



ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในโรงงานอุตสาหกรรม

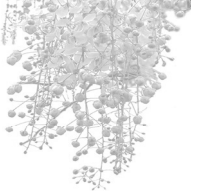
ทิพวัลย์ สมิธ* อารมณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร* แสงอรุณ อิศระมาลัย*

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน กับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง 140 คน เป็นแรงงานพม่าและกัมพูชา กลุ่มละ 70 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบจับสลาก ไม่ใส่คืน จากโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งและโรงงานถุงมือยางพารา เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามแบบให้ตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย 179.75 (SD = 8.52) การสนับสนุนทางสังคม ค่าเฉลี่ย 212.36

(SD = 21.94) และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน ค่าเฉลี่ย 97.63 (SD = 19.74) ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 51.40) มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย 67.68 (SD = 11.40) และ การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 41 การสนับสนุนทางสังคมอธิบายความแปรปรวนได้ดีที่สุด ($\beta = 0.37$, $p < 0.001$) ข้อเสนอแนะ คือ การให้แรงสนับสนุนทางสังคมทั้งข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภาคอุตสาหกรรมต่อไป

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว, ความสุขในการทำงาน, โรงงานอุตสาหกรรม



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของไทย ส่งผลให้มีการขยายตัวอย่างมากของอุตสาหกรรมภาคการผลิต ทำให้ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญเพิ่มสูงขึ้นในตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา เห็นได้จากจำนวนแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีมากถึง 6.12 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2555 และยังคงมีแนวโน้มของความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี¹ โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน เมื่อแรงงานไทยมีจำนวนไม่เพียงพอ ประกอบกับการไม่นิยมทำงานหนัก จึงเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการจึงว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนกับกำลังแรงงานที่ขาดแคลนดังกล่าว เมื่อเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและฝีมือมากนัก แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงนิยมทำงานในกระบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จากข้อมูลการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 สัญชาติหลัก ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว พบว่า มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปีทั้งที่เข้ามาอย่างถูกและผิดกฎหมาย ในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนมากถึง 1,371,471 คน² จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงงานต่างด้าวกลายเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยให้การผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การเข้ามาอยู่ในประเทศที่ไม่ใช่บ้านเกิดของตนเองที่มีความแตกต่างทั้งด้านสังคม ชีวิตความเป็นอยู่ และวัฒนธรรม ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องปรับตัวในเกือบทุกเรื่องของการใช้ชีวิต รวมทั้งลักษณะการทำงานที่ส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ไม่ใช่สัญชาติเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร

การขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน และขาดความระมัดระวังขณะทำงาน จึงอาจเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวยังเกิดผลกระทบต่อสังคมไทย เช่น การก่ออาชญากรรม การแพร่กระจายเชื้อโรคจากความเป็นอยู่ที่แออัด เป็นต้น สถานการณ์ดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบทั้งการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับต่ำ³ ซึ่งท้ายที่สุด อาจส่งผลให้ความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวลดลงได้เช่นกัน เนื่องจากมีการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน⁴ ความสุขในการทำงานทำให้เกิดบุคคลผูกพันกับงาน และมีความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้อาจมีความเสี่ยงต่อการมีความสุขในการทำงานลดลง จากการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสถานะสิ่งแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย และภาวะกดดันต่าง ๆ ที่จะส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ซึ่งนับว่า เป็นความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจและภาวะค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลตลอดจนความมั่นคงของประเทศ^{5, 6}

การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของประชากรไทยที่เป็นกลุ่มวัยทำงานสำคัญของประเทศในกลุ่มพนักงานองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานราชการ^{4,7} ส่วนกลุ่มของแรงงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานต่างด้าวยังพบว่า มีน้อย โดยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

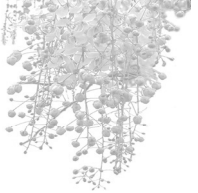
ของกลุ่มคนงานไทย ได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับต่ำถึงปานกลาง ($r = 0.25-0.44$) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และบุคลิกภาพ^{4,8} และ 2) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ($r = 0.38-0.72$) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความปลอดภัยในงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และลักษณะงาน^{4,7-11} สำหรับการศึกษาในแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั่วไปเกี่ยวกับการดำรงชีวิตและสุขอนามัย⁶

ผลการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยหลายประการที่ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของแรงงานไทย โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยและมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลางถึงสูง ซึ่งได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ การสนับสนุนทางสังคม ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 46.50⁹ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.61, p < 0.01$)⁴ และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ($r = 0.43, p < 0.05$)⁷ ปัจจัยดังกล่าวจึงอาจสามารถทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมได้เนื่องจากสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและการได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำที่เท่ากัน และการทำงานภายใต้มาตรการและกฎระเบียบเดียวกัน อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวยังมีลักษณะบางประการที่แตกต่างจากแรงงานไทย คือ ความแตกต่างทาง

ชาติพันธุ์ และปัญหาการปรับตัวในสภาพสังคมที่มีความแตกต่างทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งขาดการศึกษาและไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน⁶ นอกจากนี้ปัญหาด้านลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวได้รับมักจะเป็นงานหนักและเสี่ยง ประกอบกับการขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน จึงอาจจะส่งผลต่อการรับรู้ความปลอดภัยในงานได้ ลักษณะปัญหาต่างๆ ข้างต้น ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว การทำงาน และครอบครัว ซึ่งอาจทำให้ความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวลดลงได้ ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนส่งเสริมความสุขในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และ 2) เพื่อทดสอบอำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ดีที่สุดและระดับความสามารถในการร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยมีกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ($r = 0.30-0.70$)¹² ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานกับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว



โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) เก็บข้อมูลระหว่างเดือน มีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2558 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบจับสลาก ไม่ใส่คืน จากแรงงานต่างด้าว 2 สัญชาติ คือ พม่า และกัมพูชาที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา คือ โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล แซ่แข็งและโรงงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือจาก ยางพาราอย่างละ 1 โรงงาน โดยเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมหลักของจังหวัดแถบภาคใต้ ซึ่งส่วนใหญ่มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานเป็น จำนวนมาก ขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรวิเคราะห์ อำนาจการทดสอบ (Power Analysis) ของโคเฮิน¹³ กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ($\alpha = 0.05$) อำนาจการทดสอบ (Power) ที่ 0.80 โดยกำหนดค่า v ที่ ∞ กำหนดค่าอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.3 ได้กลุ่มตัวอย่าง 109 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายร้อยละ 20¹⁴ โดยเก็บข้อมูลในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ กลุ่มละ 70 คน ทั้งพม่าและกัมพูชา เนื่องจากผู้วิจัยคำนึงถึงความตรง ภายใน (Internal Validity) ของการอธิบายผลที่เกิดขึ้น กับตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระ และการสรุปอ้างอิง ถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวทั่วไปที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรม สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากแบบ ไม่ใส่คืน โดยที่กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบเกี่ยวกับสิทธิ ของผู้เข้าร่วมการวิจัยผ่านล่ามของโรงงานที่จะช่วย อธิบายถึงการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ และลงนามเป็น ลายลักษณ์อักษรตามความสมัครใจในใบยินยอม เข้าร่วมวิจัยที่แปลเป็นภาษาพม่าและกัมพูชา เครื่องมือ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดการรับรู้

ความปลอดภัยในการทำงาน และ 2) แบบสอบถาม ที่นำมาประยุกต์ใช้ได้แก่ แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบวัดความสุขในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัย เลือกใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบัน สร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์¹⁵ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ ความมั่นคงในชีวิต และ ภาพรวม จำนวน 53 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ 1) ไม่เห็นด้วยเลย 2) เห็นด้วยเล็กน้อย 3) เห็นด้วยมาก และ 4) เห็นด้วยมากที่สุด ทดสอบความเที่ยงโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ 0.88

2. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัย สร้างขึ้นตามแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของเฮาส์¹⁶ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ทรัพยากร ข้อมูล และการประเมิน จำนวน 50 ข้อ โดยครอบคลุม แหล่งสนับสนุน 4 แหล่ง คือ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท และครอบครัวลักษณะการตอบเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1) เห็นด้วย น้อยที่สุด 2) เห็นด้วยน้อย 3) เห็นด้วยปานกลาง 4) เห็นด้วยมาก และ 5) เห็นด้วยมากที่สุด ทดสอบ ความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ 0.93

3. แบบวัดการรับรู้ความปลอดภัยในงาน ผู้วิจัย สร้างขึ้นตามทฤษฎีโดมิโน¹⁷ โดยเลือกศึกษาสาเหตุของ การประสบอันตรายลำดับที่ 2 และ 3 คือ ด้านปัจจัย ส่วนบุคคล และด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ เนื่องจาก สาเหตุของการประสบอันตรายลำดับที่ 1 เป็นเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ประเพณี ความเชื่อ ลักษณะ

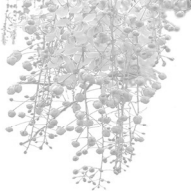


นิสัยส่วนตัวที่อาจจะแก้ไขได้ยาก ลำดับที่ 2 และ 3 คือ ความบกพร่องของคนรวมทั้งการกระทำที่ไม่ปลอดภัยในงานและสิ่งแวดล้อมในงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขได้หากมีการควบคุมที่ดีและปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ไม่เกิดลำดับที่ 4 และ 5 ซึ่งไม่เกิดอุบัติเหตุหรือไม่เกิดการบาดเจ็บแก่ร่างกาย ประกอบด้วย 25 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด 2) เห็นด้วยน้อย 3) เห็นด้วยปานกลาง 4) เห็นด้วยมาก และ 5) เห็นด้วยมากที่สุด ทดสอบความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ 0.94

4. แบบวัดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ¹⁸ ฉบับสั้น ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ได้มีการตัดข้อคำถามที่ข้อที่ 1-3 ออกเนื่องจากเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เหลือข้อคำถามที่ใช้รวมจำนวน 17 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ 1) ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง 2) ไม่มีความสุข 3) มีความสุข และ 4) มีความสุขอย่างยิ่ง ทดสอบความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ 0.83

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย 1) ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผ่านการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ อาจารย์พยาบาล อาชีวอนามัย และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.87-0.96 หลังจากการ

ปรับปรุงแก้ไขและได้แบบสอบถามภาษาไทยฉบับสมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวทำการแปลและแปลย้อนกลับ (Translate and Back Translation) เป็นภาษาพม่าและกัมพูชาโดยล่ามชาวพม่าและกัมพูชาที่เข้าใจและสามารถใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งนี้พบว่า เนื้อหามีสาระสำคัญเหมือนต้นฉบับ แต่มีการใช้คำแตกต่างกัน 2) ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 40 คน ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำและโรงงานผลิตถุงมือยาง ขนาดใหญ่อีก 2 แห่ง เป็นแรงงานพม่า 20 คน และแรงงานกัมพูชา 20 คน และหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค และยอมรับได้ที่ค่า 0.7 ขึ้นไป¹⁹ ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดทุกฉบับซึ่งมีค่าสูงกว่าปกติเล็กน้อย อาจเนื่องจากข้อคำถามที่มีจำนวนมากและค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามภายในชุดแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกันสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Forward Stepwise) โดยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ คือ 1) ตัวแปรต้น-ตัวแปรตามสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (Linearity) พิจารณาจาก Scatter Plot 2) ตัวแปรอิสระด้วยกันไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (0.28-0.60, $p < 0.01$) ซึ่งไม่เกิน 0.7 3) ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้นและตัวแปรตามไม่มี



ความสัมพันธ์กันเอง (Autocorrelation) พิจารณาจากค่า Dubin-watson มีค่า 1.34 (ค่าปกติ 1.5-2.5) และค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่า 1.85 (ค่าปกติ 10) ซึ่งมีค่าน้อยแสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก และค่า Tolerance มีค่า 0.54 (ค่าปกติ 0-1) ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นจึงสรุปว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นและทำการทดสอบด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ

