



ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในโรงงานอุตสาหกรรม

ทิพวัตย์ สมิธ* อากรณ์พิพิญ บัวเพ็ชร์* แสงอรุณ อิสรະมาลัย*

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อทดลองความสัมพันธ์เชิงทناายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน กับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดสิงขลา กลุ่มตัวอย่าง 140 คน เป็นแรงงานพม่าและกัมพูชา กลุ่มละ 70 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบจับสลาก ไม่ไส้คืน จากโรงงานอาหารทะเล เช่น โรงเรือน ถุงมีอย่างพารา เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามแบบให้ตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติทดสอบพหุแบบมีชั้นตอน 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) คริ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 51.40) มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ย 67.68 (SD = 11.40) และ การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกันทนาาย ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 41 การสนับสนุนทางสังคมอธิบายความแปรปรวนได้ดีที่สุด ($\beta = 0.37$, $p < 0.001$) ข้อเสนอแนะ คือ การให้แรงสนับสนุนทางสังคมทั้งข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภาคอุตสาหกรรมต่อไป

113

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว, ความสุขในการทำงาน, โรงงานอุตสาหกรรม

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของไทย ส่งผลให้มีการขยายตัวอย่างมากของอุตสาหกรรมภาคการผลิต ทำให้ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญเพิ่มสูงขึ้นในตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา เท็นได้จากจำนวนแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีมากถึง 6.12 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2555 และยังคงมีแนวโน้มของความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี¹ โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน เมื่อแรงงานไทยมีจำนวนไม่เพียงพอ ประกอบกับการไม่นิยมทำงานหนัก จึงเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการจึงว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนกับกำลังแรงงานที่ขาดแคลนดังกล่าว เมื่อเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้

114 ความสามารถและฝีมือมากนัก แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงนิยมทำงานในกระบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จากข้อมูลการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 ลัญชาติหลัก ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว พบร้า มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปีทั้งที่เข้ามาอย่างถูกและผิดกฎหมาย ในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนมากถึง 1,371,471 คน² จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงงานต่างด้าวภายเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยให้การผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การเข้ามาอยู่ในประเทศไทยที่ไม่ใช่บ้านเกิดของตนเอง ที่มีความแตกต่างทั้งด้านสังคม ชีวิตความเป็นอยู่ และวัฒนธรรม ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องปรับตัวในเกอบทุกเรื่องของการใช้ชีวิต รวมทั้งลักษณะการทำงานที่ส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ไม่ใช่ลัญชาติเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาด้านการลือสาร

การขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน และขาดความระมัดระวังขณะทำงาน จึงอาจจะเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวยังเกิดผลกระทบต่อสังคมไทย เช่น การก่ออาชญากรรม การแพร่กระจายเชื้อโรคจากความเป็นอยู่ที่แพร่ เป็นต้น สถานการณ์ดังกล่าวเนี้ยส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับต่ำ³ ซึ่งท้ายที่สุด อาจจะส่งผลให้ความสูญในการทำงานของแรงงานต่างด้าวลดลงได้ เช่นกัน เนื่องจากมีการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความสูญในการทำงานมีความลับพันธ์กัน⁴ ความสูญในการทำงานทำให้เกิดบุคคลสนุกกับงานและมีความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้อาจมีความเสี่ยงต่อการมีความสูญในการทำงานลดลง จากการเพชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสภาวะสิ่งแวดล้อมการทำงานลักษณะงานที่เลี่ยงอันตราย และภาวะกดดันต่าง ๆ ที่จะส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ท้ายที่สุด ก็จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ซึ่งนับว่า เป็นความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจและภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลตลอดจนความมั่นคงของประเทศ^{5, 6}

การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสูญในการทำงานของประชากรไทยที่เป็นกลุ่มวัยทำงานสำคัญของประเทศไทยในกลุ่มพนักงานองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานราชการ^{4,7} ส่วนกลุ่มของแรงงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศไทยในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานต่างด้าวซึ่งพบว่า มีน้อยโดยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสูญในการทำงาน



