ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ กรณีศึกษา จังหวัดนราธิวาส

Factors Affecting Part-Time Work of Regular Employees: A Case Study of Narathiwat Province

รอปีอ๊ะ หะยีตาแหละ[1] และ บุษกร ถาวรประสิทธิ์[2]*

Ropi-ah Hayitalaeh[1] and Bussagone Tavonprasith[2]*

Received: 19 May 2025 **Revised:** 20 January 2026 **Accepted:** 3 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานนอกเวลา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ไคสแควร์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและโลจิสติกส์พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลามีชั่วโมงการทำงานต่อวันเฉลี่ย 7.58 ชั่วโมง จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 5.7 วัน และรายได้ต่อชั่วโมงเฉลี่ย 288.67 บาท โดยประเภทของงานนอกเวลาส่วนใหญ่เลือกประเภทงานขาย รองลงมาคือ งานบริการ งานวิชาการ และงานอื่นๆ ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับปัจจัย ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อาชีพ ค่าใช้จ่าย และหนี้สิน ส่งผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริมอบรมทักษะอาชีพเสริมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานประจำ พร้อมทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการบริหารเวลาและการวางแผนทางการเงิน เพื่อพนักงานประจำจะได้มีการทำงานนอกเวลาอย่างเหมาะสมไม่กระทบกับประสิทธิภาพของการทำงานประจำ

คำสำคัญ: การทำงานนอกเวลา, พนักงานประจำ, จังหวัดนราธิวาส

Abstract

This research aimed to examine the characteristics of part-time work and the factors affecting the part-time work of regular employees in Narathiwat Province, using a case study. Using data from

[1] นิสิตปริญญาตรี, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ

[1] Undergraduate Student, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

[2] Assistant Professor, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

* Corresponding author: tbussagone@tsu.ac.th

a questionnaire, a sample of 400 respondents. The statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square analysis, and multiple regression and logistic regression analyses. The results of the study found that regular employees who worked part-time had an average working hour of 7.58 hours per day, an average working day of 5.7 days per week, and an average hourly income of 288.67 baht. The types of part-time work were mostly sales work, followed by service work, academic work, and other work, respectively, which were statistically significant at 0.05. The factors, including gender, marital status, occupation, expenses, and debt, had a statistically significant effect on the part-time work of regular employees at the 0.05 level. Therefore, government and private agencies should promote training in supplementary vocational skills that are consistent with the needs of regular employees, including providing knowledge on time management skills and financial planning. So that regular employees could work part-time appropriately without affecting the efficiency of their regular work.

Keywords: Part-Time Work, Regular Employees, Narathiwat Province

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและวิถีชีวิตของผู้คนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานนอกเวลาหรือการทำงานเสริม (Part-time work) กลายเป็นเรื่องที่ได้รับความนิยมมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานประจำที่ต้องการเสริมรายได้จากงานประจำ หรือพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานนอกเวลาจึงไม่เพียงแต่เป็นการหารายได้เสริมเพื่อความมั่นคงทางการเงิน แต่ยังเป็นช่องทางที่ช่วยให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาและเสริมทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง การมีงานเสริมจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่หลายคนเลือกใช้เพื่อให้สามารถรับมือกับภาระทางเศรษฐกิจที่ยากลำบากหรือเพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตทางอาชีพในอนาคต

จังหวัดนราธิวาสที่ตั้งอยู่ทางภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงที่มีความแตกต่างจากภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศ มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจพึ่งพาภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยเฉพาะการปลูกยางพาราและการทำการเกษตรที่ต้องพึ่งพาแรงงานจำนวนมาก แต่ในขณะเดียวกันอัตราค่าจ้างแรงงานในจังหวัดนราธิวาส เท่ากับ 330 บาทต่อวัน หรืออัตราค่าจ้างสำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีเริ่มต้นอยู่ระหว่าง 15,000-18,000 บาทต่อเดือน (กระทรวงแรงงาน, 2567) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ทำให้การทำงานนอกเวลากลายเป็นทางเลือกสำคัญ นอกจากนั้นปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการตัดสินใจทำงานนอกเวลา การสนับสนุนจากครอบครัวและนายจ้างก็มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้พนักงานสามารถทำงานนอกเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบางครั้งการทำงานนอกเวลาอาจทำให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสาขาอาชีพอื่นๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพในระยะยาว

ดังนั้นการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำเพื่อหารายได้เสริมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งมีหลายงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและสถานภาพเศรษฐกิจของครัวเรือน ล้วนส่งผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำในหลายกลุ่มอาชีพ

