



ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
Factors Influencing Happiness in Working among Industrial Migrant Workers

ทิพวัลย์ สมิธ
Tippawan Smith

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Nursing Science in Community Nurse Practitioner
Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
Factors Influencing Happiness in Working among Industrial Migrant Workers

ทิพวัลย์ สมิต
Tippawan Smith

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Nursing Science in Community Nurse Practitioner
Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
 ผู้เขียน นางทิพย์วัลย์ สมิต
 สาขาวิชา การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์)

.....ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงจันทร์ เพชรพิเชษฐเชียร)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์)

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แสงอรุณ อิศระมาลัย)

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แสงอรุณ อิศระมาลัย)

.....กรรมการ
 (นายแพทย์ชนนท์ กองกมล)

.....กรรมการ
 (แพทย์หญิงรัตนา จิรกาลวิศัลย์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภรณ์ทิพย์ บัวเพชร)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางทิพวัลย์ สมิต)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางทิพวัลย์ สมิต)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
 ผู้เขียน นางทิพย์วัลย์ สมิต
 สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)
 ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน กับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง 140 คน ได้รับการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย แรงงานพม่าและกัมพูชากลุ่มละ 70 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลแช่แข็งและโรงงานผลิตถุงมือจากยางพารา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และได้ทดสอบความเที่ยงด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ผลดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\alpha = .88$) 2) การสนับสนุนทางสังคม ($\alpha = .93$) 3) การรับรู้ความปลอดภัยในงาน ($\alpha = .94$) และ 4) ความสุขในการทำงาน ($\alpha = .83$) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าคะแนนของปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ($M = 179.75$, $SD = 8.52$) การสนับสนุนทางสังคม ($M = 212.36$, $SD = 21.94$) และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน ($M = 97.63$, $SD = 19.74$) กว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 51.40) มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง ($M = 67.68$, $SD = 11.40$) ผลการทดสอบปัจจัยทำนายพบว่า การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 41 (adjusted $R^2 = .41$, $p < .001$) ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด ($\beta = .37$, $p < .001$) อย่างไรก็ตาม แรงงานกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 12.9 ยังมีความสุขอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะเกี่ยวกับสุขภาพ การผ่อนคลายในชีวิต การดูแลครอบครัว การใช้ชีวิตในสังคม และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ผลการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มแรงงานต่างด้าวโดยทั่วไป โดยเฉพาะด้านการให้ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่จำเป็น สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีความสุขน้อย ควรส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ ทักษะการปรับตัวในสังคม และการจัดการกับความเครียด รวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และการกระตุ้นให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเสริมความสุขในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานของแรงงานต่างด้าวในระบบอุตสาหกรรมของไทยต่อไป

Thesis Title	Factors Influencing Happiness in Working among Industrial Migrant Workers
Author	Mrs Tippawan Smith
Major Program	Nursing Science (Community Nurse Practitioner)
Academic Year	2015

Abstract

This descriptive research aimed to predict the influences of quality of work life, social support, and safety perception on happiness in working among industrial migrant workers. Simple random sampling was employed for 140 migrant workers, including 70 Myanmar and 70 Cambodian workers from one large - frozen seafood and one rubber glove industries. Data were collected by self-administered questionnaire which was approved for content validity by three experts. Cronbach's alpha coefficients were calculated to confirm their reliabilities (quality of work life, $r = .88$; social support, $r = .93$; safety perception, $r = .94$; happiness in working, $r = .83$). Data were analyzed using mean, percentage, and standard deviation. Factors were identified using stepwise multiple regression analysis.