ของกลุ่มงานคนไทย ได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล พบร่วมกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำถึงปานกลาง ($r = 0.25-0.44$) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และบุคลิกภาพ^{4,8} และ 2) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล พบร่วมกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ($r = 0.38-0.72$) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางลังคม ความปลอดภัยในงาน ลัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน และ ลักษณะงาน^{4,7-11} สำหรับการศึกษาในแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั่วไป เกี่ยวกับการทำงานชีวิตและสุขอนามัย⁶

ผลการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยหลายประการที่ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของแรงงานไทย โดยพบร่วมกับ ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยและมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลางถึงสูง ซึ่งได้นำมาศึกษาในครั้นนี้ คือ การสนับสนุนทางลังคม ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 46.50⁹ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.61, p < 0.01$)⁴ และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ($r = 0.43, p < 0.05$)⁷ ปัจจัยดังกล่าวจึงอาจสามารถทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมได้เนื่องจากสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งขั้นตอนการทำงานและการได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำที่เท่ากัน และการทำงานภายใต้มาตรการและกฎระเบียบเดียวกันอย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวยังมีลักษณะบางประการที่แตกต่างจากแรงงานไทย คือ ความแตกต่างทาง

ชาติพันธุ์ และปัญหาการปรับตัวในสภาพลังคมที่มีความแตกต่างทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งขาดการศึกษาและไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน⁶ นอกจากนี้ปัญหาด้านลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวได้รับมักจะเป็นงานหนักและเลี่ยง ประกอบกับการขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน จึงอาจจะส่งผลต่อการรับรู้ความปลอดภัยในงานได้ ลักษณะปัญหาต่างๆ ข้างต้น ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว การทำงานและครอบครัว ซึ่งอาจทำให้ความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวลดลงได้ ผลการศึกษาครั้นนี้ จึงสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนส่งเสริมความสุขในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ การศึกษาครั้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางลังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และ 2) เพื่อทดสอบอำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ดีที่สุดและระดับความสามารถในการร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยมีกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ($r = 0.30-0.70$)¹² ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางลังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานกับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางลังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานกับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ ศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) เก็บข้อมูลระหว่างเดือน มีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2558 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบจับลากไม่เสื่อม จากแรงงานต่างด้าว 2 สัญชาติ คือ พม่า และกัมพูชาที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ จังหวัดสกลนคร คือ โรงพยาบาลชุมชนอุตสาหกรรมอาหารทะเล แซ่แข็งและโรงพยาบาลชุมชนอุตสาหกรรมผลิตถุงมือจากยางพาราอย่างละ 1 โรงพยาบาล โดยเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมหลักของจังหวัดແນกภาคใต้ ซึ่งส่วนใหญ่มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานเป็นจำนวนมาก ขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรวิเคราะห์ที่ คำนวณการทดสอบ (Power Analysis) ของโโคเอ็น¹³ กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ($\alpha = 0.05$) กำหนดค่าอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.3 ได้กลุ่มตัวอย่าง 109 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายร้อยละ 20¹⁴ โดยเก็บข้อมูลในลักษณะที่เท่ากัน คือ กลุ่มละ 70 คน ทั้งพม่าและกัมพูชา เนื่องจากผู้วิจัยคำนึงถึงความตรงภายใน (Internal Validity) ของการอธิบายผลที่เกิดขึ้น กับตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระ และการสรุปอ้างอิง ถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับลากแบบไม่เสื่อม โดยที่กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบเกี่ยวกับลิธิช ของผู้เข้าร่วมการวิจัยผ่านล่ามของโรงพยาบาลที่จะช่วย อธิบายถึงการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ และลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรตามความสมัครใจในใบยินยอม เข้าร่วมวิจัยที่แปลเป็นภาษาพม่าและกัมพูชา เครื่องมือการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดการรับรู้

ความปลอดภัยในการทำงาน และ 2) แบบสอบถามที่นำมาประยุกต์ใช้ได้แก่ แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบวัดความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันสร้างเสริมขึ้นด้วยความสามารถมนุษย์¹⁵ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม ลิ่งเวลาดลลอม จิตวิญญาณ ความมั่นคงในชีวิต และภาพรวม จำนวน 53 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ 1) ไม่เห็นด้วยเลย 2) เห็นด้วยเล็กน้อย 3) เห็นด้วยมาก และ 4) เห็นด้วยมากที่สุด ทดสอบความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบากได้ 0.88

2. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของไฮล์ส¹⁶ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ทวพยากรณ์ข้อมูล และการประเมิน จำนวน 50 ข้อ โดยครอบคลุมแหล่งสนับสนุน 4 แหล่ง คือ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท และครอบครัวลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด 2) เห็นด้วยน้อย 3) เห็นด้วยปานกลาง 4) เห็นด้วยมาก และ 5) เห็นด้วยมากที่สุด ทดสอบความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบากได้ 0.93

3. แบบวัดการรับรู้ความปลอดภัยในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีโดมิโน¹⁷ โดยเลือกศึกษาสาเหตุของ การประสบอันตรายลำดับที่ 2 และ 3 คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ เนื่องจากสาเหตุของการประสบอันตรายลำดับที่ 1 เป็นเรื่องลักษณะส่วนบุคคล เช่นประเพณี ความเชื่อ ลักษณะ



นิลัยล้วนตัวที่อาจจะแก่ไขได้ยาก ลำดับที่ 2 และ 3 คือ ความบกพร่องของคนรวมทั้งการกระทำที่ไม่ปลอดภัยในงานและสิ่งแวดล้อมในงานที่ไม่เหมาะสมซึ่งเป็นขั้นตอนที่สามารถที่จะปรับปรุงแก่ไขได้หากมีการควบคุมที่ดีและปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ก็จะส่งผลให้มีเกิดลำดับที่ 4 และ 5 ซึ่งไม่เกิดอุบัติเหตุหรือไม่เกิดการบาดเจ็บแก่ร่างกาย ประกอบด้วย 25 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด 2) เห็นด้วยน้อย 3) เห็นด้วยปานกลาง 4) เห็นด้วยมาก และ 5) เห็นด้วยมากที่สุด ทดสอบความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารอนบากได้ 0.94

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

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

ปรับปรุงแก้ไขและได้แบบสอบถามภาษาไทยฉบับสมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวทำการแปลและแปลย้อนกลับ (Translate and Back Translation) เป็นภาษาพม่าและกัมพูชาโดยล่ามชาวพม่าและกัมพูชาที่เข้าใจและสามารถใช้ภาษาไทยได้ ทั้งนี้พบว่า เนื้อหามีสาระสำคัญเหมือนต้นฉบับแต่มีการใช้คำแตกต่างกัน 2) ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 40 คน ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำและโรงงานผลิตถุงมือยาง ขนาดใหญ่ถึง 2 แห่ง เป็นแรงงานพม่า 20 คน และแรงงานกัมพูชา 20 คน และหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟารอนบาก และยอมรับได้ที่ค่า 0.7 ขึ้นไป¹⁹ ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดทุกฉบับซึ่งมีค่าสูงกว่าปกติเล็กน้อย อาจเนื่องจากข้อคำถามที่มีจำนวนมากและค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามภายในชุดแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกันสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ โดยกำหนดความมั่นยำสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ทดสอบพหุคุณแบบขั้นตอน (Forward Stepwise) โดยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ คือ 1) ตัวแปรต้น-ตัวแปรตามสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (Linearity) พิจารณาจาก Scatter Plot 2) ตัวแปรอิสระตัวยังกันไม่มีความสัมพันธ์กันของสูง (Multicollinearity) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพียร์สัน ($0.28-0.60$, $p < 0.01$) 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) ซึ่งมีค่า'n้อยแสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก และค่า Tolerance มีค่า 0.54 (ค่าปกติ 0-1) ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของทั้งตัวแปรตันและตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นจึงสรุปว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นและทำการทดสอบต่อด้วยสถิติทดสอบพหุคุณ

การรับรองจริยธรรมทางวิจัย

งานวิจัยนี้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เลขที่ ศธ 0521.1.05/468-469 และกลุ่มตัวอย่างได้ลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัยก่อนเก็บข้อมูล