(พิริยกานต์ กิจกานดา และคณะ, 2566; พัชนิกา พิชิตปรีชา, 2565; รณกร กิติพชรเดชาธร และอนงค์นุช เทียนทอง, 2562; พลอยทิพย์ หัสดิพันธุ์ และรุจ ศิริลักษณ์, 2560; ภัชชาวดี ครุฑชา, 2559) แต่ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ลงลึกถึงลักษณะดังกล่าวในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ซึ่งมีบริบทเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส เพื่อเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย สถานประกอบการ พนักงานประจำ เป็นต้น ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือ ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลาส่วนใหญ่ทำงานประเภทงานขายมากกว่าประเภทอื่น
2. ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สิน ส่งผลต่อการทำงานนอกเวลา แบ่งเป็นประเภทของงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ และรายได้ต่อชั่วโมง

การทบทวนวรรณกรรม

พนักงานประจำ หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยมักมีการทำสัญญาจ้างที่กำหนดชั่วโมงการทำงานที่ชัดเจน พร้อมรับผลตอบแทนและสวัสดิการตามที่กำหนด โดยพนักงานเหล่านี้สามารถทำงานได้ในหลากหลายบริบท เช่น หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน หรือสถานศึกษา (พัชนิกา พิชิตปรีชา, 2565)

การทำงานนอกเวลา หมายถึง การทำงานที่มีชั่วโมงหรือช่วงเวลาที่ไม่ตรงกับเวลาทำงานปกติขององค์กร ซึ่งอาจหมายถึงการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่เป็นปกติหรือในช่วงเวลานอกเหนือจากเวลาทำงานหลัก (สุภาพ ฉัตราภรณ์, 2552; รุ่งศิริ มีแก้ว และคณะ, 2561) โดยมีลักษณะดังนี้

1. เวลาทำงานที่ไม่ปกติ: การทำงานในช่วงเวลานอกเหนือจากเวลาทำงานหลัก เช่น การทำงานในช่วงเย็น ช่วงดึก วันหยุดสุดสัปดาห์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์

2. รูปแบบการทำงาน: การทำงานนอกเวลาอาจเป็นการทำงานที่เป็นชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาสั้น เช่น การทำงานล่วงเวลา (โอที), การทำงานตามโปรเจกต์เฉพาะ, หรือการทำงานนอกสถานที่

3. ค่าตอบแทนพิเศษ: การทำงานนอกเวลาอาจได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลาหรือเบี้ยเลี้ยง ขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4. ผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน: การทำงานนอกเวลาอาจมีผลกระทบต่อเวลาว่างและกิจกรรมส่วนตัวของพนักงาน เช่น ความเหนื่อยล้าหรือการเปลี่ยนแปลงในตารางชีวิตประจำวัน

5. ข้อกำหนดทางกฎหมาย: การทำงานนอกเวลาต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การชำระค่าล่วงเวลาและการจัดการเวลาอย่างเหมาะสม

ประเภทของงานนอกเวลา จากทฤษฎีของฮอลแลนด์ กล่าวถึง “การเลือกอาชีพ” ไว้ว่า “การเลือกอาชีพคือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ” (ปัณฏารีย์ กิ่งวงศา, 2553) ดังนั้นในงานวิจัยนี้ จึงแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. งานขาย เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการขายสินค้าต่างๆทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ ได้แก่ ขายของตลาดนัด ขายของหน้าร้านต่างๆ/ร้านสะดวกซื้อ ขายของออนไลน์ เป็นต้น

2. งานบริการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ การรับจ้างทำสินค้าหรือซ่อมแซมทั่วไป ได้แก่ พนักงานเสิร์ฟ พนักงานร้านอาหาร ช่างซ่อมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

3. งานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ ได้แก่ งานสอนหนังสือ ติวเตอร์ งานพิมพ์เอกสาร งานแปลเอกสาร งานเขียน เป็นต้น

4. งานอื่นๆ เป็นงานที่มีลักษณะรับจ้างอิสระ(Freelance) ได้แก่ เกษตรกร นักดนตรี งานด้าน IT ยูทูปเปอร์/นักสร้างคอนเทนต์ เป็นต้น

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานพิเศษ การทำงานเสริม หรือการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำมีผู้ศึกษาไว้มากมายสามารถสรุป ได้ดังนี้

พิริยกานต์ กิจกานดา และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านความต้องการ รองลงมาคือด้านแรงจูงใจ และด้านค่านิยมตามลำดับ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวแตกต่างกัน

พัชนิกา พิชิตปรีชา (2565) ศึกษาเรื่อง การหารายได้เสริมจากงานประจำของประชากรในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่หารายได้เสริมที่มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การหารายได้เสริมต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคม ด้านกฎหมาย ด้านการเมือง ด้านความต้องการของมนุษย์ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ และด้านความต้องการความสมบูรณ์แบบในชีวิต มีผลต่อการหารายได้เสริม