Results showed that all predictive factors were at a high level (quality of work life: score 53 – 212, $M = 179.75$, $SD = 8.52$; social support: score 50 – 250, $M = 212.36$, $SD = 21.94$; safety perception: score 25 – 125, $M = 97.63$, $SD = 19.74$). Over half of subjects (51.40 %) had happiness in working at a very happy level (score 17 – 85, $M = 67.68$, $SD = 11.40$). Social support and quality of work life together accounted for 41% of variance in working happiness (adjusted $R^2 = .41$, $p < .001$). The best predictor was social support (standardized coefficient, $\beta = .37$, $p < .001$). However, there were 12.9 % had low happiness in working especially in physical health, relaxation, family relationship, social living, and knowledge seeking. These findings suggest that social support strategies should be given greater concern and promoted among general industrial migrant workers, particularly regarding information and resources sharing. Specifically the group of workers having low happiness in working should be nurtured for their health behaviors change, social skills, stress management, family strengthening and learning skills. Increasing in happiness at work might result in improved of quality of work among the migrant workers of Thailand.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงอรุณ อิศระมาลัย ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำ ช่วยให้เห็นหนทางในการศึกษาวิจัย และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งเป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจและซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้ข้อเสนอแนะและจุดบกพร่อง พร้อมทั้งวิธีการปรับปรุงในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ขึ้น รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่านที่คอยอบรมสั่งสอนตลอดการศึกษา

ขอขอบคุณฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงงานอุตสาหกรรมที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และช่วยประสานงานในการติดต่อล่ามแปลภาษาพม่าและกัมพูชา รวมถึงทุกกำลังใจที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ที่คอยช่วยสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัว และเพื่อนสนิททุกคน ที่คอยให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรต่าง ๆ และให้กำลังใจในการศึกษาตลอดมา รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาพยาบาลเวชปฏิบัติรุ่น 5 ที่คอยให้กำลังใจและให้การช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา คุณงามความดีและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ขอมอบแต่ผู้มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ทุกท่าน

ทิพวัลย์ สมิต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพประกอบ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
คำถามการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	7
นิยามศัพท์	7
ขอบเขตการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	10
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม	10
ความสุขในการทำงาน	14
สรุปการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล	42
ผลการวิจัย	42
การอภิปรายผลการวิจัย	50

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย	60
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	62
เอกสารอ้างอิง.....	64
ภาคผนวก	78
ก เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล	79
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	123
ค ใบพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง.....	124
ง ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม	127
จ ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮ็น.....	148
ฉ ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	149
ประวัติผู้เขียน	154

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1	ตารางเปรียบเทียบของค้ประกอบและตัวชี้วัดของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ฉบับยาวและฉบับสั้น..... 17
2	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงาน..... 38
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป..... 43
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และค่าต่ำสุด - สูงสุด จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและโดยรวม 46
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และค่าต่ำสุด - สูงสุด จำแนกการสนับสนุนทางสังคมรายด้านและโดยรวม..... 47
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และค่า ต่ำสุด - สูงสุด จำแนกตามการรับรู้ความปลอดภัยในงานรายด้านและโดยรวม 48
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าต่ำสุด - สูงสุด จำแนกตามระดับคะแนน ความสุขในการทำงาน 48
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 49
9	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของกลุ่ม ตัวอย่าง 50
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้คุณภาพ ชีวิตการทำงาน..... 127
11	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคม..... 131
12	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้ ความปลอดภัยในงาน 135
13	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความสุขในการทำงาน..... 137
14	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับคะแนน ความสุขในการทำงาน 141

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน และความสุข ในการทำงาน.....	145
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมรายด้าน และความสุข ในการทำงาน.....	145
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความปลอดภัยในงานรายด้าน และความสุข ในการทำงาน.....	145
18	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน การสนับสนุนทาง สังคมรายด้าน และการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานรายด้านกับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	146
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างที่ศึกษา.....	146
20	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน	147
21	กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮิน	148

สารบัญญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 การสุ่มตัวอย่าง.....	32

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมครั้งสำคัญของไทยในปี พ.ศ. 2504 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่มีนโยบายส่งเสริมและเพิ่มการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมของเอกชน ส่งผลให้มีการขยายตัวอย่างมากในอุตสาหกรรมการผลิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ควบคู่ไปกับความต้องการแรงงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของภาคการผลิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จาก จำนวนแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมปี พ.ศ. 2555 ที่มีมากถึง 6.12 ล้านคน และยังคงมีแนวโน้มของความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) เมื่อแรงงานไทยมีจำนวนไม่เพียงพอและไม่นิยมทำงานหนัก ประกอบกับแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย มีความอดทนในการทำงานหนักและไม่เรียกร้องสวัสดิการมาก ผู้ประกอบการจึงหันมาว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน (จิรพล, 2546) นอกจากนี้ ลักษณะงานที่ใช้แรงงานเป็นหลักและไม่ต้องใช้ฝีมือในการปฏิบัติงานมากนัก ทำให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่นิยมทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 สันชาติหลัก ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งมีการอพยพเข้าสู่ประเทศไทยทั้งถูกและผิดกฎหมาย โดยพบว่า ในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนมากถึง 1,371,471 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558)

