ ยังพบว่า อายุ สถานภาพการจ้างงาน ระดับการศึกษา และจำนวนบุตร มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อโอกาสในการหย่าร้าง

**คำสำคัญ:** สมดุลแห่งชีวิต การหย่าร้าง คนทำงานองค์กร

<sup>1</sup> สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

# THE RELATIONSHIP AMONG WORK-LIFE BALANCE AND DIVORCE OF EMPLOYED PEOPLE IN THAILAND

Priya Phloiraya<sup>1</sup>

## ABSTRACT

This article aims to examine the relationship among work-life balance and divorce of employed people in Thailand. The study used secondary data from Healthy Workplace for All: Thailand Centre for Happy Worker Studies: TCHS, 2015, conducted by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. The samples are employed people working in the private sectors aged 18 years old. Data were analyzed by using binary logistic regression analysis. The findings revealed that work-life balance among employed people that negatively affect divorce, work-life balance the most are 'Private life dimension' and 'Family life dimension'. That means if Thai employed people are likely to have increasing work-life balance level as they have the decreasing a chance to divorce. In terms of age, employment status, education and the number of Children age are found to have negative effect on divorce.

**KEYWORD:** Work-Life Balance, Divorce, Employed People

---

<sup>1</sup> Institute for Population and Social Research, Mahidol University

# ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลแห่งชีวิตและการหย่าร้าง ของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย

ปรีญา พลอยระย้า<sup>1</sup>

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงและวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ทำให้คนทำงานในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน สังคม ครอบครัว และตนเอง เพราะต้องบริหารจัดการการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและเกิดความสมดุลในมิติต่างๆ ของชีวิต

ปัจจุบันคนทำงานต่างก็ประสบปัญหาในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การไขว่คว้าหาความมั่นคง และความสุขในการดำเนินชีวิต จากงานวิจัยเรื่องการเพิ่มผลผลิตกับการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ภาวะการณแข่งขันและโลกาภิวัตน์มีผลร้ายต่อสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงาน ของพนักงาน (Bloom et al. 2006) และผลการวิจัยจาก Career Builder (Jacquelyn 2014) ซึ่งเป็นหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดหางาน ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับเหตุผลของพนักงานที่ลาออกจากงานในปี 2014 ได้ระบุว่า การทำงานที่ไม่มีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดี (Work-life balance) เป็นเหตุผลในการลาออกถึงร้อยละ 40 เป็นลำดับที่ 2 ของเหตุผลทั้งหมด และยิ่งไปกว่านั้น พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรที่ไม่สามารถจัดการชีวิตตนเองได้ ต้องทำงานมากขึ้น จนบางครั้งไม่มีเวลาหรือสามารถจัดสรรเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ครอบครัว และสังคมได้ เนื่องจากความจำเป็นที่ต้องการสร้างครอบครัวให้มีความมั่นคง มีระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ รวมทั้งเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดีขึ้น

<sup>1</sup> สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยเหตุปัจจัยเหล่านี้ ล้วนส่งผลให้การดำเนินชีวิตและการดูแลครอบครัวของทั้ง ผู้หญิงและผู้ชาย เกิดความตึงเครียด และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่การหย่าร้าง จากข้อมูลของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เปิดเผยว่า สถิติการหย่าร้างของครอบครัวไทยยุคใหม่ค่อนข้างเปราะบางและมีความน่าเป็นห่วง โดยเฉพาะปัญหาการหย่าร้างที่สูงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2555 มีผู้จดทะเบียนสมรสใหม่ทั่วประเทศจำนวน 314,338 คู่ และมีคู่สมรสเก่าจดทะเบียนหย่า 111,377 คู่ คิดเป็นร้อยละ 35 ของคู่ที่จดทะเบียนสมรสใหม่ นอกจากนี้ การจดทะเบียนหย่าร้างถือว่าเพิ่มสูงกว่าช่วง 9 ปีที่ผ่านมาถึงร้อยละ 27 โดยในปี 2546 มีผู้จดทะเบียนสมรส 328,356 คู่ แต่มีคู่สมรสเก่าจดทะเบียนหย่า 80,836 คู่ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2559)

