

## ความสุขของแรงงานไทยและพม่า: กรณีศึกษาในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล<sup>1</sup>  
อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณ์กุล<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุข ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของแรงงานไทยและพม่า แนวทางและปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานสร้างความสุข ในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่งใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถามพนักงาน จำนวน 404 คน เป็นแรงงานไทยจำนวน 248 คน และแรงงานพม่า จำนวน 156 คน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานทั้งชาวไทยและพม่า มีความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแรงงานชาวพม่ามีความสุขในภาพรวมสูงกว่าแรงงานชาวไทย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของแรงงานไทยและพม่า ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร และสัญชาติ ด้านแนวทางในการดำเนินงานสร้างความสุขในองค์กร มีการประกาศเป็นนโยบายองค์กร จัดตั้งคณะทำงาน มีการวางแผน ประเมินผล และปรับปรุงงาน ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการดำเนินงานคือ การสนับสนุนด้านนโยบายและงบประมาณ จิตอาสาของคณะทำงาน การมีส่วนร่วมของแรงงาน และการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม

**คำสำคัญ:** ความสุขของแรงงาน แรงงานพม่า องค์กรแห่งความสุข ความผูกพันต่อองค์กร

<sup>1</sup>รองผู้อำนวยการ และอาจารย์ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล  
999 หมู่ที่ 5 ถ.พุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170  
e-mail: athiwat\_1@yahoo.com

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล  
999 หมู่ที่ 5 ถ.พุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170  
e-mail: uthaithip.rak@mahidol.ac.th



## The Happiness of Thai and Myanmar Workers: A Case Study in a Garment Factory

Athiwat Jiawiwatkul<sup>1</sup>  
Uthaithip Jiawiwatkul<sup>2</sup>

### Abstract

This research aimed to study the happiness, and factors affecting it among Thai and Myanmar workers, in order to specify guidelines and success factors of happy workplace in a garment factory. The mixed-method research was used. Quantitative data were collected by questionnaire from 404 employees in the garment factory, of which 248 were Thai workers and 156 were Myanmar workers. Qualitative data were collected by in-depth interview with 5 key informants from the happy workplace committee of the factory. Results of the study revealed that both Thai and Myanmar workers had all eight dimensions of happiness at the highest level. Myanmar workers had the overall happiness higher than Thai workers. The factors affecting happiness at work of Thai and Myanmar workers were organization commitment, satisfaction with happy organization activities and nationality. Guidelines for happiness promotion in workplace were the formulation of workplace happiness policy, workplace committee, planning, evaluation and improvement. Success factors of happy workplace were policy and budget support, public mind of the committee, worker's participation and appropriate activity design.

**Keywords:** Happiness of workers, Myanmar workers, happy workplace, organization commitment

---

<sup>1</sup> Deputy Director and Lecturer, National Institute for Child and Family Development, Mahidol University.

999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Phuttamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand.

e-mail: athiwat\_1@yahoo.com

<sup>1</sup> Associate Professor, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.

999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Phuttamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand.

e-mail: uthaithip.rak@mahidol.ac.th

## บทนำ

ประชากรวัยแรงงานเป็นประชากรกลุ่มสำคัญในภาคเศรษฐกิจของประเทศไทย และเป็นกำลังสำคัญของครัวเรือน โดยในปี พ.ศ. 2560 พบว่าประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศไทย มีการประกอบอาชีพต่างๆ จำนวน 37,443,200 คน ซึ่งเป็นประชากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการภาครัฐ และภาคเอกชน จำนวน 20,119,700 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.7 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (คำนวณจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 1 มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2560) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560) ในจำนวนนี้ประชากรวัยแรงงานจำนวนหนึ่ง ทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยเป็นหนึ่งในธุรกิจที่สร้างรายได้เป็นอันดับต้นๆ โดยมีมูลค่าการส่งออกคิดเป็นร้อยละ 3.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ มีการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มประมาณ 150,000 บาทต่อปี เป็นธุรกิจที่มีการจ้างงานสูง ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ต่อประชากร ทั้งที่เป็นแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ในปี พ.ศ. 2554 มีการจ้างงานร้อยละ 19 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม การผลิตทั้งหมดของไทย จำนวนโรงงานมีประมาณ 4,500 แห่ง ซึ่งมากกว่าร้อยละห้าสิบเป็นโรงงานผลิตเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม และมีจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มทั้งสิ้น 1,022,880 คน อยู่ในกลุ่มเครื่องนุ่งห่มประมาณ 795,880 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 77.8 ของจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรม

สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (จันทร์, 2555) การส่งออกเครื่องนุ่งห่มของไทยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น รวมไปถึงประเทศเพื่อนบ้านของไทย ได้แก่ เวียดนาม พม่า และ อินโดนีเซีย ที่มีแนวโน้มขยายตัวด้วยเช่นกัน และจากการที่ธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีการขยายตัวที่เพิ่มขึ้นนี้เอง ความต้องการแรงงานจึงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นตามด้วย ในขณะที่ผู้ประกอบการในปัจจุบันกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งใน ระดับผู้ปฏิบัติและระดับการจัดการ เนื่องจากแรงงานไทยเปลี่ยนอาชีพ ค่านิยมของ คนรุ่นใหม่ที่ไม่ต้องการทำงานในระดับผู้ปฏิบัติ รวมทั้งการขาดความเข้าใจในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559) ซึ่งในปัจจุบันแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้มีทั้งแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาตินอกจากการขาดแคลนแรงงานแล้ว แรงงานส่วนใหญ่ยังต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าบ่อยครั้ง ต้องเร่งการผลิตและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจที่กำหนดไว้ (สุทธาเวช และ ยะวิเชียร, 2551) ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต พบปัญหาความเครียดของแรงงาน ดังเช่น การศึกษาของ หมี่รักษา (2552) ในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม พบว่า พนักงานมีระดับความเครียดสูงกว่าปกติ โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงสัมพันธภาพในที่ทำงาน หรือการศึกษาของ บัวเพ็ชร์ กลัมพากร และ ละกัปัน (2555) ในกลุ่มพนักงานโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดใหญ่ ที่พบว่า พนักงานมี

ความเครียดทางจิตใจ จนเกิดอาการเจ็บป่วยทางกาย ภาวะวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับเสียงและสูง ในขณะที่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ จะเห็นได้ว่าแรงงานเหล่านี้ส่วนหนึ่งประสบกับปัญหาด้านสุขภาพและสังคม ไม่มีความสุขในชีวิต ในการทำงาน ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้ เกิดขึ้นกับทั้งแรงงานที่เป็นชาวไทยและแรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ดังการศึกษาของ อึ้งศรีวิงษ์ (2557) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวพม่า ที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับการดำเนินการด้านการจัดการแรงงานในระดับปานกลาง ซึ่งการจัดการแรงงานนี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงาน สถานการณ์ปัญหาความทุกข์ และความทุกข์ของแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จึงมีความสำคัญ เพราะจะมีผลต่อเนื้อต่อทั้งตัวแรงงาน ครอบครัว ตลอดจนกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม และประเทศตามมา การศึกษาที่ผ่านมา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของแรงงาน จะประกอบด้วยหลายปัจจัยทั้งปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการอยู่บ้างแล้ว แต่การศึกษาดังกล่าวมักจะศึกษาในกลุ่มแรงงานชาวไทยเท่านั้น และเนื่องจากอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน การศึกษานี้ จึงมุ่งศึกษาทั้งความสุขของพนักงานที่เป็นชาวไทย

และพนักงานที่เป็นแรงงานจากประเทศพม่า ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของแรงงาน ตลอดจนแนวทางและปัจจัยความสำเร็จในการสร้างความสุขแก่แรงงานในองค์กร โดยศึกษาจากองค์กรกรณีศึกษาโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีบริบทของการทำงานร่วมกันของแรงงานทั้งไทยและพม่า และเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความสุขของพนักงานในองค์กร อันจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขของคนทำงานทั้งชาวไทยและพม่า ซึ่งจะช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะเมื่อสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ มีนโยบายในการเปิดประเทศ การย้ายถิ่นกลับของแรงงาน อาจทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนที่มากขึ้นอีก การสร้างความสุขให้พนักงาน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะรักษาแรงงานไว้ได้ อันจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ การจ้างงาน ตลอดจนเกิดองค์กรและสังคมสุขภาวะในการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานพม่า ซึ่งถือว่าทุกคน ทุกสัญชาติ ล้วนเป็นพลเมืองโลกที่ต้องได้รับการปฏิบัติโดยมีศักดิ์และศรีเช่นเดียวกัน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของแรงงานชาวไทยและพม่าในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและพม่าในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางและปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงานสร้างความสุขแก่

แรงงานไทยและพม่าของโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

### ทฤษฎีและกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสุขภาวะ และองค์กรแห่งความสุข

องค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรที่กำลังได้รับความสนใจจากองค์กรทั่วโลก โดยองค์กรอนามัยโลก (WHO) เป็นองค์กรหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาวะของประชากรวัยแรงงาน และการสร้างสุขภาวะในองค์กร สถานประกอบการ ได้สร้างแนวคิดองค์กรสุขภาวะ หรือ สถานที่ทำงานน่ายอ โดยใช้คำว่า Healthy Workplace ซึ่งหมายถึง สถานที่ที่ซึ่งผู้ทำงานและหัวหน้างานทำงานร่วมกันโดยมีดำเนินงานปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อปกป้องและส่งเสริมสุขภาพ ปลอดภัย และความเป็นอยู่ของผู้ทำงานทั้งหมดอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบอยู่ 4 มิติ คือ องค์ประกอบทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา องค์กรอนามัยโลก ได้ให้เหตุผลที่ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะไว้ 4 ประการ คือ (1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิพนักงาน (2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน (3) กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ ซึ่งประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้อง สิทธิ เสรีภาพของพนักงาน และ (4) องค์กรสุขภาวะเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์กรอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมี

ปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความ เป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน (Burton, 2010; วุฒิวิตรชัยแก้ว, 2559)

ในประเทศไทยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงาน และความสุขของพนักงาน สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. (วสันต์ธนารัตน์ และ วุฒิวิตรชัยแก้ว, 2559) ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หรือที่ทำงานแห่งความสุข ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง ได้แก่ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่ายอ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) โดยดำเนินการตามแนวทางสร้างความสุขของคนทำงาน 8 ประการ หรือ Happy 8 ได้แก่ (1) สุขภาพดี (Happy Body) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (2) น้ำใจดี (Happy Heart) เป็นผู้ที่ไม่นำใจช่วยเหลือผู้อื่น (3) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (4) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (5) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (6) การเงินดี (Happy Money) เป็นผู้ที่ใช้เงินเป็น (7) ครอบครัวดี (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ และ (8) สังคมดี (Happy Society) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรและสังคมของตนเองได้

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในองค์กร

ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ เป็นลักษณะส่วนบุคคลประการหนึ่งที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยการศึกษาของ รอดเที่ยง (2550) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ และกลุ่มอายุที่ได้คะแนนเฉลี่ยความสุขสูงที่สุดคือกลุ่มอายุ 41-50 ปี ด้านเพศ มีผลการศึกษาที่พบว่าความสุขในการทำงานของผู้ชายผู้หญิงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ความสุขรายด้านในด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี และใฝ่รู้ดี ผู้ชายจะมีความสุขมากกว่าผู้หญิง (จิตต์ธีรภาพ, 2554) ด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเช่นกัน โดยบุคลากรที่สมรสแล้วจะมีความสุขมากกว่าสภาพสมรสอื่น ๆ (รอดเที่ยง, 2550) ระดับการศึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ ฟ้าภิญญา (2552) พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ แสงผล (2554) ที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับในด้านรายได้ การศึกษาของ อินต๊ะโดด (2550) พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงาน

ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า (รอดเที่ยง, 2550)

นอกจากปัจจัยด้านบุคคลข้างต้นแล้ว ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร ก็เป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขของแรงงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกสำนึกเป็นเป็นพวกเดียวกันต่อองค์กร มีความจงรักภักดีโดยไม่ได้คิดจะลาออกไปจากองค์กรและมีความยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานหรือการกระทำอันที่จะก่อประโยชน์ให้กับองค์กร ตามแนวคิดของ Porter และคณะ (1974) และ Steers และ Porter (อ้างถึงใน ว่องประชาณุกุล, 2548) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยคือ (1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) การทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และ (3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหาร จิตต์ธีรภาพ (2554) และการศึกษาในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ของ ใจเกรียงไกร, เจียวิวรรธน์กุล, เจียวิวรรธน์กุล และ วิเศษศิลปานนท์ (2558) พบเหมือนกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน

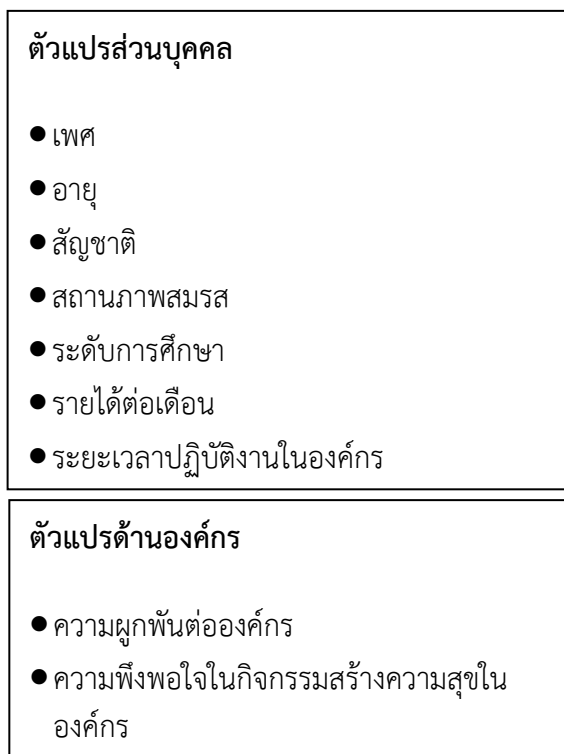
กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร องค์กรสถานประกอบการต่างๆ ในประเทศไทย ได้ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรของตนตามแนวทางความสุขแปดประการของ สสส. โดยมุ่งหมายให้พนักงานมีความสุขใน

การทำงาน ซึ่งผลการศึกษาของ เหล่าแท่ง และ เจษฎาลักษณ์ (2557) พบว่ากิจกรรมสร้างสุขใน องค์กรที่จัดให้แก่พนักงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อ ความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทองคำ (2554) ที่พบว่า การส่งเสริมพนักงานให้ เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขภายในองค์กร อย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานเกิด ความสุขในการทำงานและทำให้เกิดความสุขใน องค์กร

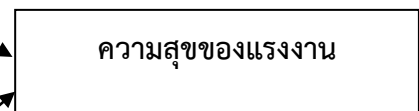
### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับความสุขของแรงงานไทยและพม่า

#### ตัวแปรอิสระ



#### ตัวแปรตาม



ข้างต้นรวมทั้งประสบการณ์ของผู้วิจัยได้นำมาสู่ การพัฒนากรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร ที่ เป็นตัวแปรอิสระ กับความสุขในการทำงานของ แรงงานที่เป็นตัวแปรตาม ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1 นอกจากนี้การศึกษาแนวทางการสร้างองค์กร แห่งความสุขและปัจจัยของความสำเร็จในการ สร้างองค์กรแห่งความสุข ที่จะนำไปสู่การสร้าง ความสุขในการทำงานให้แก่แรงงาน จะใช้กรอบ ตามแนวคิดความสุขในการทำงานแปดประการ ของ สสส.

ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method research) ในรูปแบบการอธิบายเชิงติดตาม (follow-up explanations model) ซึ่งเป็นรูปแบบย่อยหนึ่งของ explanatory design หรือเรียกว่า explanatory sequential design (Creswell & Plano Clark, 2007) เป็นการวิจัยที่แบ่งเป็นสองขั้นตอน

ขั้นตอนแรก ใช้การศึกษาเชิงปริมาณเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสายการผลิตในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่งเป็นพนักงานสัญชาติไทย จำนวน 314 คน และพนักงานสัญชาติพม่า จำนวน 208 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ขององค์กร ณ เดือนธันวาคม 2559) รวมจำนวน 522 คน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยจัดส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงาน และนัดหมายกลับไปเก็บแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาสองสัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 77.39

ขั้นตอนที่สอง ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อช่วยในการอธิบายผลให้กระจ่างขึ้นและตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง ที่เลือกมาอย่างเจาะจง คือผู้บริหาร หัวหน้างาน และคณะทำงานที่มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขในองค์กร จำนวน 5 คน

เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มีทั้งฉบับที่เป็นภาษาไทย และฉบับที่แปลเป็นภาษาพม่า ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

ภายใต้แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ประยุกต์มาจากแบบวัดของ เจียวิวรรธน์กุล (2553) ตามแนวคิดของ Porter และคณะ (1974) และ Steers และ Porter (1979 อ้างถึงใน ว่องประชานกุล, 2548) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.925

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสุขของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบวัดความสุขในองค์กร ระดับบุคคลของโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนทุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (เจียวิวรรธน์กุล และคณะ, 2559) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขทั้งแปดด้าน รวมจำนวน 32 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.955

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบวัดความสุขในองค์กร ระดับองค์กรของโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร มหาวิทยาลัยมหิดลภายใต้การสนับสนุนทุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (เจียวิวรรธน์กุล และคณะ, 2559) ประกอบด้วย ข้อ

คำถามจำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.979

การแปลผลของทั้งความผูกพันต่อองค์กร ความสุขของพนักงานในองค์กร และความพึงพอใจต่อกิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กร ใช้เกณฑ์ของระดับคะแนนเฉลี่ย ที่นำมาคิดเป็น คะแนนร้อยละ โดยค่าคะแนนร้อยละ 0.00 - 24.99 หมายถึง ระดับน้อยมาก คะแนนร้อยละ 25.00 - 49.99 หมายถึง ระดับน้อย คะแนนร้อยละ 50.00 - 74.99 หมายถึง ระดับมาก และคะแนนร้อยละ 75.00 - 100 หมายถึง ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

#### 1) ตัวแปรส่วนบุคคลของแรงงาน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงาน หรือพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในการศึกษาครั้งนี้ จากแรงงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 404 คน (ร้อยละ 77.4) พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.1 เพศชาย ร้อยละ 13.9 พนักงานมีอายุระหว่าง 18 - 50 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 29.99 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.07 ปี มีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

หรือเทียบเท่า ร้อยละ 30.3 และระดับประถมศึกษา ร้อยละ 21.8 ตามลำดับ พนักงานมีระยะเวลาเฉลี่ยที่ปฏิบัติงานเท่ากับ 4.4 ปี หรือ 52.31 เดือน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 39.16 เดือน) สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ สมรสแล้ว ร้อยละ 54.3 รองลงมา คือ โสด ร้อยละ 39.1 พนักงานมีสัญชาติไทย ร้อยละ 61.4 และพม่า ร้อยละ 38.6 รายได้ที่ทั้งหมดต่อเดือน (รวมค่าทำงานล่วงเวลา) อยู่ระหว่าง 6,000 - 37,000 บาท เฉลี่ยเท่ากับ 10,890 บาท (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2,301.38 บาท)

#### 2) ตัวแปรด้านองค์กร

แรงงานทั้งชาวไทยและพม่า และรวมทั้งสองกลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 81.37 ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 84.08 ด้านการทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 81.49 และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 82.31 สำหรับความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร พบว่า แรงงานชาวไทย มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงงานชาวพม่า มีความพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อรวมแรงงานทั้งชาวไทยและพม่า พบว่า ความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 76.17) (ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ และผลประเมินปัจจัยด้านองค์กร

ตัวแปร	แรงงานชาวไทย (248 คน)			แรงงานชาวพม่า (156 คน)			รวม (404 คน)		
	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนร้อยละ	ผลประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนร้อยละ	ผลประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนร้อยละ	ผลประเมิน
ความผูกพันต่อองค์กร	3.97	79.40	มากที่สุด	4.35	86.94	มากที่สุด	4.07	81.37	มากที่สุด
• ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.95	78.98	มากที่สุด	4.26	85.17	มากที่สุด	4.20	84.08	มากที่สุด
• ทุ่มเทแรงงานกายแรงใจในการทำงาน	4.06	81.21	มากที่สุด	4.43	88.63	มากที่สุด	4.07	81.49	มากที่สุด
• ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร	3.90	78.00	มากที่สุด	4.35	87.02	มากที่สุด	4.12	82.31	มากที่สุด
ความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้าง	3.64	72.85	มาก	4.07	81.45	มากที่สุด	3.81	76.17	มากที่สุด
ความสุขในองค์กร									