การรับรองจริยธรรมทางวิจัย

งานวิจัยนี้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เลขที่ ศร 0521.1.05/468-469 และกลุ่มตัวอย่างได้ลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัยก่อนเก็บข้อมูล

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.10) อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ช่วงอายุ 20-35 ปี (ร้อยละ 89.30) อายุเฉลี่ย 27 ปี สถานภาพโสดและสมรสมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 47.14 และร้อยละ 45 ตามลำดับ) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 98.60) จบชั้นมัธยมศึกษา (ร้อยละ 58.60) อายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี (ร้อยละ 72.90) อายุการทำงานเฉลี่ย 3 ปี ทำงานอยู่ในกระบวนการผลิต (ร้อยละ 57.15) เป็นพนักงานรายวัน (ร้อยละ 90) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001-9,800 บาท รายได้เฉลี่ย 8,638 บาทต่อเดือน ไม่มีประวัติการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา (ร้อยละ 96.40) และไม่มีประวัติการเจ็บป่วยด้วยโรคประจำตัว (ร้อยละ 94.30) (ตารางที่ 1)

Table 1 Characteristic of Sample.

Characteristics	Numbers	Percent
Sex		
Male	87	62.10
Female	53	37.90
Age (year) ($M = 27.46$, $SD = 5.58$, $Min-Max = 18-48$)		
< 19	5	3.60
20-35	125	89.30
36-59	10	7.10
Marital status		
Single	66	47.10
Married/Partnered	63	45.00
Religion		
Buddha	138	98.57
Isalam	2	1.43



Table 1 Characteristic of Sample. (cont.)

Characteristics	Numbers	Percent
Educational level		
Primary school or lower	55	39.30
High school	82	58.60
Current job position (year)		
Mean±SD (Max: Min)	3.09±1.75 (3 month - 9 year)	
< 1	24	17.10
1-5	102	72.90
Work section		
Line Production	80	57.15
Warehouse	25	17.86
Type of employ		
Daily	126	90.00
Monthly	14	10.00
Monthly income (Baht)		
Mean±SD (Max: Min)	8,638.57±571.71(7,000-10,000)	
>7,800	139	99.29
7,800-8,800	42	30.00
8,801-9,800	96	68.58
9,801-10,000	1	0.71
Accident at work in 3 month ago		
No	135	96.40
Yes	5	3.60
Chronic disease		
No	132	94.30
Yes	8	5.70

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 179.75 (SD = 8.52) (ร้อยละ 98.60) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน คือ ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.55 (SD = 2.82) (ร้อยละ 97.90)

สัมพันธภาพทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.47 (SD = 2.13) (ร้อยละ 96.40) สิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.35 (SD = 2.53) (ร้อยละ 93.60) จิตวิญญาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.17 (SD = 2.42) (ร้อยละ 86.40) ความมั่นคงในชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.94 (SD = 2.49) (ร้อยละ 75.70) ยกเว้นด้านร่างกายและคุณภาพชีวิต



โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.87 และ 8.41 (SD = 1.99, SD = 1.32) (ร้อยละ 50.00 และ 82.14 ตามลำดับ) ส่วนคะแนนรวมการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 212.36 (SD = 21.94) (ร้อยละ 90.70) เมื่อวิเคราะห์ รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.17 (SD = 7.81) (ร้อยละ 85.70) ด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.04 (SD = 5.38) (ร้อยละ 88.60) ด้านข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.46 (SD = 4.84) (ร้อยละ 87.10) และด้านการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.67 (SD = 7.11) (ร้อยละ 85.70) และการรับรู้ความปลอดภัยในงานของคะแนนรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 97.63 (SD = 19.74) (ร้อยละ 66.40) และเมื่อวิเคราะห์การรับรู้ความปลอดภัยในงานรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความปลอดภัยในงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.00 (SD = 6.72) และด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.63 (SD = 13.53) (ร้อยละ 66.43 และ ร้อยละ 67.10 ตามลำดับ) นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับ

มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 51.40 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.68 (SD = 11.40, ค่าต่ำสุด-สูงสุด = 41-85) รองลงมาร้อยละ 35.70 อยู่ในระดับมีความสุข และ ร้อยละ 12.90 อยู่ในระดับไม่มีความสุข โดยเฉพาะ ในด้านการหาความรู้ การผ่อนคลาย สุขภาพ และ ครอบครัว

ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการ สนับสนุนทางสังคมร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 41 (Adjusted $R^2 = .41$, $p < 0.001$) การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายได้ร้อยละ 35.7 (R^2 Change = .357, $p < 0.001$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานทำนายได้ร้อยละ 5.9 (R^2 Change = .059, $p < 0.001$) ในขณะที่การรับรู้ ความปลอดภัยในงานไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ โดยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความสุข ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้ดีที่สุด ($\beta = .37$, $p < .001$) (ตารางที่ 2) สามารถเขียนสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} &= \text{ค่าคงที่} + b_1 (\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน}) + b_2 (\text{การสนับสนุนทางสังคม}) \\ &= -53.05 + .33 (X_1) + .37 (X_2) \end{aligned}$$

Table 2 Multiple Regression of Factors Affecting Quality of Work Life, Social Support in Happiness of Working.

Factors	B	SE	Beta	t	p
Social Support	0.194	0.046	0.373	4.205	0.000
Quality of Work life	0.442	0.119	0.331	3.725	0.000

$F = 48.824$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.416\%$



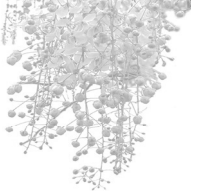
อภิปรายผล

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

ปัจจัยส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจาก ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ทำให้มีโรคภัยไข้เจ็บน้อย (ร้อยละ 5.70) นอกจากนี้แล้วยังมีสถานภาพสมรสคู่สูงถึงร้อยละ 45 ซึ่งลักษณะของคนมีคู่ครองก็จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนทางจิตใจ การให้กำลังใจ ทำให้รับรู้ตัวเองมีคนคอยอยู่เคียงข้างเสมอ นอกจากนี้การมีสวัสดิการเรื่องที่พกทำให้แรงงานที่มีสัญชาติเดียวกันได้อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ และมีเพื่อนที่เป็นพวกพ้องเดียวกัน แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาก็ยังมีคนที่คอยช่วยเหลือ ซึ่งแรงสนับสนุนทางสังคมส่งผลโดยตรงและทางอ้อมต่อความเครียดในการทำงานที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลลดลง^{10,20} นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 98.60) ซึ่งหลักธรรมทางศาสนาจะช่วยจรรโลงจิตใจให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ประกอบกับการได้รับรายได้และสวัสดิการที่ดีจากการทำงาน รวมทั้งมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย ทำให้ได้รับความต้องการพื้นฐานและมีความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับรายได้ที่เพียงพอ (ร้อยละ 77.10) และพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต้องจัดให้มีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายที่นายจ้างจะต้องมีกฎ มาตรการ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย เพื่อไม่ให้เกิดอันตราย

จากงาน²¹ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวถึง มนุษย์มีความต้องการเพื่อให้ชีวิตสามารถอยู่รอดได้คือ การมีปัจจัย 4 และต้องการให้ชีวิตมีความปลอดภัย การได้รับการดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย รวมถึงการได้รับรายได้ที่เพียงพอไปจนถึงเป้าหมายสูงสุดในชีวิต คือ ต้องการให้ชีวิตเป็นไปในทางที่ดีที่สุดทั้งการงานและการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี²²