นอกจากนี้ กรมสุขภาพจิต (2558) ได้เปิดเผยสาเหตุที่นำไปสู่ความเปราะบางและความเสี่ยง จนเกิดการหย่าร้างในครอบครัวมากขึ้น ได้แก่ ประการแรกมาจากผลกระทบความมั่นคงในครอบครัวโดยเฉพาะสามีและภรรยาซึ่งเป็นคนตั้งต้นครอบครัวใหม่ ได้รับแรงกดดันมาจากการใช้ชีวิตภายนอกครอบครัว โดยเฉพาะความตึงเครียดจากสภาพการทำงานมีมากขึ้น เมื่อกลับมาสู่ครอบครัวต่างมีความตึงเครียดกลับเข้ามาด้วย หากไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ ก็จะนำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้ง และทำให้ชีวิตครอบครัวยุติลง ประการที่สอง มาจากต่างฝ่ายต่างพึ่งพาตนเองได้ มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตัวเองได้ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่มีความจำเป็นต้องพึ่งคู่ชีวิตอีกคน ความอดทนจึงน้อยลง

ทั้งนี้ ผลที่เกิดขึ้นหลังจากหย่าร้างกันของสามีภรรยา ส่วนใหญ่จะพบว่ามีการเลี้ยงดูบุตรหลานด้วยตนเองเพียงลำพัง หรือครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวมากขึ้น ซึ่งสร้างปัญหาตามมาเนื่องจากเด็กต้องการความอบอุ่นจากทั้งพ่อและแม่ มากกว่าต้องการจากพ่อหรือแม่เพียงคนเดียว ทำให้แม่ทั้งสองคนจะตัดสินใจในการยุติบทบาทสามีภรรยา แต่ก็ยังต้องคงบทบาทความเป็นพ่อแม่ของลูกคงเดิม ด้วยเหตุนี้การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงแห่งชีวิตและการหย่าร้างของคนทำงานนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะการหย่าร้างเป็นปัจจัยในการขัดขวางการพัฒนาทุนมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่กำหนดภาวะการหย่าร้างที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทางด้านประชากรเป็นหลัก ได้แก่ เพศ (Graaf and Kalmijn 2006) อายุแรกสมรส (South and Spitze 1986; Hsu 1998) ระยะเวลาการสมรส

(Graaf and Kalmijn 2006) ระดับการศึกษา (South and Spitze 1986; Hsu 1998) การมีบุตร (Härkönen 2013) ศาสนา (Graaf and Kalmijn 2006) อัตราส่วนเพศ และภาวะเจริญพันธุ์ของสตรี (ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น 2557) เป็นต้น ส่วนปัจจัยทางสังคม และเศรษฐกิจนั้น ได้แก่ สถานะในครอบครัว รายได้ พื้นที่ที่อาศัย สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ (จรัมพร ให้อำยอง และสวรัย บุญยมานนท์ 2552) การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทางเศรษฐกิจของจังหวัด ระดับการเป็นเมือง ระดับการพัฒนาอุตสาหกรรม การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรี (ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น 2557)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลแห่งชีวิตที่ส่งผลต่อการหย่าร้างของคนทำงานในประเทศไทย เพื่อตอบสนองและอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นว่า มีความเกี่ยวข้องกันและสัมพันธ์กันอย่างไร และเพื่อทราบถึงเหตุผลเบื้องต้นเบื้องหลังที่แท้จริงของคนกลุ่มนี้ อีกทั้งผู้ศึกษายังหวังว่า การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนานโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนครอบครัว การพัฒนามนุษย์และสังคมต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลแห่งชีวิตและการหย่าร้างของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ สนใจประเด็นการหย่าร้างของคนทำงานองค์กรในประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรส แต่งงานและอยู่ด้วยกัน แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน และหย่า/แยกทาง/เลิกกัน มาศึกษาเพื่อดูความสัมพันธ์ของปัจจัยสมดุลแห่งชีวิตกับการหย่าร้าง ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคือ คนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ในโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย (HAPPINOMETER) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ใน พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นโครงการที่มีการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลความสุขคนทำงานในองค์กรเพื่อรายงานสถานการณ์คุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในประเทศไทย ได้นำมา

วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลแห่งชีวิตและการหย่าร้างของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 58,487 คน โดยมีหน่วยวิจัย (Unit of analysis) คือ บุคคล

### ตัวแปร

จากข้อมูลโครงการฯ ที่เป็นข้อคำถามคุณลักษณะทั่วไป ผู้ศึกษาได้กำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยทางประชากร เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงานปัจจุบัน และปัจจัยสมดุลแห่งชีวิต ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ได้นิยามไว้ว่า เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆ สร้างสัมพันธภาพในสังคมและการทำกิจกรรมยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี โดยสมดุลแห่งชีวิตนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย มิติชีวิตส่วนตัว มิติครอบครัว มิติสังคม และมิติการทำงาน ใช้การวัดระดับความพึงพอใจ ความรู้สึกในมิติต่างๆ ซึ่งจะมีลักษณะแบบให้ตอบ Likert Scale โดยกำหนดการตอบเป็น 5 ระดับ คือ

- ไม่เลย หมายถึง ท่านไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลย รู้สึกไม่พอใจมาก หรือรู้สึกแย่มาก
- เล็กน้อย หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อย รู้สึกไม่พอใจ หรือรู้สึกแย่น้อย
- ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปานกลาง รู้สึกพอใจระดับกลางๆ หรือรู้สึกแย่น้อยระดับกลางๆ
- มาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นบ่อยๆ รู้สึกพอใจ หรือรู้สึกดี
- มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเสมอ รู้สึกเช่นนั้นมากที่สุด หรือรู้สึกว่าสมบูรณ์แบบ รู้สึกพอใจมาก รู้สึกดีมาก

ส่วนตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ หย่าร้าง กับไม่หย่าร้าง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกเป็นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

≈ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้

อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทางประชากร และปัจจัยสมรรถนะชีวิต โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

≈ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ Binary Logistic Regression Analysis เนื่องจากตัวแปรตามคือ การหย่าร้าง มีระดับการวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) ในการวิเคราะห์มีขั้นตอนประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์เบื้องต้น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่ม เพื่อตรวจสอบค่าคาดหวัง (Expected values) ในช่องข้อมูลที่กำลังกล่าวหา ต้องไม่มีช่องข้อมูลใดให้ค่าคาดหวัง (Expected values) น้อยกว่า 1 ผลการตรวจสอบพบว่าไม่มีช่องข้อมูลใดมีค่าคาดหวังน้อยกว่า 1
- 2) ทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และนอกจากนี้ยังต้องทดสอบตัวแปรอิสระที่ไม่ควรมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่ควรเกิดปัญหา Multicollinearity
- 3) ทดสอบค่าความคาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ
- 4) ประเมินความเหมาะสมของโมเดล โดยพิจารณาจากการทดสอบโอมนิบัส (Omnibus Tests) และการทดสอบไฮสเมอร์ และเลเมโชว์ (Hosmer and Lemeshow Test)

ผลการวิเคราะห์ที่ได้ คือ โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับการหย่าร้าง ค่า Odds Ratio และช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% ของ Odds Ratio ที่ได้คำนึงถึงตัวแปรอื่นๆ แล้ว

## ผลการศึกษา

### คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 58,487 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 38,307 คน และเพศชาย 20,180 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และ 34.5 ตามลำดับ กลุ่มอายุซึ่งถูกแบ่งออกเป็น Generation ในแต่ละ Gen คือ Generation Y (ผู้ที่มีช่วงอายุระหว่าง 18-34 ปี) มีจำนวน 31,855 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 Generation X (ผู้ที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-54 ปี) มีจำนวน 24,016 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และกลุ่มสุดท้ายคือ Baby Boomers

Generation มีจำนวน 2,616 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และอายุโดยเฉลี่ยของคนทำงานอยู่ที่ 35 ปี (S.D.=9.6) ถือได้ว่ากลุ่มคน Generation Y เป็นกลุ่มแรงงานที่มากที่สุดในบรรดา 3 กลุ่มอายุที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นแรงงานรุ่นใหม่ที่จะเข้ามามีบทบาททั้งในด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และที่สำคัญคือ พัฒนาปัจจัยทางประชากรที่จะพัฒนาไปสู่การเพิ่มจำนวนประชากรให้เป็นไปตามสัดส่วนที่เหมาะสม