3) ระดับความสุขของแรงงานไทยและพม่า

ผลการศึกษาระดับความสุขของพนักงานหรือแรงงาน พบว่า แรงงานทั้งชาวไทยและพม่ามีความสุขในภาพรวมทั้งแปดด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 80.61) สำหรับความสุขรายด้าน ส่วนใหญ่มีความสุขระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านสุขภาพดี ที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามสัญชาติ พบว่า แรงงานชาวพม่า มีความสุข

ภาพรวมทั้งแปดด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 85.28) สำหรับความสุขรายด้าน มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ส่วนแรงงานชาวไทย มีความสุขภาพรวมทั้งแปดด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 คิดเป็นคะแนนร้อยละ 77.67) ส่วนใหญ่มีความสุขรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านสุขภาพดี และด้านการเงินดี ที่อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ และระดับความสุขของแรงงาน จำแนกความสุขรายด้าน

ความสุขรายด้าน	แรงงานชาวไทย (248 คน)			แรงงานชาวพม่า (156 คน)			รวม (404 คน)		
	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนร้อยละ	ระดับความสุข	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนร้อยละ	ระดับความสุข	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนร้อยละ	ระดับความสุข
สุขภาพดี (Body)	3.67	73.35	มาก	3.81	76.12	มากที่สุด	3.72	74.42	มาก
น้ำใจดี (Heart)	3.81	76.11	มากที่สุด	4.28	85.61	มากที่สุด	3.99	79.78	มากที่สุด
ผ่อนคลายดี (Relax)	3.86	77.28	มากที่สุด	4.26	85.29	มากที่สุด	4.02	80.37	มากที่สุด
ใฝ่รู้ดี (Brain)	3.99	79.84	มากที่สุด	4.31	86.25	มากที่สุด	4.12	82.31	มากที่สุด
สุขสงบดี (Soul)	4.27	85.40	มากที่สุด	4.59	91.79	มากที่สุด	4.39	87.87	มากที่สุด
การเงินดี (Money)	3.66	73.10	มาก	4.14	82.82	มากที่สุด	3.84	76.86	มากที่สุด
ครอบครัวดี (Family)	4.06	81.13	มากที่สุด	4.54	90.90	มากที่สุด	4.25	84.90	มากที่สุด
สังคมดี (Society)	3.76	75.12	มากที่สุด	4.17	83.49	มากที่สุด	3.92	78.35	มากที่สุด
ภาพรวม (Happy8)	3.88	77.67	มากที่สุด	4.26	85.28	มากที่สุด	4.03	80.61	มากที่สุด

4) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและพม่า  
 ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและพม่า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	b	S.E.	Beta	t	p-value
Constant	24.068	4.315		5.578	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร	6.007	0.640	0.418	9.391	0.000
ความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร	7.758	0.791	0.439	9.811	0.000
อายุ	0.045	0.071	0.025	0.638	0.524
เพศหญิง	-1.659	1.184	-0.046	-1.402	0.162
สัญชาติไทย	-2.702	0.874	-0.106	-3.090	0.002
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง=หม้าย/หย่า/แยก)					
โสด	-0.326	1.677	-0.013	-0.194	0.846
สมรส	-0.173	1.592	-0.007	-0.109	0.914
ระดับการศึกษา (กลุ่มอ้างอิง=ปริญญาตรีขึ้นไป)					
ประถมศึกษา	0.623	1.486	0.020	0.419	0.676
มัธยมศึกษาตอนต้น	-0.089	1.384	-0.003	-0.064	0.949
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1.320	1.426	0.048	0.926	0.355
รายได้ต่อเดือน	0.000	0.000	0.056	1.582	0.115
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.000	0.013	0.000	-0.010	0.992

R = 0.81, R square = 0.666, Adjust R square = 0.654

ตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระ ที่เกี่ยวข้องสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและพม่า คิดเป็นร้อยละ 65.40 สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและพม่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ( $\beta = 0.418$ ,  $p < 0.001$ ) โดยแรงงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ( $\beta = 0.439$ ,  $p < 0.001$ ) แรงงานที่มีระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขใน

องค์กรสูง จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรต่ำ และสัญชาติ ( $\beta = -0.106$ ,  $p < 0.01$ ) โดยแรงงานชาวพม่าจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าแรงงานชาวไทย ซึ่ง และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและพม่า

#### 5) แนวทางและตัวแปรความสำเร็จของการดำเนินงานสร้างความสุขแก่แรงงานไทยและพม่าในโรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และคณะทำงานที่

มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขในองค์กร สรุปผลที่สำคัญ ดังนี้