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะแบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในวัยที่ร่างกายมีความแข็งแรงและยังไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จึงอาจจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพน้อย ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม การดูแลสุขภาพที่ไม่เหมาะสม²³ เช่น การดื่มแอลกอฮอล์อย่างหนัก เพี้ยวเตรวกลางคืนจนเกิดเรื่องทะเลาะวิวาท ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.0 มีประวัติการดื่มแอลกอฮอล์ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวรับรู้ ว่า ตนได้รับค่าตอบแทนที่ดี และมีที่อยู่อาศัยที่มีความปลอดภัย แต่ยังคงรู้สึก ว่า ตนเองนั้นเป็นแรงงานต่างด้าวที่จะต้องทำงานอย่างหนักและได้รับการจ้างงานแบบรายวัน (ร้อยละ 90) ซึ่งอาจจะถูกเลิกจ้างหรือให้หยุดทำงานได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ความไม่เชี่ยวชาญในงานอาจทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ล้วนส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตระยะยาวได้ ทำให้รู้สึก ว่าชีวิตตนเองนั้นเป็นไปตามคาดหวังแต่ยังมีความมั่นคงน้อย สอดคล้องตามทฤษฎีของมาสโลว์²² ที่กล่าวว่า เมื่อความต้องการของมนุษย์ขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นต่อไปก็จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้นตามลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายสูงสุด คือ การประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อให้ชีวิตได้เป็น



ไปตามความคาดหวัง แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง ก็อาจจะทำให้เกิดความเครียดและไม่มีความสุขในชีวิตได้

ระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมในการทำงาน ด้วย คือ อยู่ในวัยแรงงานที่มีพลังกำลัง มีจิตใจที่เบิกบาน และการมีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 45) ทำให้มีกำลังใจ ช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นและไม่รู้สึกโดดเดี่ยว สามารถที่จะเผชิญกับความเครียดและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีรายได้และสวัสดิการที่ดี และไม่มีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 93.60) ส่งผลให้มีเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ จึงไม่เกิดความวิตกกังวลและความหดหู่ใจที่จะทำให้เกิดปัญหาทางกายตามมา²⁴ เกิดความภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้รับรู้ถึงความสุขในชีวิต ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ เมเนียน²⁵ กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตัวเองจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีค่าและเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี เนื่องจากการรับรู้คุณค่าในตนมีความสำคัญที่จะนำมาสู่ความสุขที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งที่ยังรู้สึกไม่มีความสุข (ร้อยละ 12.90) โดยเฉพาะด้านการหาความรู้ การผ่อนคลาย พฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม และครอบครัว ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและต่างด้าว พบว่า มีความสอดคล้องกันคือ ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับสูง โดยการรับรู้ความสุขในการทำงานของแรงงานไทยขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพกับบุคคลในที่ทำงาน เช่น การมีความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมมือกัน

ในที่ม^{7,8}

อำนาจการทำนายความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความสุขในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญของบุคคลและใช้ในการทำงานร่วมกัน หากได้รับการช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน จะทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความสุขในการทำงาน¹⁰ เช่นเดียวกับการทำงานในโรงงานที่จะต้องทำงานร่วมกัน มีเครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอ หัวหน้างานให้ข้อมูลและคำแนะนำ รวมทั้งการให้ข้อมูลการทำงานของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ก็จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการทำงานมากขึ้น¹¹ นอกจากนี้แล้ว การได้รับกำลังใจจากครอบครัว ทำให้รู้สึกได้รับความรักโดยแท้จริง โดยเฉพาะในแรงงานต่างด้าวที่ต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตด้านการปรับตัวทั้งด้านภาษาและสังคม ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจึงส่งผลโดยตรงทางจิตใจในการช่วยให้มีพลังใจในสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตได้²⁶ สอดคล้องทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมของเฮาส์¹⁶ ที่กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก ทั้งทำให้บุคคลรู้สึกได้รับความรักและความช่วยเหลือ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสุขในชีวิต สามารถที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่ เกิดเป็นความภาคภูมิใจในผลสำเร็จในงาน จึงนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณสิริ สุจริต⁹ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานไทยได้ดีที่สุด ร้อยละ 46.50 ($p < 0.05$)