ด้านระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี/ ปวส. หรือเทียบเท่า มีจำนวน 30,943 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ซึ่งถือว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือ ระดับการศึกษาชั้นมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 11,468 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และประถมศึกษา หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 14.9 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ ด้านจำนวนบุตร พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างคือ ไม่มีบุตรมีจำนวนทั้งสิ้น 31,647 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือ มีบุตรจำนวน 1 คน จำนวน 13,660 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และมีบุตรจำนวน 2 คน จำนวน 10,850 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ปัจจัยด้านประชากร		จำนวน (n = 58,487)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	20,180	34.5
	หญิง	38,307	65.5
กลุ่มอายุ (Mean = 35, SD = 9.6)	Generation Y	31,855	54.5
	Generation X	24,016	41.1
	Baby Boomers	2,616	4.5



ปัจจัยด้านประชากร		จำนวน (n = 58,487)	ร้อยละ (100.0)
ระดับการศึกษาสูงสุด	ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา	8,712	14.9
	มัธยมปลาย/ ปวช.	11,468	19.6
	ปริญญาตรี/ ปวส.หรือเทียบเท่า	30,943	52.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	7,364	12.6
จำนวนบุตร	ไม่มี	31,637	54.1
	มี 1 คน	13,660	23.4
	มี 2 คน	10,850	18.6
	มี 3-4 คน	2,254	3.9
	มี ตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป	86	0.1

เมื่อพิจารณาด้านลักษณะการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้านด้วยกัน พบว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคการบริการ จำนวน 27,153 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือ งานด้านการผลิต จำนวน 14,896 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า กลุ่มที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16,270 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมาคือ กลุ่มที่ทำงานระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 14,069 คน คิดเป็น 24.1 และกลุ่มที่ทำงานระหว่าง 3.5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ

ด้านสภาพการจ้างงาน ส่วนใหญ่ มีสภาพการจ้างงานเป็นงานประจำ มีจำนวน 42,299 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาคือ ตามสัญญาจ้าง มีจำนวน 11,312 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และรายวัน จำนวน 4,356 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ปัจจัยด้านประชากร		จำนวน (n = 58,487)	ร้อยละ (100.0)
ลักษณะการทำงาน	งานสำนักงาน	13,272	22.7
	งานด้านการผลิต	14,896	25.5
	งานด้านการบริการ	27,153	46.4
	งานด้านการบริหาร	3,166	5.4
ระยะเวลาทำงานใน องค์กรปัจจุบัน	ไม่ถึงปี	6,715	11.5
	ระหว่าง 1-2 ปี	9,272	15.9
	ระหว่าง 3-5 ปี	12,161	20.8
	ระหว่าง 6-9 ปี	14,069	24.1
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	16,270	27.8
สถานภาพการจ้างงาน	ประจำ	42,299	72.3
	ตามสัญญาจ้าง	11,312	19.3
	รายวัน	4,356	7.4
	บางช่วงเวลา	97	0.2
	ตามผลงาน	88	0.2
	จ้างเหมา	335	0.6

ในส่วนของผลการวิเคราะห์สมดุลงชีพิตของกลุ่มตัวอย่างในมิติต่างๆ มีเกณฑ์คะแนนสมดุลงชีพิต ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 คะแนน หมายถึง มีสมดุลงชีพิตน้อยที่สุด 1.51-2.50 คะแนน หมายถึง มีสมดุลงชีพิตน้อย 2.51-3.50 คะแนน หมายถึง มีสมดุลงชีพิตปานกลาง 3.51-4.50 คะแนน หมายถึง มีสมดุลงชีพิตในระดับดีมาก และค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 คะแนน หมายถึง มีสมดุลงชีพิตดีมากที่สุด (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยทางด้านสมรรถนะชีวิต

