

การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 7 ตุลาคม 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 19 มกราคม 2565

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 21 มกราคม 2565

ดร.กั้ววาน ยอดวิเศษศักดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รัตน์ติญา อยู่เย็น

บุคลากร การประปาส่วนภูมิภาค

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักในจังหวัดสมุทรสาคร และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางในการป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คนที่เป็นพนักงานสัญชาติเมียนมาซึ่งปฏิบัติงานจำแนกตามอุตสาหกรรมหลักในจังหวัดสมุทรสาครที่มีการลงทุนมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานสัญชาติเมียนมามีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงาน สถานภาพสมรสที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน และ 3) พนักงานสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลของการศึกษานี้ได้นำไปสู่แนวทางการป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยในอนาคต

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน พนักงานสัญชาติเมียนมา การขาดแคลนแรงงาน

The Study on Happiness at Work of Myanmar Employees in Thailand

Received: October 7, 2021

Revised: January 19, 2022

Accepted: January 21, 2022

Dr.Kangwan Yodwisitsak

Assistant Professor of Faculty of Business Administration for Society,
Srinakharinwirot University

Rattiya Yooyen

Officer, Provincial Waterworks Authority

ABSTRACT

The aims of this study were: 1) to evaluate the level of happiness at work amongst Myanmar employees working in Thailand, 2) to determine the effect of demographic characteristics on happiness at work, 3) to compare the level of happiness at work amongst Myanmar employees working in major industries in Samutsakhon province, and 4) to propose the preventive suggestions in dealing with labor shortage of the manufacturing sectors in Thailand. Four hundred Myanmar employees were selected as representative from 5 major industries included food, textile, plastic, paper and paper products, and metal industries. The data were then analyzed using descriptive statistics, T-test and One-way ANOVA test. The results revealed that 1) the overall level of happiness at work was “very high” 2) Demographic characteristics including gender, working experiences and marital status significantly influenced the level of happiness at the level 0.05, and 3) The level of happiness at work amongst Myanmar employees working in different industries was statistically different at the level of 0.05. The result of this study could lead to several preventive suggestions for manufacturing industries in dealing with labor shortage in the future.

Keywords: Happiness at Work, Myanmar Employee, Labor Shortage

บทนำ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ทำให้มีผลกระทบต่อตลาดแรงงานของประเทศไทย เนื่องจากตลาดแรงงานของไทยมีไม่เพียงพอและแรงงานสัญชาติไทยไม่นิยมทำ จากสภาวะที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือนี้ แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาที่จะทำให้ธุรกิจภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมดำเนินไปได้ (Srilert, 2014) เมื่อแรงงานต่างด้าวจากหลายสัญชาติมารวมตัวกันเพื่อทำงานในประเทศมากขึ้น ย่อมเกิดความหลากหลายด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางความคิด รวมทั้งความหลากหลายทางวัฒนธรรมความเป็นอยู่ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนมากขึ้นหลังการเปิดประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) กล่าวคือ เมื่อมีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานชาวเมียนมาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีปริมาณที่มากถึง 1,520,911 คน (Foreign Workers Administration Office, 2020) และมีการกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง ซึ่งหากองค์การไม่ได้มีการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลให้การทำงานไม่ราบรื่น ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียว อันนำไปสู่ปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้ (Nimnual, 2013) ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม ด้านสาธารณสุข หรือด้านความมั่นคง นอกจากนี้การทำงานในความหลากหลายทางวัฒนธรรมยังส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันของแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดำเนินงานต่อองค์การทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้น หากองค์การสามารถบริหารจัดการความหลากหลายนี้ได้ จะทำให้แรงงานหรือบุคลากรในองค์การเกิดความสุขในการทำงาน และสร้างผลผลิตให้ได้ตรงตามความต้องการขององค์การ โดยเฉพาะในประเทศไทยที่มีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก หากแรงงานกลุ่มดังกล่าวนี้ (โดยเฉพาะแรงงานชาวเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังคงมีปริมาณมาก) ปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะทำให้ได้รับผลกระทบ เกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ก็อาจจะย้ายถิ่นฐานกลับไปยังประเทศของตน (Theingi & Mon, 2010) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกของประเทศไทยได้ในระยะยาวและส่งต่อไปยังการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในที่สุด (Jiawiwatkul & Jiawiwatkul, 2018; Leerasiri, 2020) เมื่อแรงงานเกิดความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ก็จะมีพลัง แรงกาย แรงใจที่ร่วมผลักดันให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และส่งผลให้การขับเคลื่อนและพัฒนางานองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น (Jantarajaturong, Jiawiwatkul & Poopan, 2018) ความสุขในการทำงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล “ความสุข” จึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ซึ่งมีงานวิจัยหลายงานที่ได้กล่าวถึงเรื่องดังกล่าวไปในแนวทางเดียวกันว่า พนักงานหรือบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งยังส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดมีความสุขไปด้วย (Manion, 2003; Higashide, 2016)

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ เป็นพนักงานสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ (Samutsakhon Province, 2020) เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่เป็นจำนวนมาก และมีจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมามากที่สุดจังหวัดหนึ่งในประเทศไทย

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย โดยผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการศึกษานี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารองค์การในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีแรงงานต่างด้าว (โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานสัญชาติเมียนมา) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเทศไทย เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในอนาคต เพราะหากพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยไม่มีความสุขในการทำงานและย้ายถิ่นฐานกลับไปยังภูมิลำเนาแล้ว ก็จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกของไทยได้ โดยการศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมา และเปรียบเทียบระดับความสุขของพนักงานสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักในจังหวัดสมุทรสาคร
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ เป็นการปิดช่องว่างของงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่เคยมุ่งเน้นเพียงพนักงานสัญชาติไทย หรือมุ่งเน้นศึกษาในองค์การเพียงแห่งเดียว หรือมุ่งเน้นศึกษาในอุตสาหกรรมเพียงอุตสาหกรรมเดียว ซึ่งงานวิจัยนี้ จะเป็นการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว