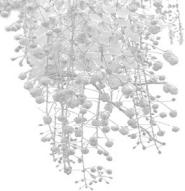
118

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.10) อายุในวัยผู้ใหญ่ต่อนั้น ช่วงอายุ 20-35 ปี (ร้อยละ 89.30) อายุเฉลี่ย 27 ปี สถานภาพโสดและสมรส มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (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
Islam	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)		119
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

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 179.75 (SD = 8.52) (ร้อยละ 98.60) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน คือ ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.55 (SD = 2.82) (ร้อยละ 97.90)

ลัมพันธภาพทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.47 (SD = 2.13) (ร้อยละ 96.40) ลิ้งแวดล้อม 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) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน 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) และการรับรู้ความปลอดภัยในงานของคะแนนรวมอยู่ในระดับสูง 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) รองลงมาอยู่ละ 35.70 อยู่ในระดับมีความสุข และ ร้อยละ 12.90 อยู่ในระดับไม่มีความสุข โดยเฉพาะ ในด้านการทำงานที่มีความรู้ การฝึกอบรม ศุภภาพ และ ครอบครัว

ผลวิเคราะห์การทดสอบพหุคุณแบบมีขั้นตอน พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 41 (Adjusted R² = .41, p < 0.001) การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายได้ร้อยละ 35.7 (R² Change = .357, p < 0.001) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานทำนายได้ร้อยละ 5.9 (R² Change = .059, p < 0.001) ในขณะที่การรับรู้ความปลอดภัยในงานไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ โดยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้ดีที่สุด ($\beta = .37$, $p < .001$) (ตารางที่ 2) สามารถเขียนสมการทดสอบโดยได้ดังนี้

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

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 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ตอนต้นที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ทำให้มีโรคภัยไข้เจ็บน้อย (ร้อยละ 5.70) นอกจากนี้แล้ว ยังมีสถานภาพสมรสคู่สูงถึงร้อยละ 45 ซึ่งลักษณะของคนมีคู่ครองก็จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนทางจิตใจ การให้กำลังใจ ทำให้รับรู้ว่าตัวเองมีคนคอยอยู่เคียงข้างเสมอ นอกจากนี้การมีสวัสดิการเรื่องที่พัก ทำให้แรงงานที่มีลัญชาติเดียวกันได้อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ และมีเพื่อนที่เป็นพวกร้องเดียวกัน แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาที่มีคนที่คุยช่วยเหลือ ซึ่งแรงสนับสนุนทางสังคมส่งผลโดยตรงและทางอ้อมต่อความเครียดในการทำงานที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลลดลง^{10,20} นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 98.60) ซึ่งหลักธรรมทางศาสนาจะช่วยบรรลุจิตใจให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ประกอบกับการได้รับรายได้และสวัสดิการที่ดีจากการทำงาน รวมทั้งมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย ทำให้ได้รับความต้องการพื้นฐานและมีความปลอดภัยในชีวิตซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับรายได้ที่เพียงพอ (ร้อยละ 77.10) และเพียงพอให้กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยใช้แรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต้องจัดให้มีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างเคร่งครัด ตามกฎหมายที่นายจ้างจะต้องมีกกฎ มาตรการ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย เพื่อไม่ให้เกิดอันตราย

จากการ²¹ แสดงลักษณะที่ดีขึ้นความต้องการของมาลโลว์ ที่กล่าวถึง มนุษย์มีความต้องการเพื่อให้ชีวิตสามารถอยู่รอดได้คือ การมีปัจจัย 4 และต้องการให้ชีวิตมีความปลอดภัย การได้รับการดูแลช่วยเหลือ เมื่อเจ็บป่วย รวมถึงการได้รับรายได้ที่เพียงพอไปจนถึง เป้าหมายสูงสุดในชีวิต คือ ต้องการให้ชีวิตเป็นไปในทางที่ดีที่สุดทั้งการงานและการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี²²