### **การดำเนินงานสร้างความสุขแก่แรงงาน**

โรงงานมีการประกาศนโยบายอย่างเป็นทางการและจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมความสุขแก่พนักงาน เพื่อดำเนินงานและกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุขต่าง ๆ ตามแนวคิดความสุขแปดประการแก่พนักงานขององค์กรทั้งพนักงานชาวไทยและชาวพม่า มีการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน มีการประเมินการทำงานของคณะทำงาน และสำรวจความสุขของพนักงานด้วยเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล และระดับองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมให้เหมาะสม และตอบสนองต่อความต้องการสร้างสุขของพนักงาน ซึ่งผลการดำเนินงานสร้างความสุขในองค์กร พบว่า การดำเนินงานสร้างความสุขในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะด้านน้ำใจดีและสังคมดี พบว่าพนักงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือสังคมมากขึ้น มีการทำกิจกรรมจิตอาสา การร่วมกันปลูกต้นไม้ให้กับชุมชน การทำสัปดาห์และโรงเรียน การร่วมกันชูดอกคลองกับชาวบ้านในพื้นที่ใกล้เคียง กิจกรรมต่าง ๆ ช่วยให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานในทางที่ดี มีความรักความสามัคคีภายในองค์กรมากขึ้น

### **ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานสร้างความสุขแก่แรงงานในโรงงาน**

ปัจจัยที่จะช่วยให้การดำเนินงานสร้างความสุขในองค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ (1) การสนับสนุนด้านนโยบายและงบประมาณของผู้บริหาร (2) ความ

ร่วมมือร่วมใจ การมีจิตอาสาของคณะทำงาน (3) การมีส่วนร่วมจากพนักงาน และ (4) การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการในการดำเนินงานสร้างความสุขในองค์กร

### **สรุปและอภิปรายผล**

การศึกษา พบว่า ระดับความสุขของแรงงานทั้งชาวไทยและพม่า มีความสุขทั้งแปดด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และแรงงานชาวพม่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าแรงงานชาวไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่า เมื่อมาทำงานในประเทศไทย ได้รับค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและการดำเนินชีวิตดีกว่าในประเทศของตนเอง จึงทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงานมาก นอกจากนี้ ทางโรงงานยังมีกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงานที่จัดให้แก่ทั้งแรงงานไทยและพม่าเหมือนกัน ทำให้แรงงานพม่าได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และก่อให้เกิดความรู้สึกในการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนกัน้อย และบริพันธ์ (2557) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของแรงงานข้ามชาติ อยู่ในระดับสูง และแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน และผลการศึกษาในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสมิธ บัวเพ็ชร และอิสรระมาลัย (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง 140 คน เป็นแรงงานพม่าและกัมพูชากลุ่มละ 70 คน พบว่า

ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 51.40) มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 67.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.40) และการสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 41 การสนับสนุนทางสังคมอธิบายความแปรปรวนได้ดีที่สุด ( $\beta = 0.37, p < 0.001$ )

เมื่อพิจารณาความสุขรายด้าน ใน การศึกษานี้ พบว่า แรงงานทั้งชาวไทยและพม่า มีความสุขด้านจิตวิญญาณดี อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 85.40 และ 91.79 ตามลำดับ) เป็นผลส่วนหนึ่งจากกิจกรรมของทางโรงงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านจิตใจของแรงงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ แซ่อึ้ง, เจียวิวรรธน์กุล และ ยศธร (2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ของตัวแทนระดับผู้บริหาร: กรณีศึกษาบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณดี อยู่ในระดับที่ดีมาก สูงถึงร้อยละ 71.1

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ นอกจากสัญชาติ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องมาจากแรงงานส่วนใหญ่ในโรงงานนี้ เป็นแรงงานในระดับปฏิบัติการซึ่งจากข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่จะมีปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ยังเป็นผลมาจากการที่โรงงานแห่งนี้มีการส่งเสริมการทำกิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กรอย่างจริงจังต่อเนื่อง โดยมีการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรอย่างเต็มที่ที่ไม่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานไทยและพม่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องมาจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่สอดคล้องกันไปไปในแนวทางเดียวกัน จะใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ (Phengnaren, 2004) ซึ่งเมื่อบุคคลมีความรู้สึกและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ใจเกรียงไกร, เจียวิวรรธน์กุล, เจียวิวรรธน์กุล และ วิเศษศิลปานนท์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง โดยใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงงานที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรมาก จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรน้อย แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการทำกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรของโรงงาน ได้ทำให้พนักงานพึงพอใจและมีความสุขตามที่โรงงานได้มีความตั้งใจโดยประกาศเป็นนโยบายไว้และมีการจัดตั้งคณะทำงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน และแรงงานให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม โดยผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพยังพบว่า