2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

งานวิจัยนี้ สามารถนำไปสู่แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมา ซึ่งจะเป็นการป้องกันการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมหลักในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีพนักงานสัญชาติเมียนมาปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารข้อมูล ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สถานการณ์และวิถีชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ผ่านมาที่มีการเติบโตค่อนข้างสูงทำให้เกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก ทั้งนี้ ปัญหาแรงงานต่างด้าวไม่ได้เริ่มเกิดขึ้นเมื่อเร็ววันนี้ แต่เกิดจากการขาดแคลนแรงงานที่เป็นคนไทยมากกว่า 10 ปีแล้ว จึงต้องมีการนำแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยในหลายธุรกิจโดยเฉพาะในภาคการก่อสร้าง ภาคการประมง และงานบ้าน เป็นต้น โดยแรงงานต่างด้าวนี้เป็นแรงงานที่มีการกระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง และเป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำ (Pimonratnakan & Sungrugs, 2017)

จากข้อมูลจำนวนแรงงานสัญชาติเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยพบว่า ในปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานสัญชาติเมียนมา จำนวน 1,557,426 คน โดยจังหวัดที่มีการจดทะเบียนแรงงานสัญชาติเมียนมามากที่สุดคือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 302,442 คน รองลงมาคือ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 207,836 คน (Foreign Workers Administration Office, 2020) การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวเกิดจากการที่ประเทศไทยต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

ในแต่ละปี เพราะกำลังแรงงานไทยไม่เพียงพอทดแทนแรงงานที่จะเกษียณ และประเทศไทยมีนโยบายที่จะเปลี่ยนโครงสร้างภาคแรงงานให้มีทักษะยิ่งขึ้น ประกอบกับคนไทยไม่นิยมทำงานหนักและสกปรกในภาคธุรกิจ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังมีค่าแรงถูก และนายจ้างไม่ต้องดูแลและรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานมากนัก ทำให้มีการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น (Aenihon, 2018)

1.1 สถานการณ์แรงงานสัญชาติเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง ประกอบกับความต้องการแรงงานจากส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย สังเกตได้จากจำนวนโรงงานและสถานประกอบการต่าง ๆ ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานสัญชาติไทย โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง สถานประกอบการแต่ละแห่งในจังหวัดสมุทรสาคร จะจ้างแรงงานต่างชาตินานหรือสั้นขึ้นอยู่กับพื้นที่ ขนาดและประเภทอุตสาหกรรม สาเหตุสำคัญในการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมานั้นก็เนื่องมาจากแรงงานสัญชาติเมียนมานั้นไม่เลือกงาน ผนวกกับเป็นงานที่แรงงานสัญชาติไทยไม่นิยมทำงาน เนื่องจากเป็นงานหนัก งานสกปรก และมีกลิ่นเหม็น ระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน เป็นงานที่อยู่กลางแจ้ง ทำงานไม่เป็นเวลา ขาดความมั่นคง อีกทั้งค่าจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมานั้น ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สามารถกำหนดค่าแรงงานได้ หรือเป็นแรงงานราคาถูก หรือเป็นแรงงานที่หาง่ายจากกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานจากนายหน้าค่าแรงงาน จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการต่าง ๆ ที่ขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทน เพื่อให้กิจการสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง (Pamorn & Tantiwipawin, 2020)

นอกจากนี้ จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพฯ มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยการผลิตที่เหมาะสม ต่อการลงทุนจึงมีผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุน ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก โดยอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 5 อันดับแรกของจังหวัดสมุทรสาคร (Samutsakhon Province, 2020) ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ

1.2 วิถีชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมา

วิถีชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมาก่อนเข้ามาทำงาน จะมีความลำบาก ขาดความสะดวกสบาย หางานทำยาก รายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ต้องประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อให้ครอบครัวอยู่ได้อย่างพอเพียง และมีการกล่าวถึงว่า ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความอุดมสมบูรณ์ หางานง่าย หากมีความขยันจะมีงานให้ทำตลอดเวลา วิถีชีวิตของแรงงานสัญชาติเมียนมาหลังเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีเงินใช้จ่ายสะดวก มีเครื่องอำนวยความสะดวกทำให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข เพราะเนื่องจากเป็นพื้นที่ซึ่งเอื้อต่อการประกอบอาชีพและสร้างรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่าย สามารถส่งเงินไปให้พ่อแม่ที่เมียนมาได้ มีเงินเก็บมากขึ้น ชีวิตของครอบครัวดีขึ้น แรงงานสัญชาติเมียนมาที่อยู่ประเทศไทยมีวิถีชีวิตใหม่ที่ดีขึ้น (Chantavanich & Vungsiriphisal, 2012; Sugantha, 2012; Pimonratnakan & Sungrugsas, 2017)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น การศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการเปรียบเทียบระดับความสุขของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมหลักของจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากการวิจัยในอดีตที่ผ่านมาเคยพบว่า ประเภทของงานหรือลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายนั้นส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน (Chatthong, Sornsri, Amornwatana & Nutrujiroj, 2016)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มาจากประสบการณ์ด้านบวกภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่สามารถประเมินได้จากการสังเกตภายนอก แต่จะแสดงออกทางความรู้สึกเชิงบวกและทางความรู้สึกเชิงลบ หากบุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน (Diener, 2003) ในขณะที่ Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน แรงจูงใจ แนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม ซึ่งความสุขในการทำงานจะส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อบุคคลนั้น ๆ เช่น สุขภาพร่างกายแข็งแรง อารมณ์ดี ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดี เป็นต้น ส่วน Warr (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน และ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากการกระทำ ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้สึกปลอดภัย นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคล มีความผูกพันในงานและปรารถนาที่จะตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

จากคำนิยามของความสุขในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสบการณ์การเรียนรู้ ความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก จนเกิดความยินดีและความพึงพอใจ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน และปรารถนาที่จะตั้งใจทำงานในองค์กรต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ถึงแม้ว่า การศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานนั้นมีอยู่หลากหลาย (Warr, 1990; Carnegie, 1996; Lu, Shin, Lin & Ju, 1997; Diener, 2003; Gavin & Mason, 2004; Lyubomirsky, King & Diener, 2005; Thayaping, 2006; Wasanthanarat, 2009; Haar, Schmitz, Di Fabio & Daellenbach, 2019; Yodwisitsak, Yooyen & Kitakawa, 2019) โดยผู้วิจัยเลือกที่จะประยุกต์ใช้แนวคิดของ Manion (2003) มาใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวครอบคลุมแนวคิดข้างต้น และได้รับการยอมรับในการนำมาใช้ศึกษาวิจัย ประกอบกับ มีความเหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมกับประเด็นการศึกษาตามขอบเขตของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์

โดย Manion (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรที่ตนได้ร่วมปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ติดต่อพูดคุยอย่างเป็นมิตร เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีสังคมการทำงานที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ทั้งยังเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงานอีกด้วย (Wasanthanarat, 2009; Lyubomirsky, King & Diener, 2005; Haar, Schmitz, Di Fabio & Daellenbach, 2019)

2. ด้านความรักในงาน (Love at the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรักและความผูกพันกับงานอย่างเหนียวแน่น รู้ว่า ตนเองมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จลุล่วง มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น

สุขใจ เพลิดเพลิน มีความสุขและปรารถนาที่จะได้ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความรู้สึกภูมิใจในหน้าที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน (Wasanthanarat, 2009; Yodwisitsak, Yooyen & Kitakawa, 2019)

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่า ตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา (Thayaping, 2006; Lyubomirsky, King & Diener, 2005)

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่า ตนเองได้รับการยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือในหน่วยงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของตนที่มีต่องาน ผู้ร่วมงานมีความคาดหวังที่ดีและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของตน ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการทำงานภายในหน่วยงานของตน ตลอดจน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Baron, Fortin, Frei, Hauver & Shack, 1990; Haar, Schmitz, Di Fabio & Daellenbach, 2019)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ในอดีตที่ผ่านมา การศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยในบริบทของปัจจัยส่วนบุคคลสามารถสรุปได้ ดังนี้

Ritkaew, Aujiरणpongpan, Pattanapradit & Jutidharabongse (2020) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ระดับการศึกษา แผนก ตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ Chatthong, Sornsri, Ammornwatana & Nutrujiroj (2016) ที่ศึกษาแนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: คณะ/องค์กรในมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้าง และระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่าง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Saetang & Pasunon (2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาราชการกรุงเทพมหานคร (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

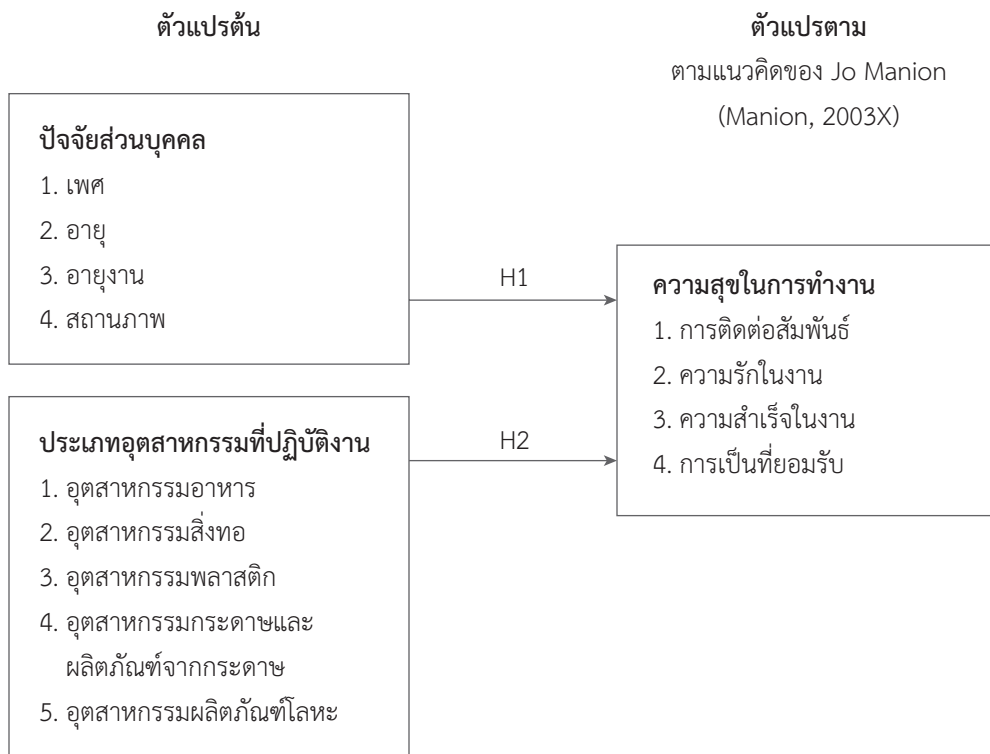
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยส่วนบุคคลมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษานี้ โดยองค์ประกอบหลักที่สอดคล้องการศึกษานี้ ซึ่งเป็นบริบทของพนักงานสัญญาติเมียนมาในประเทศไทยที่ส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรม โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่จะนำมาใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า เป็นงานวิจัยในอดีตนั้น เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสัญชาติไทยเป็นจำนวนมาก และมีบริบทการทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจ ประเภทอุตสาหกรรม หรือในองค์กรเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ หรือหากมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าว ก็จะไม่ได้รับบุหรือศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ว่า ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