ปัจจัยทางด้านสมรรถนะชีวิต	ค่าเฉลี่ย (S.D.)
มิติชีวิตส่วนตัว	3.37 (0.39)
มิติครอบครัว	3.53 (0.46)
มิติสังคม	3.37 (0.83)
มิติการทำงาน	3.39 (0.57)
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.42 (0.39)</b>

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะชีวิตของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ย 3.42 (0.39) อยู่ในระดับปานกลาง และมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะชีวิตสูงสุด คือ มิติครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.53 (0.46) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ มิติการทำงาน มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.39 (0.57) อยู่ในระดับดี และมิติชีวิตส่วนตัวกับมิติสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 อยู่ใน ระดับดี ซึ่งไม่แตกต่างกันมากนัก ตามลำดับ

**การวิเคราะห์ Binary logistic regression**

การทบทวนวรรณกรรมในการทบทวนความหมาย แนวคิด และทฤษฎีของปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับ การหย่าร้างของคนทำงานองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทางด้านประชากร และปัจจัยสมรรถนะชีวิตมี 4 มิติด้วยกัน ซึ่งจะใช้สถิติ Binary logistic regression ที่มีจำนวน กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 58,487 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ (ตารางที่ 4)

- ≈ ผู้หญิงมีความสัมพันธ์กับการหย่าร้างในทิศทางบวก โดยโอกาสในการหย่าร้าง พบว่า สูงกว่าผู้ชายถึง 2 เท่า เมื่อค่าตัวแปรอื่นเท่ากัน
- ≈ ตัวแปรกลุ่มอายุ พบว่า Generation X มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการหย่าร้าง โดยมีโอกาสในการหย่าร้างสูงกว่า Generation Y ถึง 2 เท่า (95% CI: 2.035-2.528) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.001)
- ≈ ด้านตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามัธยมปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบกับการหย่าร้าง โดยมัธยมปลาย/ ปวช. มีโอกาสหย่าร้างต่ำกว่ามัธยมต้นหรือต่ำกว่า อยู่ร้อยละ 12

เมื่อค่าของตัวแปรอื่นเท่ากัน ในขณะที่ปริญญาตรีมีโอกาสในการหย่าร้างต่ำกว่ามัธยมต้นหรือต่ำกว่า อยู่ร้อยละ 40 และสูงกว่าปริญญาตรี มีโอกาสในการหย่าร้างน้อยกว่า ม.ต้นหรือต่ำกว่าถึงร้อยละ 56 เมื่อค่าของตัวแปรอื่นเท่ากัน

ด้านตัวแปรจำนวนบุตร พบว่า การมีบุตรตั้งแต่จำนวน 1 คนขึ้นไป มีผลในทิศทางบวกกับการหย่าร้าง ซึ่งสามารถแปลผลได้ว่า คนที่มีบุตรจำนวน 1 คน มีโอกาสในการหย่าร้างสูงกว่าคนไม่มีบุตรถึง 2 เท่า เมื่อค่าตัวแปรอื่นเท่ากัน ในขณะที่คนที่มีบุตรจำนวน 2 คน มีโอกาสในการหย่าร้างสูงกว่าคนไม่มีบุตรอยู่ร้อยละ 52 และคนที่มีบุตรจำนวน 3-4 คน มีโอกาสในการหย่าร้างสูงกว่า คนไม่มีบุตรอยู่ร้อยละ 35 ส่วนคนที่มีบุตรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ไม่มีความสัมพันธ์ใดๆกับการหย่าร้าง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก แสดงค่าสัมประสิทธิ์และค่า Odds Ratio ของตัวแปรอิสระที่ทำนายโอกาสที่จะหย่าร้าง