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ถือว่าเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยให้การผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดผลกระทบในสังคมไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาและมีรายได้น้อย นำไปสู่การก่ออาชญากรรมและปัญหาด้านสาธารณสุขที่เกิดจากชีวิตความเป็นอยู่ที่แออัด ทำให้สามารถแพร่กระจายเชื้อโรคได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อภาวะสุขภาพของแรงงานต่างด้าวเองและชุมชนรอบข้าง สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมก็มักจะประสบกับภาวะที่ถูกกดดันจากนายจ้าง มีการดำรงชีวิตที่มีความแตกต่างไปจากเดิมทั้งในส่วนของวัฒนธรรม ประเพณี อาหาร ภาษา ที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ รวมถึงการเข้าสังคมซึ่งต้องเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง (พิมพ์นภัส, 2550) นอกจากนี้แล้วยังพบว่า ปัญหาในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ได้แก่ การสื่อสาร การขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน และขาดความระมัดระวังขณะทำงาน จึงมักเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ๆ (สุรเชษฐ์และคณะ, 2553) สถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ได้ส่งผลกระทบต่อทั้งการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับต่ำ (มนตรี, 2552) ซึ่งท้ายที่สุด อาจส่งผลให้ความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวลดลงได้เช่นกัน เนื่องจากมีการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน (อัญชุลี, 2553)

ความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อคนทำงาน เนื่องจากทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวก สนุกกับงานที่ทำ และมีความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ความเครียดในงานลดลง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้องค์กรเข้มแข็งและขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ (Burton, 2010) อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มแรงงานที่ถือว่ามีความเสี่ยงต่อการมีความสุขในการทำงานลดลงได้ จากการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสภาวะสิ่งแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงานที่เสี่ยงอันตรายในโรงงานอุตสาหกรรมและแรงกดดันต่าง ๆ ประกอบกับลักษณะทางชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าว ที่อาจทำให้เกิดการไม่ยอมรับของบุคคลในที่ทำงาน ส่งผลเสียต่อสุขภาพทำให้เกิดการเจ็บป่วยทั้งทางร่างกาย ได้แก่ ปวดศีรษะไมเกรน ใจสั่น นอนไม่หลับ และทางจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล ซึมเศร้า และหวาดระแวง (ณรงค์, 2548) ผลจากการเกิดความเครียดและไม่สามารปรับตัวได้นี้ อาจทำให้เกิดการก่ออาชญากรรมขึ้นได้ (พิมพันธ์, 2550) ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในร่างกายและทรัพย์สินของบุคคลในที่ทำงานรวมทั้งชุมชนรอบข้าง เกิดความหวาดระแวงและไม่ยอมรับแรงงานต่างด้าว ท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ซึ่งนับว่าเป็นความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจและภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลตลอดจนความมั่นคงของประเทศ (Burton, 2010)

การทบทวนวรรณคดีที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของประชากรไทยวัยทำงานที่เป็นกลุ่มแรงงานสำคัญของประเทศ เช่น พนักงานบริษัทระดับหัวหน้างาน พนักงานหน่วยงานราชการ ครู พยาบาล และตำรวจ (กรรณิการ, 2553; กนกพร, 2553; คมกริช, 2554; ชนินันท์, 2553) ส่วนกลุ่มของแรงงานระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศไทยในปัจจุบันยังพบว่ามีน้อยมาก ผลการศึกษาและการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคนงานไทย สามารถสรุปได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล และ 2) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับต่ำถึงปานกลาง ($r = .25 - .44$) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และบุคลิกภาพ (ภัทรชันษา, 2553; พัฒนวิดี, 2555; อัจฉมาและคณะ, 2556) และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ($r = .38 - .72$) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความปลอดภัยในงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน ลักษณะงาน การมีแนวทางปฏิบัติตัวในการทำงานตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา (กุญธิภา, 2551; ภัทรชันษา, 2553; ลักษณะมีและยุพิน, 2555; วรรณสิริ, 2553; อัจฉมาและคณะ, 2556; อัญชูลี, 2553) โดยพบว่า การศึกษาในแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั่วไปในด้านการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ ที่พักอาศัย สุขอนามัย และการเข้าถึงบริการสาธารณสุข (ฐิติมา, 2550; พรนิภา, 2553; พิมพันธ์, 2550)

ผลการทบทวนวรรณคดีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยหลายประการที่ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของแรงงานไทย โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่เดินทางมาทำงานในประเทศไทยและมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลางถึงสูง ซึ่งได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ การสนับสนุนทางสังคม โดยพบว่า สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานไทยได้ร้อยละ 46.50 (วรรณสิริ, 2553) ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ($r = .61 - .72, p < .01$) (กุญธิภา, 2551; อัญชูลี, 2553) และการรับรู้

ความปลอดภัยในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ($r = .43$) (อัชฌาและคณะ, 2556) ปัจจัยดังกล่าว จึงอาจสามารถทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้ ถึงแม้ว่าแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจะมีความคล้ายคลึงกันเนื่องจากสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานและการได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำที่เท่ากัน รวมทั้งทำงานอยู่ภายใต้มาตรการและกฎระเบียบเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวยังคงมีลักษณะบางประการที่แตกต่างจากแรงงานไทยคือ ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงานและสังคมไทย ปัญหาการปรับตัวในสภาพสังคมที่มีความแตกต่างทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งขาดการศึกษาและไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบกับปัญหาด้านลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวได้รับมักจะเป็นงานหนักและเสี่ยง ประกอบกับขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน จึงอาจจะส่งผลต่อการรับรู้ความปลอดภัยในงานได้ ลักษณะปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว การทำงาน และครอบครัว ซึ่งทำให้ความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวลดลงได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทางบวกต่อองค์กรและรักในงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ มักจะได้รับงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย ประกอบกับขาดการศึกษาและมีปัญหาในการสื่อสารจึงได้รับผลตอบแทนน้อย ส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ (อัญชูลี, 2553) ดังนั้น จึงอาจจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวลดลงไปด้วย ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง (กุญธิภา, 2551; อัญชูลี, 2553)

การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เนื่องจากการที่แรงงานต่างด้าวได้รับทั้งกำลังใจ ความหวังใจ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือในด้านการเงินและเวลา (ปิยนาด, 2555) ก็จะช่วยลดความวิตกกังวลและสามารถที่จะเผชิญความเครียดในงาน ที่จะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (กัลยารัตน์, 2549; ปิยนาด, 2555) เนื่องจากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน การใช้ภาษาในการสื่อสารกับหัวหน้างาน และวัฒนธรรมการทำงาน ที่จะต้องอาศัยเวลาในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ หากสามารถที่จะปรับตัวได้ ก็จะทำให้สามารถทำงานได้โดยราบรื่นและมีความสุข แต่หากปรับตัวไม่ได้ก็อาจจะเกิดเป็นความเครียดและทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

การรับรู้ความปลอดภัยในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เนื่องจากความปลอดภัยในงานส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งด้านกายและด้านจิตใจ ที่จะต้องคอยระแวดระวังและวิตกกังวลการเกิดอุบัติเหตุจากงาน อันจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง (รัทพล, 2552) จากสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่จะต้องเผชิญกับงานที่เสี่ยงอันตรายแล้ว แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและความชำนาญในงานประกอบกับปัญหาการสื่อสาร (มนตรี, 2552) ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาด้านการรับรู้ความปลอดภัยในงานที่จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลงได้ (อัชฌาและคณะ, 2556)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลางถึงสูง หากแรงงานต่างด้าวประสบกับปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ ก็อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานลดลง เกิดผลเสียหลายต่อตัวแรงงาน องค์กร และสังคมตามมาภายหลังได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของแรงงานต่างด้าวที่ต้องประสบกับภาวะกดดัน ความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ประกอบกับสภาพปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่มีความแตกต่างจากแรงงานไทยทั้งในด้านปัจเจกลักษณะส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว การปรับตัวเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทย รวมถึงลักษณะงานที่ได้รับ ประเด็นเหล่านี้ล้วนกระทบต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนส่งเสริมความสุขในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่ออธิบายระดับความสามารถในการร่วมกันทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
3. เพื่อทดสอบอำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ดีที่สุดต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมได้มากน้อยเพียงใด
3. ปัจจัยใดที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมได้ดีที่สุด

กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยการทบทวนวรรณคดีและงานวิจัยที่ผ่านมา โดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่ระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r = .30 - .70$) (บุญใจ, 2553) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) การสนับสนุนทางสังคม และ 3) การรับรู้ความปลอดภัยในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (กฤษณิภา, 2551; อัญชุลี, 2553) เนื่องจากเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองต่อความต้องการจากงาน ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบ ของสถาบันส่งเสริมขีดความสามารถมนุษย์ (2552) มาใช้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มองคนทำงานเป็นองค์รวมได้ครอบคลุม ประกอบด้วย

1.1 ร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ไม่เป็นโรค และมีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน เนื่องจากมีสภาพร่างกายที่ดี สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น

1.2 จิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดีและมีวิธีจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

1.3 สัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

1.4 สิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสมรวมทั้งมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

1.5 จิตวิญญาณ หมายถึง การได้รับการยอมรับ การชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง

1.6 ความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความเพียงพอค่าใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น มีสวัสดิการที่เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อความมั่นคงในงาน

2. การสนับสนุนทางสังคม เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการเอาใจใส่จากคนรอบข้าง ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุขในการทำงาน (ลักขมีและยุพิน, 2555; วรรณสิริ, 2553) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของเฮ้าส์ (House, 1981 อ้างตาม วรรณสิริ, 2553) ที่แสดงให้เห็นถึง

การสนับสนุนทางสังคมของบุคคลรอบ ๆ ข้างของแรงงานต่างด้าว โดยการประเมินการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของแรงงานต่างด้าว ด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

2.1 อารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกกว่าตนได้รับความเชื่อถือ ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่ การให้ความรักและความเห็นใจ

2.2 ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การได้รับคำแนะนำและแนวทาง รวมทั้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่

2.3 ทรัพยากร หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือโดยตรงในด้านสิ่งของ แรงงาน และการบริการต่าง ๆ รวมทั้งทางด้านการเงิน การให้รางวัล และการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม

2.4 การประเมิน หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลของการทำงาน เมื่อทำงานได้ดีหรือต้องปรับปรุง

3. การรับรู้ความปลอดภัยในงาน การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะมีความเสี่ยงต่ออันตราย การรับรู้ความปลอดภัยในงานจะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความปลอดภัยต่อชีวิต ลดความวิตกกังวล และลดความเครียดจากอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีความสุข (รัชพล, 2552) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีโดมิโน (Domino theory of accident causation) (Heinrich, Petersen & Roos, 1980 อ้างตาม ปนัดดา, 2553) ที่แสดงให้เห็นถึง ลำดับขั้นของการเกิดอุบัติเหตุในงานของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาอธิบายการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุเพื่อการทำงานที่ปลอดภัยของแรงงานต่างด้าวได้ ประกอบด้วย 5 ลำดับขั้น ได้แก่

3.1 ภูมิหลังหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม (background and social environment) หมายถึง สภาพครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษา พื้นฐานความเชื่อ รวมถึงพฤติกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดและปลูกฝังต่อกันมา ทำให้มีการแสดงออกที่แตกต่างกัน เช่น ความสะเพร่า ประมาทเลินเล่อ ชอบเสี่ยงอันตราย

3.2 ความบกพร่องหรือความผิดปกติของบุคคล (fault of person) หมายถึง สุขภาพจิต และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ที่ทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การทำงานโดยขาดความยั้งคิด การใช้อารมณ์ในขณะที่ทำงาน ซึ่งทำให้เกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานได้