การศึกษาระดับความสูงในการทำงาน
ของพนักงานสัญญาติเมียนมาในประเทศไทย

แตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จึงทำการศึกษาเพื่อปิดช่องว่างและเป็นการต่อยอดแนวความคิดของงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าว โดยทำการวิจัยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสัญญาติเมียนมา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทการทำงาน ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยคาดว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาติเมียนมาในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่ต่างต่างกันนั้น จะมีระดับความสุขในการทำงานที่ต่างต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรใช้ในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาติเมียนมาในประเทศไทยที่ต่างต่างกัน
2. ประเภทอุตสาหกรรมที่พนักงานสัญญาติเมียนมาปฏิบัติงานที่ต่างต่างต่างกันจะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาติเมียนมาในประเทศไทยที่ต่างต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ในเชิงสถิติเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เป็นพนักงานสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 207,836 คน (Foreign Workers Administration Office, 2020) ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ให้อยู่ที่ไม่น้อยกว่า 400 คน

2. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) และได้จำแนกตามอุตสาหกรรมหลักในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ โดยการศึกษาในครั้งนี้ มีผู้สมัครใจในการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 414 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ที่ 400 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น (X) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ และอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ

ตัวแปรตาม (Y) คือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย Yodwisitsak, Yooyen & Kitakawa (2019) มาประยุกต์ใช้ในการวิจัย เนื่องจากขอบเขตการวิจัยมีความใกล้เคียงกัน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส อุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ลักษณะแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นลักษณะให้เลือกตอบ (Multiple Choices Question) และเป็นข้อมูลประจำตัว (Identification Information) และ

การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบบออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Response Question) ซึ่งใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 2 (ไม่เห็นด้วย) 3 (ไม่แน่ใจ) 4 (เห็นด้วย) และ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

5. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง (Vanichbuncha, 2002) โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรตาม (Y) อยู่ที่ 0.970 เมื่อแยกรายด้านค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อยู่ที่ 0.969–0.970 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้อธิบายโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้ (1) การทดสอบที (T-Test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน และ (2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 414 คนพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันมากนัก โดยเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.48 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.52 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.65 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.58 รองลงมาคือ อายุงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.85 มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) มากที่สุด รองลงมาคือ มีสถานภาพไม่ได้สมรส คิดเป็นร้อยละ 38.65 คิดเป็นร้อยละ 40.82 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหาร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.12 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์สิ่งทอ คิดเป็นร้อยละ 20.53

2. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.47 คิดเป็นร้อยละ 89.40 เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.56 คิดเป็นร้อยละ 91.20 รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.47 คิดเป็นร้อยละ 89.40 ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.46 คิดเป็นร้อยละ 89.20 ในขณะที่ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 4.32 คิดเป็นร้อยละ 86.40 โดยทุกองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน จัดอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด

3. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยในภาพรวม โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหาร มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.79 คิดเป็นร้อยละ 95.80 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ค่าเฉลี่ย 4.76 คิดเป็นร้อยละ 95.20 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.83 คิดเป็นร้อยละ 76.60

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในทุกอุตสาหกรรม มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศในด้านการเป็นที่ยอมรับมากที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหาร มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยในด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับด้านการเป็นที่ยอมรับ และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในทุกอุตสาหกรรมมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานน้อยที่สุด

การศึกษาระดับความสูงในการทำงาน
ของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

ตารางที่ 1: ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย
จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

| ตัวแปรที่ ใช้ในการศึกษา | ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน** | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|-------------|--------------|
| | A | | B | | C | | D | | E | |
| | ระดับคะแนน* | | | | | | | | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ |
| ความสุขในการทำงาน | | | | | | | | | | |
| 1. การติดต่อสัมพันธ์ | 4.85 | 97.00 | 4.81 | 96.20 | 4.36 | 87.20 | 4.35 | 87.00 | 3.78 | 75.60 |
| 2. ความรักในงาน | 4.77 | 95.40 | 4.76 | 95.20 | 4.38 | 87.60 | 4.43 | 88.60 | 3.81 | 76.20 |
| 3. ความสำเร็จในงาน | 4.63 | 92.60 | 4.56 | 91.20 | 4.31 | 86.20 | 4.25 | 85.00 | 3.72 | 74.40 |
| 4. การเป็นที่ยอมรับ | 4.85 | 97.00 | 4.83 | 96.60 | 4.51 | 90.20 | 4.53 | 90.60 | 3.96 | 79.20 |
| ภาพรวม | 4.79 | 95.80 | 4.76 | 95.20 | 4.40 | 88.00 | 4.41 | 88.20 | 3.83 | 76.60 |
| ระดับความคิดเห็น ภาพรวม*** | มากที่สุด | | มากที่สุด | | มากที่สุด | | มากที่สุด | | มาก | |

หมายเหตุ : * หมายถึง เกณฑ์การแปลงค่าคะแนนจากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตรคือ (ค่าเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100
 ** หมายถึง A หมายถึง อุตสาหกรรมอาหาร B หมายถึง อุตสาหกรรมสิ่งทอ
 C หมายถึง อุตสาหกรรมพลาสติก D หมายถึง อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ
 E หมายถึง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ
 *** หมายถึง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 แสดงว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 แสดงว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 แสดงว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 แสดงว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 แสดงว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 4.35 ในขณะที่ระดับความสุขในการทำงานของเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 4.59 นั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบแบบ Independent Sample T-Test

| เพศ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | t | Sig.* |
|------|-------|-----------|-----------------------------|--------|-------|
| ชาย | 209 | 4.35 | 0.520 | -5.397 | 0.000 |
| หญิง | 205 | 4.59 | 0.406 | | |