รณกร กิติพชรเดชาธร และอนงค์นุช เทียนทอง (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยการประกอบอาชีพเสริมของข้าราชการในจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพเสริม ได้แก่ รายได้ เงินออมหรือเงินออมเพื่อการลงทุน สวัสดิการข้าราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน แนวโน้มความก้าวหน้าในงาน และความเสี่ยงของอาชีพเสริม

พลอยทิพย์ หัสดิพันธุ์ และรุจ ศิริสัญลักษณ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ของแม่บ้านเกษตรกรอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า อาชีพเสริมส่วนใหญ่อยู่นอกภาคการเกษตร โดยมีรายได้เสริมเฉลี่ย 49,897.40 บาทต่อปี ด้านความพึงพอใจในการประกอบอาชีพเสริมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ การประกอบอาชีพเสริมทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ด้านความต้องการการได้รับความช่วยเหลือในการประกอบอาชีพเสริมมีอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ แหล่งเงินทุน แรงจูงใจ ค่าตอบแทน รวมถึงคำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการประกอบอาชีพเสริม

ภัชชาวดี ครุฑธา (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการประกอบ

อาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการประกอบอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 70.15 ไม่ต้องการประกอบอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 29.85 โดยรูปแบบของอาชีพเสริมที่ต้องการทำมากที่สุด คือ การค้าขาย รองลงมา คือ การให้บริการ เกษตรกรรม งานด้านการฝีมือ และธุรกิจออนไลน์ ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลา ในจังหวัดนราธิวาส โดยการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ W. G. Cochran (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของพนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลา ในจังหวัดนราธิวาส กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความแปรปรวนสูงสุด คือ p = 0.5 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากสูตร n = โดยการแทนค่าได้เท่ากับ 384.16 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างทั้งหมดเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่อาศัยความน่าจะเป็นเพื่อเลือกอำเภอ ที่จะเป็นพื้นที่ตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการจับฉลากจากทั้งหมด 13 อำเภอ ในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งผลการสุ่มเลือกได้ 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุคิริน และอำเภอแว้ง อำเภอละ 200 ตัวอย่าง (จังหวัดนราธิวาส, 2567) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้ การเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลา โดยใช้คำถามคัดกรอง เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นกลุ่มพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สำหรับพนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลาในจังหวัดนราธิวาส โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยทางเศรษฐกิจ ข้อมูลลักษณะการทำงานนอกเวลา และ ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบเครื่องมือ IOC เพื่อวัดความตรงของเนื้อหา จากนักวิชาการด้านบริหารธุรกิจที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งผลจากการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมในเนื้อหาครอบคลุมในทุกด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามการทดลองทดสอบเบื้องต้น หรือทำการทดสอบ (Try-out) ที่อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำนวน 30 ชุด ในการทดสอบความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ที่ควรมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลาส่วนใหญ่ทำงานในประเภทงานขายมากกว่าประเภทอื่น ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ประเภทการทดสอบภาวะสารูปสนิทดี (Goodness of fit test) ในการทดสอบหาความแตกต่างของความถี่

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สิน ส่งผลต่อการทำงานนอก

เวลา แบ่งเป็นประเภทของงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ และรายได้ต่อชั่วโมง

สถิติการถดถอยโลจิสติกพหุคูณ (Multinomial Logistic regression) ในการวิเคราะห์ประเภทของงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรมาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบบจำลอง ดังนี้

$$\ln = \alpha_i + \beta_1 SEX + \beta_2 AGE + \beta_3 MAR_1 + \beta_4 MAR_2 + \beta_5 EDU_1 + \beta_6 EDU_2 + \beta_7 OCC_1 + \beta_8 OCC_2 + \beta_9 OCC_3 + \beta_{10} INP + \beta_{11} EXP + \beta_{12} D + \varepsilon_i$$

สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ในการวิเคราะห์ชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ และรายได้ต่อชั่วโมง เนื่องจากเป็นตัวแปรมาตรวัดอัตราส่วน (Ratio Scale) แบบจำลอง ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 SEX + \beta_2 AGE + \beta_3 MAR_1 + \beta_4 MAR_2 + \beta_5 EDU_1 + \beta_6 EDU_2 + \beta_7 OCC_1 + \beta_8 OCC_2 + \beta_9 OCC_3 + \beta_{10} INP + \beta_{11} EXP + \beta_{12} D + \varepsilon_i$$

กำหนดให้

JT = ประเภทของงาน แบ่งเป็น

1 = งานขาย

2 = งานบริการ

3 = งานวิชาการ

4 = อื่น ๆ (Reference)