ผู้บริหารขององค์กรและคณะทำงาน มีมุมมองว่า ความสุขในการทำงานของแรงงานมีความสำคัญ ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งที่ส่งผลต่อความสุข ของตัวพนักงานเอง และความสุขในการทำงานที่ ส่งผลต่อองค์กร โรงงานจึงถือว่าความสุขของ พนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรได้ถือปฏิบัติมา โดยตลอด ทั้งในเรื่องของสร้างบรรยากาศ การ ส่งเสริมให้คนในโรงงานทำงานอย่างมีความสุข มี การพัฒนาด้านจิตใจร่วมกันมาโดยตลอด ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กร แห่งความสุขที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในประเทศไทย ของ Poopan and Jiawiwatkul (2017) ที่ พบว่าองค์กรแห่งความสุข ควรมียุทธศาสตร์ ประกอบ ด้านปัจจัยนำเข้า โดยมีนโยบายสร้างสุขใน องค์กร มีแผนกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และมีการมี ส่วนร่วมของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่ กระบวนการและผลลัพธ์ของความสุขในองค์กรที่ ดีตามมา ทั้งนี้ในด้าน *กระบวนการ (process)* พบว่าทางโรงงานได้มีกระบวนการดำเนินงาน สอดคล้องตามหลักการการสร้างความสุขใน องค์กร 6 Ds (เจียวิวรรธน์กุล, 2559) ได้แก่ (1) Detection คือ กระบวนการเฝ้าระวัง และ ตรวจจับปัญหา/ความทุกข์ของพนักงาน (2) Deliberation คือ กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา/ ความทุกข์ของพนักงานอย่างใคร่ครวญ (3) Decision คือ กระบวนการจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาและตัดสินใจคัดเลือกปัญหาที่จะ ดำเนินการแก้ไข (4) Design คือ กระบวนการ ออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร หรือ แนวทางการแก้ไขปัญหา (5) DIY (Do It Yourself) คือ กระบวนการลงมือทำหรือปฏิบัติ ตามกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร หรือแนวทางที่ได้ ออกแบบไว้ และ (6) Decode คือ กระบวนการ

ถอดบทเรียน และ ประเมินผลกิจกรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงคุณภาพ ยัง พบว่าการดำเนินงานสร้างความสุขในโรงงาน มี ผลโดยอ้อมทำให้บริษัทเป็นที่รู้จักต่อชุมชน ใกล้เคียง ช่วยสร้างความสัมพันธ์และภาพลักษณ์ ที่ดีให้กับบริษัท และส่งผลในทางที่ดีต่อผล ประประกอบการของบริษัททั้งด้านการผลิตและการ จำหน่าย เป็นการยืนยันถึงความสำคัญของการ ดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร ว่าก่อให้เกิดผลดีต่อ ทั้งพนักงาน องค์กร และชุมชนสังคม

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 โรงงาน สถานประกอบการ ควร จะดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานทั้ง แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในองค์กร มีการ ออกแบบกิจกรรมให้หลากหลาย สอดคล้องกับ ความต้องการ และมีการประเมินติดตามผล พัฒนางานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ พนักงานมีความสุขในการทำงาน

1.2 โรงงาน สถานประกอบการควร ส่งเสริมการสร้างความสุขผูกพันต่อองค์กรของ แรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นและความสามารถในกิจกรรมของ องค์กรเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร หรือส่งเสริมความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็การจัดกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ หรือจัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับค่านิยมหรือนโยบายขององค์กร

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาติดตามในระยะยาว เพื่อประเมินผลความสุขในการทำงานของ

พนักงาน และผลการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขใน  
องค์กรอย่างยั่งยืน และหาความสัมพันธ์กับผล  
ประกอบการหรือผลิตภาพ (productivity) ของ  
องค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุข  
ในการทำงานในองค์กรประเภทต่างๆ ทั้งภาค  
บริการ และภาคการผลิต รวมถึงหน่วยงาน  
ภาครัฐ ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุง  
เครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนงานสร้างสุขในองค์กร

## References

- Buapetch, Apornpip, Kalampakorn, Surintorn and Lagampan, Sunee. (2555). Psychosocial Work Environment Factors Relating to Psychological Health Problems and Job Satisfaction of Thai Workers in large-sized Garment Factories. **Journal of Public Health, Prince of Songkla University (Hat Yai Campus)**. Volume 42 No. 1 (January-April 2012): 5-17. (in Thai).
- Burton, Joan. (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices**. Geneva: World Health Organization.
- Chantara, Thasapornchnok. (2555). **The Future of Thai Textile Industry**. Bureau of Industrial Economics Research, Office of Industrial Economics. Retrieved December, 1 2017, from <http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/article/TextileIndustry-intheFuture.pdf>. (in Thai).
- Creswell, John W. and Plano Clark, Vicki L. (2007). **Designing and conducting mixed methods research**. Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Fapinyo, Chutimon. (2552). **Happiness at Work of Employee at Quality Ceramic Company Limited, Lampang Province**. Master's Thesis, Graduate School, Chiang Mai University. Chiang Mai. (in Thai).
- Intadod, Sukanya. (2550). **The Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Participation Needs and Happiness at Work: A Case Study of Textile Industries in the Upper Northern Region**. Master's Thesis, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. Bangkok. (in Thai).
- Jaikriangkrai, Nanthanat, Jiawiwatkul, Athiwat, Jiawiwatkul, Uthaitip and Visetsinlapanon, Porntida. (2558). **Factors Related to Worker Happiness: A Case Study of Garment Factory**. Oral presented at The 10<sup>th</sup> National Conference on Management for Reform, Dhurakij Pundit University, Thailand, 27 March 2015. (in Thai).