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุที่แตกต่างส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาชาติเมียนมาในประเทศไทยในแต่ละช่วงอายุมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบแบบ One-way ANOVA

| อายุ (หลังความแปรปรวน) | Df | SS | MS | F | Sig.* |
|------------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.618 | 0.309 | 1.328 | 0.266 |
| ภายในกลุ่ม | 411 | 95.656 | 0.233 | | |
| รวม | 413 | 96.274 | | | |

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยในแต่ละช่วงอายุงานมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.3 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามอายุงาน โดยการใช้การทดสอบแบบ One-way ANOVA

| อายุ (แหล่งความแปรปรวน) | Df | SS | MS | F | Sig.* |
|----------------------------|-----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 5.542 | 2.771 | 12.551 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม | 411 | 90.733 | 0.221 | | |
| รวม | 413 | 96.274 | | | |

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามช่วงอายุงาน ด้วยวิธี Post Hoc Test พบว่า กลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุงานมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกช่วงอายุ โดยสามารถแบ่งออกเป็น (1) ช่วงอายุงานระหว่าง 6–10 ปี มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากกว่าช่วงอายุงานระหว่าง 1–5 ปี (2) ช่วงอายุงานระหว่าง 11–15 ปี มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากกว่าช่วงอายุงานระหว่าง 1–5 ปี และ (3) ช่วงอายุงานระหว่าง 11–15 ปี มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าช่วงอายุงานระหว่าง 6–10 ปี ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามอายุงาน

| อายุงาน | ค่าเฉลี่ย | อายุงาน | | |
|----------|-----------|---------|---------|----------|
| | | 1–5 ปี | 6–10 ปี | 11–15 ปี |
| 1–5 ปี | 4.27 | | – | – |
| 6–10 ปี | 4.46 | 0.197* | | – |
| 11–15 ปี | 4.60 | 0.330* | 0.133* | |

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานย่อยที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่ต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ย่อยที่ 1.4 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6: การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการใช้การทดสอบแบบ One-way ANOVA

| สถานภาพสมรส (แหล่งความแปรปรวน) | Df | SS | MS | F | Sig.* |
|-----------------------------------|-----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 13.207 | 6.603 | 32.672 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม | 411 | 83.068 | 0.202 | | |
| รวม | 413 | 96.274 | | | |

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี Post Hoc Test พบว่า กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานภาพมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) สถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากกว่าสถานภาพไม่ได้สมรส และ (2) สถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากกว่าสถานภาพสมรสแล้วเลิกกัน/สามีหรือภรรยาเสียชีวิต/ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างคู่ที่มีสถานภาพไม่ได้สมรสกับมีสถานภาพสมรสแล้วเลิกกัน/สามีหรือภรรยาเสียชีวิต/ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส | ค่าเฉลี่ย | สถานภาพสมรส | | |
|--|-----------|-----------------------|------------|--|
| | | สมรส (อยู่ด้วยกัน) | ไม่ได้สมรส | สมรสแล้วเลิกกัน/ สามีหรือภรรยาเสียชีวิต/ ไม่ได้อยู่ด้วยกัน |
| สมรส (อยู่ด้วยกัน) | 4.68 | | 0.335* | 0.405* |
| ไม่ได้สมรส | 4.35 | - | | |
| สมรสแล้วเลิกกัน/สามีหรือภรรยาเสียชีวิต/ ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 4.28 | - | | |

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างต่างกันจะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8: การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน โดยการใช้การทดสอบแบบ One-way ANOVA

| ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน (แหล่งความแปรปรวน) | Df | SS | MS | F | Sig.* |
|---|-----|--------|--------|---------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 49.334 | 12.334 | 107.465 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม | 409 | 46.940 | 0.115 | | |
| รวม | 413 | 96.274 | | | |

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Post Hoc Test พบว่า กลุ่มตัวอย่างในแต่ละอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่

- กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหาร มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากโลหะ
- กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากโลหะ
- กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมพลาสติก มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ
- กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างคู่ที่ปฏิบัติงานในแต่ละอุตสาหกรรมมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารและกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และ (2) กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมพลาสติกและกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ

ตารางที่ 9: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

| ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน** | ค่าเฉลี่ย | ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน** | | | | |
|---------------------------------|-----------|---------------------------------|---|--------|--------|--------|
| | | A | B | C | D | E |
| A | 4.79 | | | 0.387* | 0.385* | 0.959* |
| B | 4.76 | | | 0.353* | 0.352* | 0.926* |
| C | 4.40 | - | - | | | 0.573* |
| D | 4.41 | - | - | | | 0.574* |
| E | 3.83 | - | - | - | - | |

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง A หมายถึง อุตสาหกรรมอาหาร

B หมายถึง อุตสาหกรรมสิ่งทอ

C หมายถึง อุตสาหกรรมพลาสติก

D หมายถึง อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ

E หมายถึง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.47 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yodwisitsak, Yooyen & Kitakawa (2019) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสัญชาติเมียนมามีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงอีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Jiawiwatkul & Jiawiwatkul (2018) ผลการศึกษาพบว่า แรงงานชาวพม่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วนั้น ทำให้ตนเองและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสามารถประกอบอาชีพและสร้างรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่าย มีเงินเก็บมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถส่งเงินไปให้พ่อแม่ที่เมียนมาได้ (Pimonratnakan & Sungrugsa, 2017) จึงทำให้รู้สึกว่ามีมีความสุขในการทำงานมาก ส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่เกิดขึ้นในอนาคต และการพึงพิงแรงงานต่างชาติของประเทศไทยยังไม่น่าเป็นห่วง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ได้มีส่วนสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างในการวิจัยของกลุ่มแรงงานสัญชาติเมียนมา เนื่องจากได้มีการขยายขอบเขตในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความหลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังพบว่า ระดับความสุขของพนักงานสัญชาติเมียนมาต่อประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานนั้นมีความแตกต่างกัน โดยจะได้กล่าวถึงในหัวข้อการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลต่อไป

2. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย จำแนกตามอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหาร มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมหลักในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมด เท่ากับ 4.79 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทย เท่ากับ 4.76 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yodwisitsak, Yooyen & Kitakawa (2019) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสัญชาติเมียนมามีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในเขตจังหวัดสมุทรสาครโดยรวมอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของ Jiawiwatkul & Jiawiwatkul (2018) ผลการศึกษาพบว่า แรงงานชาวพม่าในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอีก 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ถึงแม้จะมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม 2 ประเภทข้างต้น แต่ระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยยังอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ซึ่งมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ข้างต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจะกล่าวถึงในหัวข้อการทดสอบสมมติฐานต่อไป

3. การทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผล

(1) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

จากสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่ต่างกัน ดังนี้

(1) เพศที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยในระดับมากที่สุดและสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ritkaew, Aujiरणongpan, Pattanapradit & Jutidharabongse (2020) รวมทั้งการศึกษาของ Chatthong, Sornsri, Ammornwatana & Nutrujiroj (2016) โดยจากการศึกษาทั้งหมดพบว่า เพศที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันทั้งในด้านกายภาพ ความถนัด สภาวะทางจิตใจและอารมณ์ และการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้มีความคิด ค่านิยม ทักษะคติและพฤติกรรมที่ต่างกัน เนื่องจากสังคม ประเพณีและวัฒนธรรมได้กำหนดบทบาท รวมทั้งกิจกรรมของทั้งเพศชายและเพศหญิงไว้แตกต่างกัน (Satawatin, 2003 & Meejinda, 2010) ดังนั้น จึงส่งผลให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการและมีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

(2) อายุที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Thongdee (2020) โดยจากการศึกษาทั้งหมดพบว่า อายุที่ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

(3) อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ทุกช่วงอายุงานมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยที่ต่างกัน ซึ่งช่วงอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาเป็นช่วงอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ส่วนช่วงอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chatthong, Sornsri, Ammornwatana & Nutrujiroj (2016) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Chinachoti, Siriwongse & Vivadhanajat (2016) และการศึกษาของ Suwanmar & Phoemphian (2016) ทั้งนี้ งานวิจัยนี้พบว่า พนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่มีอายุงานที่เพิ่มขึ้นก็จะมีระดับความสุขที่สูงขึ้นตามไปด้วย โดยพนักงานที่มีอายุงานมากมักมีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานได้ดี รวมทั้งยอมรับสภาวะกดดันในการทำงานได้มากกว่า ซึ่งส่งผลให้มีความสุขในการทำงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่มาก ซึ่งเป็นช่วงที่

จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ทำงาน จึงส่งผลให้ระดับความสุขของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(4) สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยมากที่สุดสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้สมรส และกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วเลิกกัน/สามีหรือภรรยาเสียชีวิต หรือไม่ได้อยู่ด้วยกัน ในขณะที่กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้สมรส และกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วเลิกกัน/สามีหรือภรรยาเสียชีวิต หรือไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ritkaew, Aujirapongpan, Pattanapradit & Jutidharabongse (2020) รวมทั้งการศึกษาของ Chatthong, Sornsri, Ammornwatana & Nutrujiroj (2016) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานน้อยกว่า รวมถึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ตลอดจนมีความรับผิดชอบในงาน เห็นคุณค่าของงานมากกว่า เนื่องจากมีภาระผูกพันต้องรับผิดชอบ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้สมรส และกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วเลิกกัน/สามีหรือภรรยาเสียชีวิต หรือไม่ได้อยู่ด้วยกันจะมีอิสระทางความคิด การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพัน หรือความรับผิดชอบเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (Serirat, Luksitanont, Serirat, & Patawanich, 2003) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

(2) การเปรียบเทียบประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

จากสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 ประเภทอุตสาหกรรมที่พนักงานสัญชาติเมียนมาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสัญชาติเมียนมาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานมีระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในขณะที่กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมพลาสติก และอุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ หรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า พนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมสิ่งทอ (2) อุตสาหกรรมพลาสติก และอุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และ (3) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำในประเทศไทยมักจะเป็นงานที่มีความเสี่ยง งานที่ลำบาก และงานที่สกปรก เนื่องจากลักษณะงานดังกล่าวแรงงานไทยไม่นิยมทำ (Sornsri, 2014) ดังนั้น จากผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน อาจเกิดจากระดับความเสี่ยงในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงความลำบาก และความสกปรกของลักษณะงานของแต่ละประเภทอุตสาหกรรมภายใต้ขอบเขตของการวิจัยนี้แล้วนั้นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงความเสี่ยงแล้วจะพบว่า แต่ละอุตสาหกรรมมีระดับความเสี่ยงไม่เท่ากันหรือไม่เหมือนกัน จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Phowitthayakan, Buapetch & Isaramala (2016) โดยจากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความ

สัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ หากพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมาก จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานที่ลดลง

ข้อเสนอแนะ

(1) ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

ถึงแม้ว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) ที่ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับนั้น เป็นองค์ประกอบที่สามารถนำมาใช้วัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมได้อย่างเหมาะสม การต่อยอดแนวคิดทางวิชาการของงานวิจัยนี้ได้พิสูจน์ให้เห็นว่า ประเภทอุตสาหกรรมก็เป็นประเด็นสำคัญที่นักวิชาการควรให้ความสนใจ เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันนั้นมีระดับความสุขในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและองค์ประกอบย่อยที่แตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษาวิจัยที่เกิดขึ้นในอดีตที่มุ่งเน้นเฉพาะอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง จึงไม่สามารถนำมาใช้ในการเหมารวมถึงระดับความสุขของพนักงานในการทำงานได้