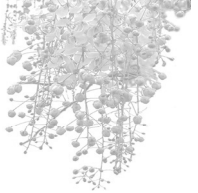


ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 5.9 ($R^2\text{Change} = .059$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมและผลตอบแทนจากการทำงานที่ดี สามารถตอบสนองแก่คนทำงานได้ในทุกมิติของชีวิต ช่วยให้เกิดความพึงพอใจที่นำไปสู่ความสุขในการทำงาน การทำงานในสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด มีการจัดสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ที่พักที่ถูกละเลยจนรวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่อำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย ทำให้ไม่เกิดความวิตกกังวลในการทำงาน ส่งผลให้มีจิตใจที่เบิกบานและผ่อนคลาย จึงสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และเกิดผลสำเร็จในงาน เป็นความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของครอบครัว รวมทั้งผลตอบแทนที่ได้เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ดีจากการทำงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตที่เกิดจากการทำงาน ถึงแม้ว่า การทบทวนวรรณกรรมจะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่การศึกษาครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานเพียงร้อยละ 5.9 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ เป็นต้น ซึ่งไม่ได้นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้

สำหรับการรับรู้ความปลอดภัยในงาน เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ ถึงแม้ว่าในการศึกษาของรัทพล จิตทะวิกุล¹¹ จะพบว่าการรับรู้ความปลอดภัยในงานจะช่วยลดความวิตกกังวลอันตรัยจากการทำงานและส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะโรงงานในการศึกษา

ครั้งนี้เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่มีระบบการควบคุมป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานตามกฎหมายทั้งในกระบวนการผลิตหรือขั้นตอนการทำงาน การเตรียมความพร้อมของการทำงานที่ปลอดภัย การจัดฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนการปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่กำหนดแนวทางส่งเสริมการใช้สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในสถานประกอบการที่เน้นด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย โดยไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อคุ้มครองทุกกลุ่มแรงงานรวมทั้งแรงงานต่างด้าว ประกอบกับสถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างเคร่งครัด ตามกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงอุตสาหกรรม ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้แรงงานทุกคนได้อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน²¹

ข้อค้นพบของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยในการทำนายความสุขในการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ดังนั้น ผู้บริหารของสถานประกอบการควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือนโยบายในการพัฒนาองค์กรโดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือ และเคารพซึ่งกันและกันระหว่างแรงงานทุกสัญชาติ จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาชี้แนะทั้งในเรื่องชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้การสนับสนุนดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่สถานประกอบการจะสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ภายในองค์กร เพื่อให้แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขยิ่งขึ้น และการศึกษาครั้งนี้พบว่า ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน แต่ยังมีอีกกลุ่มหนึ่งที่รับรู้ว่า



ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการหาความรู้ การผ่อนคลาย สุขภาพ และความสัมพันธ์ในครอบครัว ดังนั้นควรให้ความตระหนักถึงการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ ทักษะการปรับตัวในสังคม และการจัดการกับความเครียด รวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และการกระตุ้นให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานของแรงงานต่างด้าวในระบบอุตสาหกรรมของไทยต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่แข็งและโรงงานผลิตถุงมือยางพารา ในจังหวัดสงขลา ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล รวมทั้งผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. National Statistical Office, Ministry of Industry. The results of the survey work situations population. Available at <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/lfs56/reportFeb.pdf>, accessed June 8, 2016.
2. Office of Foreign Worker Administration. Ministry of Labour. Monthly statistics: March 2015. Available at <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sm/58/sm0358.pdf>, accessed February 8, 2016.
3. Montree P. Quality of life of unskilled Burmese labors in Sanpatong District, Chiang Mai province. [M.P.A. Thesis in Public Administration]. Chiang Mai: Faculty of Graduate studies, Chiang Mai, University, 2009.
4. Kunthipha K. Perception of sufficiency economic, quality of work life and work happiness employees: A case study of employees in the provincial electricity authority. Journal of Applied Arts 2008; 20-8.
5. Burton J. WHO Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices. Available at http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf, accessed May 15, 2016.
6. Tanapak M, Pong H, Somdech C. The Study on the entrepreneur's pottery problems and demands for Myanmar foreign workers employment in Ratchaburi province. Journal of Industrial education 2010; 4(3): 112-8.
7. Atcha C, Runglud L, Sarawut M, Jiraporn P, Sunthon C. Factors affecting the happy workplace of personal Saint Marry hospital. Journal of Panyapiwat 2013; (4): 73-85.
8. Phannawade P, Panatda C, Prakong C. The relationship between personality, happiness at workplace and perfor-