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	$\beta$	Sig.	Odds ratio	95% C.I. for EXP(B)	
				Lower	Upper
<b>เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)</b>	0.827	0.000	2.286	2.079	2.513
<b>อายุ (กลุ่มอ้างอิง: Gen Y)</b>					
: Gen X	0.819	0.000	2.268	2.035	2.528
: Baby Boomer	1.336	0.087	3.805	3.206	4.516
<b>การศึกษา (กลุ่มอ้างอิง: มัธยมต้น/ต่ำกว่า)</b>					
: ม.ปลาย/ ปวช.	-0.121	0.045	0.886	0.788	0.998
: ปริญญาตรี/ ปวส.หรือเทียบเท่า	-0.497	0.000	0.608	0.541	0.684
: สูงกว่าปริญญาตรี	-0.820	0.000	0.440	0.371	0.523
<b>จำนวนบุตร (กลุ่มอ้างอิง: ไม่มีบุตร)</b>					
: มี 1 คน	0.755	0.000	2.127	1.857	2.435
: มี 2 คน	0.391	0.000	1.479	1.281	1.706
: มี 3-4 คน	0.501	0.000	1.650	1.360	2.002
: มีตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป	0.275	0.485	1.317	0.608	2.851

จากตารางที่ 5 ตัวแปรด้านลักษณะงาน พบว่า ลักษณะงานด้านการผลิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการหย่าร้าง โดยงานด้านการผลิตมีโอกาสในการหย่าร้างน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับงานสำนักงาน อยู่ร้อยละ 33 (95% CI: 0.677-0.889) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.001$ ) ส่วนงานด้านการบริการและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ กับการหย่าร้าง

ตัวแปรด้านสภาพการจ้างงาน พบว่า สภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง รายวัน และตามผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการหย่าร้าง โดยสภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้างมีโอกาสในการหย่าร้างสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับงานประจำถึงร้อยละ 83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.01$ ) เมื่อค่าตัวแปรอื่นเท่ากัน สภาพการจ้างงานตามผลงานมีโอกาสหย่าร้างสูงกว่าผู้ที่ทำงานประจำ ถึง 3 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.001$ )

ส่วนตัวแปรด้านอายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า อายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับการหย่าร้าง ซึ่งสามารถแปลผลได้ว่า อายุงานระหว่าง 3-5 ปี มีโอกาสหย่าร้างน้อยกว่าอายุการทำงานไม่ถึงปี ถึงร้อยละ 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.01$ ) อายุงานระหว่าง 6-9 ปี มีโอกาสหย่าร้างน้อยกว่า อายุการทำงานไม่ถึงปี ถึงร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.01$ ) และคนทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีโอกาสหย่าร้างน้อยกว่า ทำงานไม่ถึงปี ถึงร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.001$ )

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก แสดงค่าสัมประสิทธิ์และค่า Odds Ratio ของตัวแปรอิสระที่ทำนายโอกาสที่จะหย่าร้าง

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	$\beta$	Sig.	Odds ratio	95% C.I. for EXP(B)	
				Lower	Upper
<b>ลักษณะงาน (กลุ่มอ้างอิง: งานสำนักงาน)</b>					
: งานด้านการผลิต	-0.254	0.000	0.776	0.677	0.889
: งานด้านการบริการ	-0.053	0.344	0.948	0.849	1.059
: งานด้านบริหาร	-0.044	0.650	0.957	0.790	1.158

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	$\beta$	Sig.	Odds ratio	95% C.I. for EXP(B)	
				Lower	Upper
<b>สภาพการจ้างงาน (กลุ่มอ้างอิง: ประจำ)</b>					
: ตามสัญญาจ้าง	0.162	0.004	1.176	1.054	1.312
: รายวัน	0.159	0.043	1.173	1.005	1.368
: บางช่วงเวลา	0.137	0.778	1.147	.442	2.977
: ตามผลงาน	1.316	0.000	3.727	1.967	7.064
: จ้างเหมา	-0.074	0.813	0.929	0.504	1.711
<b>อายุงาน (กลุ่มอ้างอิง: 'ไม่ถึงปี')</b>					
: ระหว่าง 1-2 ปี	-0.192	0.067	0.826	0.672	1.014
: ระหว่าง 3-5 ปี	-0.271	0.005	0.763	0.631	0.922
: ระหว่าง 6-9 ปี	-0.288	0.002	0.750	0.625	0.900
: 10 ปี ขึ้นไป	-0.331	0.000	0.718	0.599	0.860
<b>สมดุลงาน</b>					
: มีดีชีวิตรส่วนตัว	-0.462	0.000	0.630	0.568	0.699
: มีดีสังคม	-0.156	0.033	0.856	0.742	0.987
: มีดีครอบครัว	0.184	0.053	1.202	1.064	1.359
: มีดีการทำงาน	-0.688	0.000	0.503	0.474	0.533
	0.210	0.070	1.234	1.127	1.351