Yi = ลักษณะการทำงาน แบ่งเป็น

WH = ชั่วโมงการทำงานต่อวัน (ชั่วโมง)

WD คือ จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (วัน)

HR คือ รายได้ต่อชั่วโมง (บาท)

SEX = เพศ โดยที่

0 = เพศชาย (Reference)

1 = เพศหญิง

AGE = อายุ (ปี)

MAR = สถานภาพ โดยที่

1 = โสด

2 = สมรส

3 = หย่าร้าง /หม้าย /แยกกันอยู่ (Reference)

EDU = ระดับการศึกษา โดยที่

1 = ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมตอนปลาย

2 = อนุปริญญา/ปวส.

3 = ปริญญาตรี (Reference)

OCC = อาชีพ โดยที่

1 = ข้าราชการ/ พนง รัฐวิสาหกิจ

2 = พนักงานบริษัท

3 = ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย

4 = อื่น ๆ (Reference)

INP = รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

EXP = ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

D = หนี้สิน (บาท)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง ร้อยละ 52.75 และเพศชาย ร้อยละ 47.25 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.25 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 29.75 ส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 37.75 รองลงมาคือ มัธยมปลายหรือต่ำกว่า ร้อยละ 36.00 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย ร้อยละ 38.50 รองลงมาคือ ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 24.25

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุมากที่สุดคือ 60 ปี ในขณะที่อายุน้อยที่สุดคือ 18 ปี อายุเฉลี่ย 36.60 ปี มีรายได้ต่อเดือนสูงสุด 149,099 บาท ต่ำสุด 20,167 บาท รายได้เฉลี่ย 62,791.91 บาท มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนสูงสุด 63,856 บาท ต่ำสุด 10,031

บาท ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 36,186.47 บาท และในด้านหนี้สินสูงสุด 96,467 บาท ต่ำสุด 10,757 บาท มีค่าเฉลี่ยของหนี้สิน 36,849.60 บาท

ลักษณะการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ พบว่า พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลามีชั่วโมงการทำงานต่อวันสูงสุด 12 ชั่วโมง ต่ำสุด 4 ชั่วโมง โดยมีชั่วโมงการทำงานต่อวันเฉลี่ย 7.58 ชั่วโมง มีจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์สูงสุด 7 วัน ต่ำสุด 4 วัน โดยมีจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 5.7 วัน และ มีรายได้ต่อชั่วโมงสูงสุด 599 บาท ต่ำสุด 125 บาท โดยมีรายได้ต่อชั่วโมงเฉลี่ย 288.67 บาท

การวิเคราะห์ประเภทของงานนอกเวลาของพนักงานประจำ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลาส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะทำงานในประเภทงานขายมากกว่าประเภทอื่น โดยประเภทของงาน แบ่งเป็น งานขาย งานบริการ งานวิชาการ และงานอื่น ๆ โดยใช้สถิติไคสแควร์ ประเภทการทดสอบภาวะสารูปสนิทดีในการทดสอบหาความแตกต่างของความถี่ พบว่า ค่าสถิติ Chi-Square 73.340 ค่า Sig 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ประเภทของงานนอกเวลาของพนักงานประจำมีการกระจายตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยประเภทงานนอกเวลามากที่สุดคือ งานขาย มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาคือ งานบริการ มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 งานวิชาการ มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และอื่นๆ มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประเภทของการทำงานนอกเวลา โดยใช้งานอื่นๆเป็นกลุ่มอ้างอิง ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Chi-Square 126.188, Sig = 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่า Pseudo R^2 Nagelkerke = 0.292 โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเลือกประเภทของการทำงานนอกเวลาได้ร้อยละ 29.20

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานนอกเวลาประเภทงานขาย เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ คือ 1) เพศหญิง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ 0.796 หมายความว่า เพศหญิงมีความน่าจะเป็นในการเลือกการทำงานนอกเวลาประเภทงานขายมากกว่าเพศชายเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ คิดเป็น 2.218 เท่า หรือหมายความว่าเพศหญิงจะเลือกงานขาย ในขณะที่เพศชายจะเลือกงานอื่นๆ 2) ผู้ที่ทำงานประจำอาชีพพนักงานเอกชน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ 2.698 หมายความว่า พนักงานเอกชนมีความน่าจะเป็นในการเลือกการทำงานนอกเวลาประเภทงานขายมากกว่าผู้ที่ทำงานประจำอาชีพอื่นๆเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ คิดเป็น 14.857 เท่า หรือหมายความว่าผู้ที่ทำงานประจำอาชีพพนักงานเอกชนจะเลือกงานขาย ในขณะที่อาชีพอื่นๆ จะเลือกงานอื่นๆ และ 3) ภาระหนี้สิน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ 0.000 หมายความว่าผู้ที่มีภาระหนี้สินมากขึ้นมีความน่าจะเป็นในการเลือกการทำงานนอกเวลาประเภทงานขายมากกว่างานอื่นๆ คิดเป็น 1.00 เท่า หรือหมายความว่าผู้ที่มีภาระหนี้สินมากจะเลือกงานขาย ในขณะที่ผู้ที่มีภาระหนี้สินน้อยจะเลือกงานอื่นๆ