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะแบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในวัยที่ร่างกายมีความแข็งแรงและยังไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จึงอาจจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพน้อย ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการดูแลสุขภาพที่ไม่เหมาะสม²³ เช่น การดื่มแอลกอฮอล์อย่างหนัก เที่ยวเตร่กลางคืนจนเกิดเรื่องทะเลวิวาท ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.0 มีประวัติการดื่มแอลกอฮอล์ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวรับรู้ว่า ตนได้รับค่าตอบแทนที่ดีและมีที่อยู่อาศัยที่มีความปลอดภัย แต่ยังคงรู้สึกว่า ตนเองนั้นเป็นแรงงานต่างด้าวที่จะต้องทำงานอย่างหนักและได้รับการจ้างงานแบบรายวัน (ร้อยละ 90) ซึ่งอาจจะถูกเลิกจ้างหรือให้หยุดทำงานได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ความไม่เชี่ยวชาญในงานอาจทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ล้วนส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตระยะยาวได้ ทำให้รู้สึกว่าชีวิตตนเองนั้นเป็นไปตามคาดหวังแต่ยังมีความมั่นคงน้อย แสดงลักษณะทุกข์ของมาลโลว์²² ที่กล่าวว่า เมื่อความต้องการของมนุษย์ขึ้นต่ำสุดได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นต่ำไปก็จะระดับให้เกิดแรงจูงใจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้นตามลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายสูงสุด คือ การประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อให้ชีวิตได้เป็น

ไปตามความคาดหวัง แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง ก็อาจจะทำให้เกิดความเครียดและไม่มีความสุขในชีวิตได้

ระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วย คือ อุழิในวัยแรงงานที่มีพลังกำลัง มีจิตใจที่เบิกบาน และการมีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 45) ทำให้มีกำลังใจ ช่วยกันแก่ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและไม่รู้สึกโดดเดี่ยว สามารถที่จะเชื่อมกับความเครียดและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีรายได้และสวัสดิการที่ดี และไม่มีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 93.60) ส่งผลให้มีเงินเลี้ยงต้นเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ จึงไม่เกิดความวิตกกังวลและความหดหู่ใจ ที่จะทำให้เกิดปัญหาทางกายตามมา²⁴ เกิดความภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้รับรู้ถึงความสุขในชีวิต ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ เมเนียน²⁵ กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตัวเองจะทำให้รู้สึกว่าตัวเองมีค่าและเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี เนื่องจากการรับรู้คุณค่าในตนมีความสำคัญที่จะนำมาสู่ความสุขที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้นี้พบว่า แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งที่ยังรู้สึกไม่มีความสุข (ร้อยละ 12.90) โดยเฉพาะด้านการหากำไร การพ่อนคลาย พฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม และครอบครัว ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและต่างด้าว พบร่วม มีความสอดคล้องกัน คือ ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับสูง โดยการรับรู้ความสุขในการทำงานของแรงงานไทยขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพกับบุคคลในที่ทำงาน เช่น การมีความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมมือกัน

ในทีม^{7,8}

อำนาจการทำงานยcretion ในการทำงาน

ในการศึกษาครั้นี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำงานยcretion ในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ การสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญของบุคคล และใช้ในการทำงานร่วมกัน หากได้รับการช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน จะทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความสุข ในการทำงาน¹⁰ เช่นเดียวกับการทำงานในโรงงานที่จะต้องทำงานร่วมกัน มีเครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอ หัวหน้างานให้ข้อมูลและคำแนะนำ รวมทั้งการให้ข้อมูล การทำงานของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ก็จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการทำงานมากขึ้น¹¹ นอกจากนี้แล้ว การได้รับกำลังใจจากครอบครัว ทำให้รู้สึกได้รับความรักโดยแท้จริง โดยเฉพาะในแรงงานต่างด้าวที่ต้องพึ่งกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตด้านการปรับตัวทั้งด้านภาษาและสังคม ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจริงส่งผลโดยตรงทางจิตใจในการช่วยให้มีพลังใจในสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตได้²⁶ สอดคล้องทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมของ เอ็คส์¹⁶ ที่กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก ทั้งทำให้บุคคลรู้สึกได้รับความรักและความช่วยเหลือ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสุขในชีวิต สามารถที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่ เกิดเป็นความภาคภูมิใจในผลสำเร็จในงาน จึงนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณลิริ สุจิต⁹ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำงานยcretion ในการทำงานของแรงงานไทยได้ดีที่สุด ร้อยละ 46.50 ($p < 0.05$)



ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการนำพาความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 5.9 (R^2 Change = .059) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมและผลตอบแทนจากการทำงานที่ดี สามารถตอบสนองแก่คนทำงานได้ในทุกมิติของชีวิต ช่วยให้เกิดความพึงพอใจที่นำไปสู่ความสุขในการทำงาน การทำงานในสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด มีการจัดสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ที่พักที่ถูกสุขอนามัย รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่อำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย ทำให้ไม่เกิดความวิตกกังวลในการทำงาน ส่งผลให้มีจิตใจที่เบิกบานและผ่อนคลาย จึงสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และเกิดผลสำเร็จในงาน เป็นความภาคภูมิใจและเป็นที่พึงของครอบครัว รวมทั้งผลตอบแทนที่ได้เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ดีจากการทำงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้น ล่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตที่เกิดจาก การทำงาน ถึงแม้ว่า การทบทวนวาระนั้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่การศึกษาครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุข ในการทำงานเพียงร้อยละ 5.9 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ เป็นต้น ซึ่งไม่ได้นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้

สำหรับการรับรู้ความปลอดภัยในงาน เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถนำพาความสุขในการทำงานได้ถึงแม้ว่าในการศึกษาของรัทพล จิตทะวิกุล¹¹ จะพบว่า การรับรู้ความปลอดภัยในงานจะช่วยลดความวิตกกังวล อันตรายจากการทำงานและส่งผลให้เกิดความสุข ในการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานในการศึกษา

ครั้งนี้เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่มีระบบการควบคุมป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานตามกฎหมายทั้งในกระบวนการผลิตหรือขั้นตอนการทำงาน การเตรียมความพร้อมของการทำงานที่ปลอดภัย การจัดฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนการปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติดูบบบที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่กำหนดแนวทางส่งเสริมการใช้สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ในสถานประกอบการที่เน้นด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย โดยไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มแรงงานใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อคุ้มครองทุกกลุ่มแรงงานรวมทั้งแรงงานต่างด้าว ประกอบกับสถานประกอบการปฏิบัติตาม มาตรฐานอย่างเคร่งครัด ตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดย กระทรวงแรงงานและกระทรวงอุตสาหกรรม ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้แรงงานทุกคนได้อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน²¹

ข้อค้นพบของการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยในการนำพาความสุขในการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ดังนั้น ผู้บริหารของสถานประกอบการควรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรืออนิยมายในการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีการช่วยเหลือ ชี้แนะและกัน ยอมรับนับถือ และเคารพซึ่งกันและกัน ระหว่างแรงงานทุกกลุ่มชาติ จัดให้มีบริการให้คำปรึกษา ซึ่งแนะนำทั้งในเรื่องชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ การสนับสนุนดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่สถานประกอบการจะสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ภายในองค์กร เพื่อให้แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขยิ่งขึ้น และการศึกษาครั้งนี้พบว่า ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน แต่ยังมีอีกกลุ่มหนึ่งที่รับรู้ว่า

ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการหาความรู้ การฝึกอบรม ภาษาอังกฤษ และความสัมพันธ์ ในครอบครัว ดังนั้นควรให้ความตระหนักรถึงการส่งเสริม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ ทักษะ การปรับตัวในสังคม และการจัดการกับความเครียด รวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ภายในครอบครัว และการกระตุ้นให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานของแรงงานต่างด้าว ในระบบอุตสาหกรรมของไทยต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณารวบรวม
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และฝ่ายทรัพยากรบุคคล
124 ในโรงงานผลิตอาหารทะเลแซ่บแจ็งและโรงงานผลิต
ถุงมือยางพารา ในจังหวัดสงขลา ที่อำนวยความสะดวก
ในการเข้าเก็บข้อมูล รวมทั้งผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้ให้
ความร่วมมือเป็นอย่างดี

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, Runglude 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, iddhipada, 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.

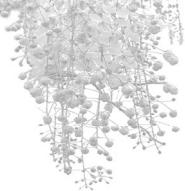
18. Chanwit J, Julaiwan D, Nopporn T. Guidelines for creating an organization of happiness. Bangkok: Songkha creation publishing, 2013.

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 Aporntip 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.

127

Keywords: migrant workers, happiness in working, industrial