- Jiawiwatkul, Athiwat. (2553). **A New Paradigm of Teachers' Sense of Community: Development of a Multilevel Causal Model and a Multi-Case Study.** Doctoral Dissertation. Faculty of Education, Chulalongkorn University. Bangkok. (in Thai).
- Jiawiwatkul, Athiwat. (2559). **Happy Workplace Concept.** Training Materials for Happy Workplace Academic. Nakhon Pathom: Project of Development and Promotion of Knowledge Management to Support Healthy Organization. Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.
- Jiawiwatkul, Uthaitip, et al. (2559). **Satisfaction Scale of Happy 8 Menu Activities in Workplace: Individual and Organization Level.** Nakhon Pathom: Project of Development and Promotion of Knowledge Management to Support Healthy Organization. Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.
- Jitteerapap, Naphat. (2554). **Demographic Background, Happy Workplace, and Organizational Commitment: A Case Study of Food Industrial Factory.** Master's Thesis, Faculty of Liberal Art, Thammasat University. Bangkok. (in Thai).
- Laoteng, Sasithorn and Jadesadalug, Viroj. (2557). The Influence of Happiness Activities in the Organization by Happy-8 Model toward Happiness at Work, Productivity of Work and Intention to Resign of Workers in a Private Company. **Veridian E-Journal Silpakorn University.** Volume 7 No.2: Humanities, Social Sciences and Arts (May-August, 2014): 988-1006.
- Liewpairoj, Karadee and Thamsatitdej, Poomporn. (2555). **Small and Medium Enterprises Promotion Action Plan for Textile and Garment Industry.** Bangkok: Office of Small and Medium Enterprises Promotion. Retrieved December, 1 2017, from <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER2/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000020.PDF>.
- Karnchnat, Jiawiwatkul, Athiwat and Yossatorn, Dalapat. (2560). The Quality of Work-Life and Adult Development for Executive Representatives: A Case Study of a Life Insurance Company. **Journal of Sahasat.** Volume 17 No. 1 (January-July 2017): 254-273.
- Meerugsa, Thanavan. (2552). **Factors Related to Stress of Garment Workers in Small Enterprises.** Master's Thesis, Graduate School, Mahidol University. Bangkok.
- National Statistical Office. (2560). **The Labor Force Survey, Whole Kingdom Quarter 1 January - March 2017.** National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society. Retrieved December, 1 2017, from [http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/.../2560/.../00\\_S-lfs-q\\_2560\\_100\\_000000\\_00100.xls](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/.../2560/.../00_S-lfs-q_2560_100_000000_00100.xls).

- Noknoi, Chetsada and Boripunt, Wannaporn. (2557). Quality of Work Life of Migrant Workers Working in Songkhla Province. **Parichart Journal, Thaksin University**. Volume 27 No. 3: 240-250.
- Phengnaren, Pimchanok. (2004). **Factors Related to the Organization Commitment of Automobile Company Employees**. Master's Thesis, Graduate School, Mahidol University. Nakhon Pathom.
- Poopan, Siwapron and Jiawiwatkul, Athiwat. (2017). The Development of Indicators of Good Practice Happy Workplace Organizations in Thailand. **New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences**. [Online]. 01: 221-227. Retrieved December, 1 2017, from <https://doi.org/10.18844/prosoc.v3i1>.
- Porter, Lyman W., Steer, Richard M., Mowday, Richard T. and Boulian, Paul V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. Volume 59 No. 5: 603-609.
- Rodtiang, Napatchon. (2550). **Factors Influence on Happiness at Work among Personnel in North-eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health**. Master's Thesis, Graduate School, Mahidol University. Bangkok.
- Sawaengphol, Narumon. (2554). **Factors Affecting Happiness in Personnel Working at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT)**. Master's Independent Study, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Pathum Thani.
- Smith, Tippawan, Buapeth, Apornitip and Isaramalai, Sangrun. (2559). Factors Influencing Happiness at Work among Industrial Migrant Workers. **Journal of Public Health**. Volume 46 No. 2 (May - August 2016): 113-127.
- Suttawet, Chokchai and Yawichian, Suriya. (2551). **Labor Standards and Trade: A Case Study in Thailand**. Bangkok: International Institute for Trade and Development. Retrieved December, 5 2017, from <http://e-library.itd.or.th/viewer/144491084>.
- Thongkham, Issaree. (2554). **Guidelines for Creating Happy Organization of Donkamin Municipality, Tamaka District, Kanchanaburi Province**. Master's Independent Study, College of Local Administration, Khon Kaen University. Khon Kaen. (in Thai).
- Ungsriwong, Jamrat. (2557). Transnational Burmese Migrant Labours' Quality of Work Life, Samutsakorn Province. **Journal of Humanities and Social Sciences Review, Phetchaburi Rajabhat University**. Volume 16 No. 1 (January-June 2014): 85-99. (in Thai).



Vongprachanukul, Charoen. (2548). **The Relationship between School Culture and Teachers Commitment in the Catholic Schools of Ratchaburi Diocese.** Master's Thesis, Graduate School, Nakhon Pathom Rajabhat University. Nakhon Pathom. (in Thai).

Wasanthanarat, Chanwit, and Wutthiwatthaikaew, Theertham. (2559). **To Build Happy Workplace Together, Revised edition 2559.** Bangkok: At Four Print. (in Thai).

Wutthiwatthaikaew, Theertham. (2559). **Employee Health Is the Basis of the Happy Workplace.** Bangkok: At Four Print. (in Thai).