เมื่อมาพิจารณาถึงสมดุลงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการหย่าร้างในทิศทางลบ นั่นหมายความว่า เมื่อสมดุลงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะลดโอกาสในการหย่าร้างลง ร้อยละ 37 เมื่อค่าของตัวแปรอื่นเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.001$ ) และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายมิติ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ ทิศทางลบของมิติชีวิตรส่วนตัว กับมิติครอบครัว คือ เมื่อค่าคะแนนมิติชีวิตรส่วนตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะลดโอกาสในการหย่าร้างลง ร้อยละ 15 เมื่อค่าของตัวแปรอื่นเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.05$ ) และเมื่อค่าคะแนนมิติครอบครัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะลดโอกาสในการหย่าร้างลง ร้อยละ 50 เมื่อค่าของตัวแปรอื่นเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.001$ )

## อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลแห่งชีวิตและการหย่าร้างของคนทำงานองค์กรในประเทศไทย กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคือ คนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ในโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย (HAPPINOMETER) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ใน พ.ศ. 2558 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 58,487 คน ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ปัญหาการหย่าร้างของคนทำงานองค์กรในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยด้านประชากร และปัจจัยด้านสมดุลชีวิตในหลายมิติ

โดยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจอยู่หลายประการด้วยกัน ประการแรกคือ เรื่องของอายุ โดย Generation X มีโอกาสในการหย่าร้างสูงกว่า Generation Y ถึง 2 เท่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงจำแนกการหย่าร้างของคู่สมรสและไม่หย่าร้างของคู่สมรสในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย ของสันทัด ประยูร (2556) ที่พบว่า อายุเป็นสาเหตุหนึ่งที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดการหย่าร้างมากขึ้น เมื่ออายุเริ่มมากขึ้น การหย่าร้างก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องในสาเหตุด้านการศึกษาที่พบว่า การศึกษาของคู่สมรสที่ไม่สูงมากนัก เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการหย่าร้าง เพราะอาจจะทำให้มีปมด้อย หรือแม้ประเด็นที่มีความต่างกันทางการศึกษาของคู่สมรส ก็อาจจะเกิดความขัดแย้งจนนำไปสู่การหย่าร้าง

อีกข้อค้นพบหนึ่งที่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาคือ ประเด็นการทำงาน พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ทำให้เกิดการหย่าร้างในครอบครัวไทย ของนวลละออ สุภาพล และคณะ (2552) ที่ให้เหตุผลไว้ว่า ความมั่นคงในอาชีพการงานถือเป็นตัวกำหนดที่สำคัญทางปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หากคนทำงานมีรายได้ที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและการเงิน จะช่วยเพิ่มโอกาสในการแต่งงานและลดโอกาสในการหย่าร้างได้ จากการศึกษาค้นคว้านี้ แสดงให้เห็นว่า สภาพการจ้างงานตามสัญญาจ้าง รายวัน และตามผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการหย่าร้าง โดยตามสัญญาจ้างมีโอกาสในการหย่าร้างสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับงานประจำ ถึงร้อยละ 83 และสภาพการจ้างงานตามผลงานมีโอกาสหย่าร้างสูงกว่าประจำถึง 3 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับงานประจำ

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยสมดุลชีวิต พบว่า ยังไม่มีการศึกษาประเด็นนี้อย่างจริงจัง ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้ได้ค้นพบว่า สมดุลชีวิตมีความสัมพันธ์กับการหย่าร้างในทิศทางลบ นั่น