(2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หากองค์กรต้องการรักษาหรือยกระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยการกำหนดแนวทางการส่งเสริมการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมการทำงานที่ให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปลูกฝังให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การมอบหมายงานที่ทำหยาบมากกว่างานประจำที่ทำอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงาน การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวข้างต้นนี้จะ เป็นข้อเสนอแนะในการป้องกันปัญหา (Preventive Suggestion) ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยผู้บริหารองค์กรจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และหมั่นตรวจสอบระดับความสุขของพนักงานเป็นระยะ ๆ เพราะหากผู้บริหารองค์กรละเลยจนทำให้พนักงานกลุ่มนี้ขาดซึ่งความสุขในการทำงานจนทำให้ตัดสินใจเดินทางกลับสู่ภูมิลำเนาเดิมแล้ว องค์กรต่าง ๆ ก็จะต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมหลัก ๆ ในอนาคต ซึ่งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นก็จะส่งต่อไปยังการดำเนินงานและผลประกอบการขององค์กรได้ในที่สุด

2. ถึงแม้ว่า งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุงาน และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสุขที่แตกต่างกัน แต่ในบริบทของการจ้างงานนั้น ผู้บริหารองค์กรอาจจะไม่สามารถใช้ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้นมาเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกพนักงานสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยนี้ ก็ยังคงสามารถใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ระดับความสุขของพนักงานสัญชาติเมียนมาในองค์กรใดองค์กรหนึ่งได้ เช่น หากองค์กรแห่งหนึ่งมีพนักงานสัญชาติเมียนมาที่มีอายุงานน้อยอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้บริหารขององค์กรแห่งนั้นก็คงจะต้องเร่งกิจกรรมในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยมีระดับความสุขที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือหากองค์กรแห่งหนึ่งมีพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ก็จะต้องเร่งดำเนินกิจกรรมยกระดับความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดนั้นมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด เป็นต้น ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ก็จะช่วยเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหา (Preventive Suggestion)

ในประเด็นความสุขในการทำงานของพนักงานสัญญาชาติเมียนมาในไทย ตลอดจนปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรม (โดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรสาคร) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. องค์การควรมีการเฝ้าระวังด้านความเสี่ยงในการทำงาน หรือควรมีมาตรการในการจัดทำแนวทางปฏิบัติการป้องกันความเสี่ยงในการทำงาน (Prevention) รวมถึงการปฏิบัติในกรณีที่ความเสี่ยงเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Preparation) ทั้งนี้ องค์การต้องมีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับมาตรการและแนวทางการปฏิบัติการป้องกันความเสี่ยงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงาน และส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยจะเห็นได้ว่า หากพนักงานได้รับการรับรู้ ว่า องค์การมีมาตรการและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เป็นระบบในการป้องกันและจัดการกับความเสี่ยงในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การในการยกระดับความสุขในการทำงานของพนักงานได้เช่นเดียวกัน โดยในท้ายที่สุดแล้ว ก็จะสามารถนำไปสู่การป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในอนาคตได้

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะพนักงานสัญญาชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมหลักในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงพนักงานสัญชาติอื่นที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย ซึ่งเป็นข้อจำกัดประการหนึ่งของงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้น การศึกษาที่ต่อยอดจากงานวิจัยนี้ ควรจะทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานในประเทศไทยของพนักงานสัญชาติอื่นในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน เช่น เวียดนาม ลาว กัมพูชา เป็นต้น ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันการขาดแคลนแรงงานขององค์การที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติภายในภูมิภาคประชาเศรษฐกิจอาเซียน

2. ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งของงานวิจัยในครั้งนี้คือ เป็นการศึกษาในช่วงเวลาเดียวเท่านั้น ในขณะที่ความรู้สึกของมนุษย์นั้น มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในอนาคต ควรมีการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องเช่นกัน เพื่อศึกษาระดับและสาเหตุการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของพนักงาน และแนวทางการรักษาหรือยกระดับให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานสู่ระดับสูงสุด เนื่องจากความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นความรู้สึกชั่วขณะหนึ่งจากที่พนักงานสัมผัสหรือได้รับจากองค์การ ซึ่งสามารถอธิบายเพิ่มเติมโดยอ้างอิงตามทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ว่า พนักงานจะมีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างหนักและพร้อมปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อตอบแทนองค์กรที่สร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานให้กับพวกเขา แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานรู้สึกว่า ตนเองขาดความมั่นคงในงานก็จะมีควมวิตกกังวล และรู้สึกว่า ตนเองกำลังอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดและกดดัน ท้ายที่สุดก็จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร (Staufenbiel & König, 2010) อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานลดลงหรือไม่มีความสุขในการทำงานจนอาจจะลาออกจากงานไปในที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่อไปในอนาคต