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประเภทของการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ (Reference = งานอื่น ๆ)

ตัวแปร	งานขาย		งานบริการ		งานวิชาการ	
	β	Exp (B)	β	Exp (B)	β	Exp (B)
Constant	-2.714		-1.587		-4.440	
เพศหญิง	0.796	2.218**	0.692	1.997**	0.752	2.121**
อายุ	-0.002	0.998	-0.200	0.980	0.019	1.019
โสด	0.001	1.001	-0.342	0.710	-0.328	0.721
สมรส	0.288	1.334	-0.076	0.927	0.337	1.401
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมตอนปลาย	-0.195	0.823	-0.819	0.441	-0.354	0.702
อนุปริญญา/ปวส.	0.121	1.129	-0.216	0.806	0.335	1.399
ข้าราชการ/ พนง รัฐวิสาหกิจ	1.015	2.759	0.924	2.519	0.778	2.178
พนักงานเอกชน	2.698	14.857**	2.016	7.511**	1.293	3.643
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	0.157	1.170	1.304	3.684	1.023	2.782
รายได้	0.000	1.000	0.000	1.000	0.000	1.000
ค่าใช้จ่าย	0.000	1.000	0.000	1.000	0.000	1.000
หนี้สิน	0.000	1.000**	0.000	1.000**	0.000	1.000
ค่าสถิติ						
-2 Log Likelihood Intercept Only			462.769			
-2 Log Likelihood Final			444.651			
Chi-Square			126.188			
Sig.			0.000**			
Pseudo F2 Nagelkerke			0.292			

หมายเหตุ: ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กลุ่มอ้างอิงตัวแปรอิสระ: เพศชาย, หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่, ปริญญาตรี, อาชีพอื่นๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานนอกเวลาประเภทงานบริการเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ คือ 1) เพศหญิง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ 0.692 หมายความว่า เพศหญิงมีความน่าจะเป็นในการเลือกการทำงานนอกเวลาประเภทงานบริการมากกว่าเพศชายเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ คิดเป็น 1.997 เท่า หรือหมายความว่าเพศหญิงจะเลือกงานบริการ ในขณะที่เพศชายจะเลือกงานอื่นๆ 2) ผู้ที่ทำงานประจำอาชีพพนักงานเอกชน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ 2.016 หมายความว่าพนักงานเอกชนมีความน่าจะเป็นในการเลือกการทำงานนอกเวลาประเภทงานบริการมากกว่าผู้ที่ทำงานประจำอาชีพอื่นๆเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ คิดเป็น 7.511 เท่า หรือหมายความว่าผู้ที่ทำงานประจำอาชีพพนักงานเอกชนจะเลือกงานบริการ ในขณะที่อาชีพอื่นๆจะเลือกงานอื่นๆ และ 3) ภาระหนี้สิน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่า

สัมประสิทธิ์ 0.000 หมายความว่า ผู้ที่มีภาระหนี้สินมากขึ้นมีความน่าจะเป็นในการเลือกการทำงานนอกเวลาประเภทงานบริการมากกว่างานอื่นๆ คิดเป็น 1.00 เท่า หรือหมายความว่าผู้ที่มีภาระหนี้สินมากจะเลือกงานบริการ ในขณะที่ผู้ที่มีภาระหนี้สินน้อยจะเลือกงานอื่นๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานนอกเวลาประเภทงานวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ คือ 1) เพศหญิง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ 0.752 หมายความว่า เพศหญิงมีความน่าจะเป็นในการเลือกการทำงานนอกเวลาประเภทงานวิชาการมากกว่าเพศชายเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ คิดเป็น 2.121 เท่า หรือหมายความว่าเพศหญิงจะเลือกงานวิชาการ ในขณะที่เพศชายจะเลือกงานอื่นๆ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ

ตัวแปร	ชั่วโมงทำงานต่อวัน(ชม.)		วันทำงานต่อสัปดาห์(วัน)		รายได้ต่อชั่วโมง(บาท)	
	β	Sig	β	Sig	β	Sig
Constant	8.158	0.000	6.244	0.000	166.569	0.001
เพศหญิง	0.143	0.466	-0.105	0.274	7.196	0.544
อายุ	-0.012	0.300	-0.007	0.236	0.750	0.299
โสด	-0.552	0.300	-0.210	0.418	30.966	0.336
สมรส	0.712	0.007**	-0.182	0.448	9.740	0.744
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมตอนปลาย	-0.296	0.392	-0.091	0.590	8.224	0.694
อนุปริญญา/ปวส.	-0.179	0.127	0.023	0.880	7.644	0.690
ข้าราชการ/ พนง รัฐวิสาหกิจ	-0.352	0.369	-0.116	0.557	33.161	0.175
พนักงานเอกชน	-0.158	0.570	-0.019	0.919	31.779	0.180
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	0.618	0.127	-0.015	0.913	-33.277	0.064
รายได้	4.9471E-7	0.914	3.281E-6	0.145	0.000	0.524
ค่าใช้จ่าย	1.0E-6	0.883	-6.853E6	0.078	0.001	0.050**
หนี้สิน	8.0E-6	0.225	2.322E-6	0.494	6.496E5	0.878
ค่าสถิติ						
R-Square	0.046		0.002		0.061	
Adjusted R-Square	0.014		0.001		0.029	
F-statistic	1.438		0.667		1.928	
Prob F-statistic	0.039**		0.759		0.026**	
Durbin-Watson	1.534		1.512		1.381	

หมายเหตุ: ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กลุ่มอ้างอิงตัวแปรอิสระ: เพศชาย, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่, ปริญญาตรี, อาชีพอื่นๆ

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ ในประเด็นของชั่วโมงทำงานต่อวัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ และรายได้ต่อชั่วโมง สามารถอธิบายได้ดังนี้

ชั่วโมงทำงานต่อวัน จะเห็นได้ว่าค่า Prob F-statistic น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรตามและสามารถอธิบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนค่า R-squared เท่ากับ 0.046 ผลการวิเคราะห์พบว่าสถานภาพสมรส มีค่า β = 0.712, Sig = 0.007 นั่นคือพนักงานประจำที่มีสถานภาพสมรสมีแนวโน้มทำงานนอกเวลามากกว่าพนักงานประจำที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญสถิติ 0.05 อาจเป็นเพราะผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาระค่าใช้จ่ายและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องทำงานเพื่อหารายได้ จึงต้องมีชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จะเห็นได้ว่าค่า Prob F-statistic มากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งจากแบบจำลองปัจจัยทั้งหมดไม่มีตัวแปรใดที่ส่งผลโดยตรงต่อจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์

รายได้ต่อชั่วโมง จะเห็นได้ว่าค่า Prob F-statistic น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรตามและสามารถอธิบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนค่า R-squared เท่ากับ 0.061 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าใช้จ่าย มีค่า β = 0.001 Sig = 0.05 นั่นคือพนักงานประจำที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนเพิ่มขึ้นมีแนวโน้มที่จะทำงานนอกเวลาที่ให้รายได้หรือค่าตอบแทนต่อชั่วโมงสูงขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปและอภิปรายผล ในประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส รองลงมาคือ โสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ มัธยมปลายหรือต่ำกว่า ส่วนใหญ่จะมีงานประจำคืออาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย รองลงมาคือ ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีอายุเฉลี่ย 36.60 ปี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 62,791.91 บาท ค่าใช้จ่ายต่อเดือนเฉลี่ย 36,186.47 บาท และหนี้สินเฉลี่ย 36,849.60 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ พบว่า พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลา มีชั่วโมงการทำงานต่อวันเฉลี่ย 7.58 ชั่วโมง จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 5.7 วัน และ รายได้ต่อชั่วโมงเฉลี่ย 288.67 บาท

3. จากสมมติฐานที่ว่า พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลาส่วนใหญ่ทำงานในประเภทงานขายมากกว่าประเภทอื่น ผลการวิเคราะห์พบว่าประเภทของงานนอกเวลาของพนักงานประจำมีการกระจายตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยประเภทงานนอกเวลามากที่สุดคืองานขาย รองลงมาคือ งานบริการ งานวิชาการและอื่นๆ ตามลำดับ เนื่องจากงานขายมักมีค่าตอบแทนแบบค่าคอมมิชชั่น หรือการจ่ายผลตอบแทนตามยอดขาย ทำให้พนักงานมีโอกาสได้รับรายได้เสริมมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับงานประเภทอื่น ๆ นอกจากนี้ งานขายยังมีความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลาทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานควบคู่กับงานประจำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อภาระงานหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยทิพย์ หัสดิพันธุ์ และรุจ ศิริสัญลักษณ์ (2560) พบว่า อาชีพเสริมของกลุ่มแม่บ้านเกษตรส่วนใหญ่อยู่นอกภาค