- mance appraisal case study of manufacturing and export kitchenware company. Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University 2013; 32(2): 102-12.
9. Wansiri S. Big five factors model of personality, idhipada, social support and happiness behaviors in the workplace. Journal of Ramkhamhaeng University 2011; 28(3): 172-83.
10. Luksamee S, Yupin A. Work motivation, social support, organization commitment, and work happiness of staff nurses in general hospital, central region. Kuakarun Journal of Nursing. 2012; 19 (2): 42-59.
11. Rattapol J, Sageemas N. Perception of safety in working and employee-supervisor relationship affecting to work happiness of operation employees. The Journal of KMUTNB 2010; 20(3): 562-70.
12. Boonjai S. The methodology in nursing research. Bangkok: Chulalongkorn university publishing, 2010.
13. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum, 1988.
14. Polit D, Beck C. Nursing research: Principles and methods. 7th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2004.
15. The human capacity Building Institute, The Federation of Thai Industries. Quality of work life of Industrial worker questionnaire. Available at <http://www.hcbi.org/upload/download/39d67d8ab4f4c10bf22aa353e27879133c.pdf>, accessed December 10, 2013.
16. Lin N, Dean A, Ensel, W. Social support, life events, and depression. USA: Academic Press, 1986.
17. Sabet P, Aadal H, Jamshidi M, Rad K. Application of Domino theory to justify and prevent accident occurrence in construction sites IOSR. Journal of Mechanical and Civil Engineering 2013; 6(2): 72-6.
18. Chanwit J, Julaiwan D, Nopporn T. Guidelines for creating an organization of happiness. Bangkok: Songkha creation publishing, 2013.
19. Fraenkel J, Wallen N. How to design and evaluate research in education. New York: Mc Grawhill, 2000.
20. Chonticha K, Atip P. A study of causal relationship of occupational stress among female academic university employees. Journal of Public Health 2015; 45(1): 58-70.
21. Department of Labor Protection and Welfare, Occupational Safety and Health Bureau. Labour protection act B.E. 2011. Available at <http://www.oshthai.org/index.php>, accessed February 8, 2016.



22. Abraham H. Maslow motivation and personality. Available at <http://www.Downloads/walker.org.uk/pubsebooks/pdfs>, accessed April 12, 2016.
23. Napolitano M. Migrant health issues. In M. Stanhope & J. Lancaster (eds.), *Public health nursing*. Philadelphia 2014: 754-65.
24. Sunisa C, Rachatiya N. Factors associated with neck, shoulder, and back pain among dental personnel of government hospitals in Khon Kaen province. *Journal of Public Health* 2016; 46(1): 42-56.
25. Manion J. Joy at work! creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration* 2003; 33(12): 652-9.
26. Cohen S, Underwood L, Gottlieb B, editors. *Social support measurement and intervention: a guide for health and social scientists*. New York: Oxford University Press, 2000.



Factors Influencing Happiness at Work Among Industrial Migrant Workers

Tippawan Smith* Apornit Buapetch* Sangarun Isaramalai*

ABSTRACT

This descriptive research aimed to predict the influences of quality of work life, social support and safety perceptions on happiness at work among industrial migrant workers. Simple random sampling by lottery without replacement was employed for 140 migrant workers, including 70 Myanmar and 70 Cambodian workers from large frozen seafood and rubber glove industries. Data were collected by self-administered questionnaire. Factors were identified using stepwise multiple regression analysis at the significant level of 0.05. Results showed that all predictive factors were at a high level (quality of work life: average 179.75, SD = 8.52; social support: average 212.36, SD = 21.94; safety perception: average 97.63, SD = 19.74). An estimated

one half of subjects (51.40 %) had happiness at work at a very high level (average 67.68, SD = 11.40). Social support and quality of work life together accounted for 41% of variance in working happiness (adjusted $R^2 = .41$, $p < 0.001$). The best predictor was social support ($\beta = 0.37$, $p < 0.001$). These findings suggest that social support strategies should be given greater concern among general industrial migrant workers, particularly regarding information and resources sharing. Increasing happiness at work might result in improved productivity among migrant workers of Thailand.

Keywords: migrant workers, happiness in working, industrial