REFERENCES

- Aenihon P. (2018). Foreign Workers: Implementation and Administration in Thailand. *Journal of Arts Management*, 2(2), 117–132.
- Baron, R.A., Fortin, S. P., Frei, R. L., Hauver, L. A. & Shack, M. L. (1990). Reducing organizational conflict: The role of socially-induced positive affect. *International Journal of Conflict Management*, 1, 133–152.
- Carnegie, D. (1996). *How to enjoy your life and your job*. New Delhi: Diamond Pocket Books (P) Ltd.
- Chantavanich, S. & Vungsiriphisal, P. (2012). Myanmar Migrants to Thailand: Economic Analysis and Implications to Myanmar Development. *Economic reform in Myanmar: Pathways and Prospects*, BRC Research Report No. 10, Bangkok Research Center, IDE-JETRO, Bangkok, Thailand.
- Chatthong N., Sornsri K., Ammornwatana J. & Nutrujiroj W. (2016). A Management Approach in The Happy Workplace. Case Study: Faculty/Organization in The Public University. *Chophayom Journal*, 27(1), 131–145.
- Chinachoti P., Siriwongse T. & Vivadhanajat S. (2016). The Relation Between Quality of Work Life and Work Happiness of Before Retirement Employee in Industry Nonthaburi Province. *MUT Journal of Business Administration*, 13(2), 145–161.
- Diener, E. (2003). Well-being: *The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Foreign Workers Administration Office. (2020). *Statistic of Foreign Workers (September 2020)*. Retrieved from https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/720399013704bebb95073b457d9b4ed5.pdf
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). “The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace”. *Organization Dynamics*, 33(1), 379–392.
- Higashide, H. (2016). A Model of Happiness in the Workplace. *Kindai Management Review*, 4, 112–123.
- Haar, J. M., Schmitz, A., Di Fabio, A. & Daellenbach, U. (2019). The Role of Relationships at Work and Happiness: A Moderated Moderated Mediation Study of New Zealand Managers. *Sustainability*, 11, 3443
- Jantarajaturong T., Jiawiwatkul A. & Poopan S. (2018). The Research Synthesis on Happy Workplace. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, [Special Issue], 80–91.
- Jiawiwatkul A. & Jiawiwatkul U. (2018). The Happiness of Thai and Myanmar Workers: A Case Study in a Garment Factory. *Kasem Bundit Journal*, 19 [Special Edition], 71–88.
- Leerasiri W. (2020). Tendency for Return Migration of Migrant Workers after Myanmar Reform. *Political Science and Public Administration Journal*, 11(1), 1–34.
- Lu, L., Shin, Y. B., Lin, Y. & Ju, L. S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. *Personal and Individual Differences*, 23(3), 453–462.

- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being. *American Psychologist*, 56, 239–249.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?, *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–655.
- Meejinda P. (2010). *Consumer behavior*. Bangkok: Dharmasarn Printing Company Limited.
- Nimnual N. (2013). The Administration of Foreign Workers in the Context of Thai Society and the ASEAN Economics Community. *Social Sciences Research and Academic Journal*, 8(23), 1–16.
- Pamorn N. & Tantiwipawin P. (2020). Burmese Labors Management of Thai Entrepreneurs in Samut-Sakhon Province. *Journal of Rangsit Graduate Studies in Business and Social Sciences*, 6(1), 17–27.
- Pimonratnakan S. & Sungrugsu N. (2017). Model of the way of life Myanmar migrant workers In Klong Sam Wa area of Bangkok. *Veridian E-Journal*, 10(3), 2420–2439.
- Phowitthayakan K., Buapetch A. & Isaramala S. (2016). Factors Influencing the Happiness of Work-life among Industrial Workers of the Rubber Wood Industry in Muang Yala. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 8(1), 1–15.
- Ritkaew S., Aujirapongpan S., Pattanapradit U. & Jutidharabongse J. (2020). The Relationship between Happiness and Work Performance of Production Operators of Suretex Company Limited. *Journal of Management Sciences*, 7(1), 97–117.
- Samutsakhon Province (Strategy and Information for Provincial Development Unit). (2020). *Samutsakhon Master Plan (2018–2021)*. Retrieved from http://www.samutsakhon.go.th/_new/news_devpro
- Satawatin P. (2003). *Principles of Communication Arts*. Bangkok: Rung Rueang San Printing.
- Serirat S., Luksitanont P., Serirat Su., & Patawanich O. (2003). *Modern Marketing Management*. Bangkok: Patanasuksa.
- Saetang P. & Pasunon P. (2015). The Relationship of Organizational Change and Employee Engagement and Employees' Happiness in Workplace. A case study of Krung Thai Bank Public Company Limited in Bangkok metropolitance and its suburbs. *Veridian E-Journal Journal*, 8(3), 281–296.
- Srilert N. (2014). *Labor Management*. Bangkok: Krungthep Turakij Media Company Limited.
- Sornsri P. (2014). *Foreign Workers: Importance and Management* Retrieved from <http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf>
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101–117.

การศึกษาระดับความสูงในการทำงาน
ของพนักงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

- Sugantha, S. (2012). The Quality of Working Life of Burmese Labors in Chiang Mai. *The 4th International Conference on Humanities and Social Sciences*. Songkla: Prince of Songkla University.
- Suwanmar P. & Phoemphian T. (2016). A Case Study of Creating Operational Employees Happiness Guideline in The Workplace: Some Convenience Stores Located in Bangkok and Metropolitan. *Panyapiwat Journal*, 8(2), 122–133.
- Thayaping W. (2006). *How to live happily*. Bangkok: Matichon
- Theingi, H. & Mon, M. (2010). The Potential Contribution of Return Migrants in Burma's Trade and Investment Liberalization Strategy, *18th Biennial Conference of the Asian Studies Association of Australia*, Adelaide.
- Thongdee S. (2020). Factors Affecting Happiness at Work of Staffs in the Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University. *Council of University Administrative Staff of Thailand*, 9(1), 141–155.
- Vanichbuncha K. (2002). *The Statistical Analysis: Statistics. For. Administration and Research* (6th Ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Wasanthanarat C. (2009). *Happy Workplace* (2rd ed.). Bangkok: Direct Media Group (Thailand) Co., Ltd.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspect of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness & unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yamane. T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.
- Yodwisitsak K., Yooyen R. & Kitakawa M. (2019). Perception of Leader Power and Happiness at Work: A Case Study of Thai and Myanmar Employees in Processed Seafood Industry in Samutsakhon Province. *BU Academic Review*, 18(2), 126–142.