เกษตร ได้แก่ รับจ้างทั่วไป การทำหัตถกรรม และการประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย และ ภัชชาวดี ครุฑธา (2559) พบว่า อาชีพเสริมนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีรูปแบบของอาชีพเสริมรายได้ที่ต้องการทำมากที่สุด คือ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการค้าขาย รองลงมาคือ การให้บริการ เกษตรกรรม งานด้านการฝีมือ และธุรกิจออนไลน์ ตามลำดับ

4. จากสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ

ประเด็นประเภทของงานนอกเวลา ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานประจำที่เป็นเพศหญิงมีแนวโน้มเลือกทำงานขาย งานบริการ และงานวิชาการมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจากค่าสัมประสิทธิ์เพศหญิงจะเลือกงานขายมากสุด รองลงมาคือ งานวิชาการ และงานบริการ ตามลำดับ ในขณะที่เพศชายจะเลือกงานนอกเวลาเป็นงานอื่นๆ เนื่องจากลักษณะงานขาย เช่น การขายเสื้อผ้า เครื่องสำอาง หรือสินค้าออนไลน์ เป็นงานที่สอดคล้องกับบทบาททางสังคมของเพศหญิงที่เน้นความอ่อนโยนและการให้บริการ นอกจากนั้นการที่เพศหญิงมีความละเอียดอ่อนทำให้งานวิชาการและงานบริการทำได้ดีกว่าเพศชาย ในขณที่เพศชายมีความแข็งแรง มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบลองสิ่งใหม่ๆ ทำให้การเลือกทำงานประเภทอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการเกษตร นักดนตรี งานด้าน IT ยูทูปเปอร์/นักสร้างคอนเทนต์ เป็นต้น จะสามารถทำได้ดีกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยกานต์ กิจกานดา และคณะ (2566) และ พัชนิกา พิชิตปรีชา (2565) พบว่า เพศแตกต่างกันเลือกประกอบอาชีพเสริมแตกต่างกัน

พนักงานประจำที่มีอาชีพพนักงานเอกชนมีแนวโน้มเลือกงานนอกเวลาประเภทงานขายและงานบริการมากกว่าอาชีพอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจากค่าสัมประสิทธิ์พนักงานเอกชนจะเลือกงานขายมากสุด ตามมากด้วยงานบริการ ส่วนอาชีพอื่นจะเลือกงานนอกเวลาประเภทงานอื่นๆเนื่องจากพนักงานเอกชนมีเวลาทำงานที่ตายตัวในช่วง 8.00-17.00 น. จึงต้องหางานนอกเวลาหลังเวลาดังกล่าวซึ่งงานขายและงานบริการจะมีสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้สามารถทำงานได้ ในขณะที่อาชีพอื่นๆ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเข้างานตรงเวลาอาจทำงานที่ได้รับมอบหมายก็สามารถทำงานได้ ดังนั้นจึงเลือกงานนอกเวลาประเภทงานอื่นๆ ซึ่งก็ไม่กำหนดเวลา แต่ต้องมีการบริหารเวลาของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

พนักงานประจำที่มีหนี้สินมีแนวโน้มจะเลือกงานนอกเวลาประเภทงานขายและงานบริการมากกว่างานอื่นๆ เนื่องจากเป็นงานที่ค่อนข้างมีรายได้สม่ำเสมอเพราะประชาชนมีการซื้อขายสินค้าและบริการอยู่ตลอดไม่ว่าภาวะเศรษฐกิจจะดีหรือแย่เมื่อเปรียบเทียบกับประเภทงานอื่นๆ ทำให้สามารถนำมาชำระหนี้สินของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกร กิติพชรเดชาธร และอนงค์นุช เทียนทอง (2562) พบว่า รายได้ เงินออมหรือเงินออมเพื่อการลงทุน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพเสริมของข้าราชการในจังหวัดอุดรธานี

ประเด็นลักษณะการทำงานนอกเวลา ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานประจำที่มีสถานภาพสมรสมีผลต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวก หมายความว่า พนักงานประจำที่สมรสมีแนวโน้มทำงานนอกเวลามากกว่าพนักงานประจำที่หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ เนื่องจากผู้ที่สมรสมักมีภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตร การดูแลครอบครัว ทำให้มีค่าใช้จ่ายในครัวเรือนสูงกว่าผู้ที่หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยกานต์ กิจกานดา และคณะ (2566) และ พัชนิกา พิชิตปรีชา (2565) พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้ทีลักษณะอาชีพเสริมแตกต่างกัน และค่าใช้จ่ายของพนักงานประจำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ต่อชั่วโมงการทำงานนอก

เวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวก เนื่องจากพนักงานประจำที่ค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทำให้ต้องหารายได้จากงานนอกเวลาในอัตราที่สูงขึ้นด้วยเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. พนักงานประจำที่ทำงานนอกเวลาส่วนใหญ่มักเลือกทำงานประเภทงานขายมากกว่างานประเภทอื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า งานขายอาจเป็นทางเลือกที่เข้าถึงได้ง่ายและมีความยืดหยุ่นสูง อย่างไรก็ตาม งานขายอาจมีข้อจำกัดด้านความมั่นคงของรายได้ ดังนั้นภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะอาชีพงานขาย โดยมีเทคนิคการขายสมัยใหม่ ได้แก่ เทคนิคการขายของออนไลน์ เทคนิคการไลฟ์สดขายสินค้า ช่องทางในการรับสินค้าจากโรงงาน/ผู้ผลิตโดยตรงเพื่อนำมาขาย เป็นต้น นอกจากนั้นอาจเพิ่มแหล่งในการขายสินค้า เช่น ถนนคนเดิน งานเทศกาล งานเปิดท้ายขายของ เป็นต้น เพื่อช่วยให้พนักงานประจำสามารถเลือกงานนอกเวลาที่เหมาะสมกับทักษะและสร้างความมั่นคงทางอาชีพในระยะยาว

2. ปัจจัย ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อาชีพ ภาระหนี้สินและค่าใช้จ่าย มีผลต่อการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำ โดยผู้ที่เป็นเพศหญิงที่มีภาระครอบครัว มีภาระหนี้สิน และมีค่าใช้จ่ายสูงมักมีแนวโน้มทำงานเสริมมากกว่าเพศชาย ผู้ที่หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ และผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า ดังนั้นภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนพนักงานประจำในกลุ่มนี้ผ่านมาตรการที่ช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจ เช่น การเพิ่มสวัสดิการด้านค่าครองชีพ ค่าดูแลบุตร และสิทธิประโยชน์ด้านภาษี รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานเข้าถึงอาชีพเสริมที่ไม่กระทบต่องานหลัก เช่น งานที่สามารถทำจากที่บ้านหรือมีเวลาที่ยืดหยุ่น นอกจากนี้ ควรมีโครงการอบรมด้านการบริหารการเงิน เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนทางการเงินและลดความจำเป็นในการทำงานเสริมที่มากเกินไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการทำงานนอกเวลาที่มีต่อคุณภาพชีวิต สุขภาพ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำ

2. การวิจัยเปรียบเทียบการทำงานนอกเวลาของพนักงานประจำในจังหวัดอื่น ภูมิภาคอื่น หรือระหว่างพื้นที่เมืองกับชนบท

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2560). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 11). โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงแรงงาน. (2567). *ข้อมูลค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2567*. https://www.mol.go.th

จังหวัดนราธิวาส. (2567). *สภาพทั่วไปของจังหวัดนราธิวาส*. https://narathiwat.nso.go.th/images/stitic/t1.pdf

ปัณฏารีย์ กิ่งวงศา. (2553). *การประกอบอาชีพเสริมในภาคเกษตรกรรมของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา: กรณีศึกษากลุ่มลำปลายมาศ 8 ตำบลเมืองแฝก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. Digital Library TU. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Creator/personDc/118115

พัชนิกา พิชิตปรีชา. (2565). *การหารายได้เสริมจากงานประจำของประชากรในกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6214060205.pdf

พิริยกานต์ กิจกานดา, วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล และบัณฑิต ผังนิรันดร์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัวของพนักงานประจำบริษัทเอกชน. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, *6*(2), 72–82.

พลอยทิพย์ หัสดิพันธุ์ และรุจ ศิริสัญลักษณ์. (2560). การประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ของแม่บ้านเกษตรกร อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน. *แก่นเกษตร*, *45*(ฉบับพิเศษ 1), 1490–1496.

ภัชชาวดี ครุฑธา. (2559). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

รณกร กิติพชรเดชาธร และอนงค์นุช เทียนทอง. (2562). การศึกษาปัจจัยการประกอบอาชีพเสริมของข้าราชการในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, *14*(3), 72–84.

รุ่งศิริ มีแก้ว, ณิชาภา มณีเนตร และณัฐธิดา แป้นไทย. (2561). การให้ความหมายและกระบวนการทำงานนอกเวลาของนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตเพชรบุรี. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, *11*(2), 2596–2609.

สุภาพ ฉัตราภรณ์. (2552). *คุณภาพชีวิตของนิสิต นักศึกษามหาวิทยาลัยที่ทำงานระหว่างเรียน*. ศูนย์ข้อมูลการวิจัยดิจิทัล. https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/222765