หมายความว่า เมื่อสมดุลชีวิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะลดโอกาสในการหย่าร้างลงร้อยละ 37 หรือแปลง่ายๆ ได้ว่า ถ้าคนทำงานไม่มีสมดุลชีวิตที่ดี หรือมีสมดุลที่ลดลงไม่เกิดความสมดุล (Balance) แล้วนั้น จะทำให้มีโอกาสในการหย่าร้างสูงขึ้น และเมื่อดูรายเป็นรายมิตินั้น ทั้งมิติชีวิตส่วนตัว และมิติครอบครัว ล้วนเป็นมิติที่สำคัญในชีวิต หากไม่สามารถจัดการ และบริหารเวลา ให้เกิดความสมดุลได้แล้วนั้น ปัญหาการหย่าร้างอาจจะตามมาเป็นเป็นได้

การค้นพบประเด็นใหม่ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการหย่าร้างกับสมดุลชีวิตนั้น เป็นประโยชน์อย่างมากในการที่ช่วยให้บุคคลหรือคู่สมรสที่อยู่ในวัยทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนได้ตื่นตัว และให้ความสำคัญกับการบริหารชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว การเข้าสังคม-พบปะเพื่อนฝูง และการบริหารงานให้เกิดความสมดุล ไม่ควรทุ่มเทด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ ควรส่งเสริมสมดุลชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้มีความสมดุลด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นภาระงานที่เหมาะสม สวัสดิการ การเลื่อนขั้น เงินเดือนที่เหมาะสม หรือแม้กระทั่งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดหรือความผ่อนคลายได้เช่นเดียวกัน

## เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. 2559. จำนวนผู้จดทะเบียนสมรสและทะเบียนหย่า พ.ศ. 2539 – 2555. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน จาก [http://stat.bora.dopa.go.th/stat/marry/check\\_sk.html](http://stat.bora.dopa.go.th/stat/marry/check_sk.html)
- กรมสุขภาพจิต. 2558. ครอบครัวไทยแนวโน้มเปราะบาง ระบุรอบ 10 ปี หย่ามากขึ้น 23%. สืบค้นวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9580000043047>
- จรัมพร ให้อายอง และสวรัย บุญยमानนท์. 2552. ปัจจัยทางเศรษฐกิจกับการสร้างครอบครัว. ใน ชาย โพธิสิตา และสุชาดา ทวีสิทธิ์. (บรรณาธิการ). *ประชากรและสังคม 2552: ครอบครัวคนไทยในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงผ่านทางสังคมและประชากร*. เอกสารวิชาการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 359. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.



- นวลละออง สุภาพผล และคณะ. 2552. การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ทำให้เกิดการหย่าร้างในครอบครัวไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 6(1), 21-32.
- สันทัด โชติประยูร. 2556. การศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงจำแนกการหย่าร้างของคู่สมรสและไม่หย่าร้างของคู่สมรสในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย. *วารสารความหลากหลายทางวัฒนธรรม*, 12(7) , 341-342.
- ศุภเจตน์ จันทร์สาสน์. 2557. ปัจจัยเชิงเศรษฐกิจและสังคมที่กำหนดการหย่าร้างของคนไทย: การศึกษาเชิงประจักษ์ในระดับจังหวัด. สืบค้นวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://www.econ.cmu.ac.th/nce2015/paper/Article-Supachet-Divorce-Socio-Economic-Determinants.pdf>
- Bloom, N. et al. 2006. Work-Life Balance, Management Practices, and Productivity. International Differences in the Business Practices and Productivity of Firms, University of Chicago Press.
- Graaf, P.M.D. and Kalmijn, M. 2006. Change and stability in the social determinants of divorce: A comparison of marriage cohorts in the Netherlands. *European Sociological Review*, 25(5), 561 – 572.
- Härkönen, J. 2013. Divorce: Trends, Patterns, Causes, Consequences. Stockholm: Stockholm University, Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe, Working Paper 2013: 3.
- Hsu, M. 1998. “Determinants of the marital dissolution and female Labor supply, *Journal of Population Studies*, 19, 143 – 160.
- Jacquelyn Smith. (2014). Why Your Top Talent Is Leaving In 2014, And What It'll Take To Retain Them. สืบค้นวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559, จาก <https://www.forbes.com/sites/kathryndill/2014/09/18/one-in-five-workers-has-left-their-job-because-of-bullying>
- South, S.J. and Spitze, G. 1986. Determinants of divorce over the marital life course. *American Sociological Review*, 51(4), 583 – 590.