3.3 การกระทำและสภาพแวดล้อมในงานที่ไม่ปลอดภัย (unsafe acts and unsafe conditions) หมายถึง ความบกพร่องในการทำงานที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุโดยตรง เช่น การหยอกล้อเล่นกัน สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่นำไปสู่การได้รับบาดเจ็บได้ เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังมาก

3.4 การเกิดอุบัติเหตุ (accident) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทันทีทันใดไม่สามารถคาดการณ์ได้ ทำให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ เสียชีวิต เช่น การถูกเครื่องจักรหนีบ ตกจากที่สูง ลื่น หกล้ม

3.5 การเกิดการบาดเจ็บหรือความสูญเสียจากงาน (injury /damage) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุและส่งผลให้ร่างกายบาดเจ็บ เช่น กระดูกหักหรือแตก แผลฉีกขาด

ดังนั้น ปัจจัยทั้ง 3 นี้ อาจจะเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้

ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ชาญวิทย์, 2551) มาใช้ในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดความสุขในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับคนทำงาน และบริบทรอบข้างทั้งครอบครัวและชุมชน เน้นความสมดุลของชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (happy body) หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ ไม่มีโรคประจำตัวที่จะต้องไปปรึกษาแพทย์ประจำ ไม่วิตกกังวลในเรื่องสุขภาพต่อการทำงาน
2. น้ำใจงาม (happy heart) คือ การที่แรงงานต่างด้าวรู้จักที่จะคิดถึงคนอื่นและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น
3. ผ่อนคลายดี (happy relax) หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดเกิดขึ้น ก็จะสามารถหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตได้
4. การหาความรู้ (happy brain) หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวได้มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน
5. มีคุณธรรมและความกตัญญู (happy soul) หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวมีคุณธรรมในการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม และมีความซื่อสัตย์สุจริต
6. ใช้เงินเป็น (happy money) หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวรู้จักใช้เงินอย่างประหยัด ไม่เป็นหนี้และสามารถที่จะดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะของตนเอง
7. สามารถดูแลครอบครัวตนเองได้ (happy family) หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้งกัน มีเวลาในการดูแลครอบครัวของตนเอง
8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร (happy society) หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวเป็นสมาชิกที่ดีในที่ทำงานรวมทั้งสังคมภายนอก

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีอารมณ์เชิงบวก มีความสุขในจิตใจ มีความรื่นรมย์ในงาน เกิดความสนุกในการทำงาน และไม่วิตกกังวลในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจงาม 3) การผ่อนคลาย 4) การหาความรู้ 5) มีคุณธรรมและความกตัญญู 6) ใช้เงินเป็น 7) สามารถดูแลครอบครัวตนเองได้ และ 8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร การประเมินความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดความสุข

ในการทำงาน ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์, 2551) จำนวน 20 ข้อ และได้ตัดออก 3 ข้อ เนื่องจากมีข้อคำถามซ้ำซ้อนกับแบบสอบถามส่วนอื่น ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่เลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน ใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของ สสส. แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง 2) ไม่มีความสุข 3) มีความสุข และ 4) มีความสุขอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณคดีและศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กฤษธิภา, 2551; รัทพล, 2550; ลักษณะมีและยุพิน, 2555; วรรณสิริ, 2553; อัญชุลี, 2553) ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวมีการรับรู้และมีความความคิดเห็นในงานว่าสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ ช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานและความสุขในการทำงานได้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านจิตวิญญาณ และ 6) ด้านความมั่นคงในชีวิต ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยประยุกต์ใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ (สถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์, 2552) จำนวน 54 ข้อ โดยตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกับแบบสอบถามส่วนอื่นออก 1 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่เลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ 1) ไม่เห็นด้วยเลย 2) เห็นด้วยเล็กน้อย 3) เห็นด้วยมาก และ 4) เห็นด้วยมากที่สุด ใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการที่แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ กลาง และ สูง

2. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวมีการรับรู้ถึงการช่วยเหลือใน 4 ด้าน จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อนสนิท และครอบครัว ตามแนวคิดของเฮ้าส์ (House, 1981 อ้างตามวรรณสิริ, 2553) ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ เช่น ความห่วงใย กำลังใจ และความเห็นใจ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนรายละเอียดของงาน 3) ด้านทรัพยากร เช่น เงิน รางวัล แรงงาน เวลา และ 4) ด้านการประเมิน เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้การรับรองหรือการยอมรับในงานที่ทำ การประเมินการสนับสนุนทางสังคมของแรงงานต่างด้าวใช้แบบประเมินการสนับสนุนทางสังคมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 54 ข้อ โดยตัดข้อคำถามที่ไม่จำเป็นและไม่มีความเหมาะสมออก 4 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่เลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด 2) เห็นด้วยน้อย 3) เห็นด้วยปานกลาง 4) เห็นด้วยมาก และ 5) เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนการแปลผลคะแนนนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุดหารด้วยจำนวนช่วงชั้น ที่จะช่วยให้เห็นระดับการรับรู้ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากเครื่องมือดังกล่าวยังไม่มีการพัฒนาเครื่องมือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน

3. การรับรู้ความปลอดภัยในงาน หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวมีการรับรู้ถึงการทำงาน เพื่อให้ตนเองปลอดภัยจากการประสบอันตรายเนื่องมาจากอุบัติเหตุในการทำงาน (Heinrich, Petersen & Roos, 1980 อ้างตามปณิตดา, 2553) สำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็นประเมินปัจจัยในลำดับขั้นที่

2 และ 3 คือ ความบกพร่องหรือความผิดปกติของบุคคล และการกระทำและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เนื่องจากเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ (ลำดับขั้นที่ 4 และ 5) และเป็นปัจจัยที่สามารถปรับปรุงหรือแก้ไขได้ การประเมินการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวใช้แบบประเมินการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 25 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่เลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด 2) เห็นด้วยน้อย 3) เห็นด้วยปานกลาง 4) เห็นด้วยมาก และ 5) เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนการแปลผลคะแนนนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง เป็นวิธีที่ใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุดหารด้วยจำนวนช่วงชั้นที่จะช่วยให้เห็นระดับการรับรู้ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากเครื่องมือดังกล่าวยังไม่มีการพัฒนาเครื่องมือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าว 2 สัญชาติ คือ พม่าและกัมพูชา ซึ่งเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย และมีใบอนุญาตให้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีจำนวนแรงงานมากกว่า 1,000 คน คือ โรงงานอุตสาหกรรมอาหารและโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากยางพาราในจังหวัดสงขลาเท่านั้น เนื่องจากเป็นประเภทอุตสาหกรรมหลักของจังหวัดสงขลาที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานมากที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์กรใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการปรับปรุงและสร้างเสริมภาวะสุขภาพของแรงงานต่างด้าว
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในที่ทำงาน
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับพยาบาลอาชีวอนามัยหรือบุคลากรทางสุขภาพที่รับผิดชอบดูแลสุขภาพในสถานประกอบการ ได้ใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในที่ทำงานของแรงงานต่างด้าว

บทที่ 2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม
 - 1.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมไทย
 - 1.2 ปัญหาของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
2. ความสุขในการทำงาน
 - 2.1 แนวคิดความสุขในการทำงาน
 - 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
3. สรุปการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมไทย

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้มีการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมในประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทำให้สถานประกอบการต่าง ๆ มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ส่งผลต่อการว่าจ้างงานที่เพิ่มขึ้นสูงเช่นกัน ซึ่งจะเห็นได้จากจำนวนแรงงานที่สูงถึง 7.9 - 8.1 ล้านคน ในช่วงปี พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2555 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขาดแคลนแรงงานส่วนล่าง คือ แรงงานที่มีวุฒิเทียบเท่าหรือต่ำกว่ามัธยมศึกษา ความต้องการดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการว่างงานของผู้ที่จบปริญญาตรีในประเทศไทย จึงเป็นช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานส่วนล่างและภาวะว่างงานของผู้ที่จบระดับปริญญาตรี เนื่องจากสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานส่วนล่างจำนวนมาก รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามลำดับ การรับเข้าทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 30.98 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 30.50 (กรมจัดหางาน, 2556) สถานการณ์ขาดแคลนแรงงานดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมต้องว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวจะมีจำนวนมากขึ้นน้อยต่างกันในแต่ละภูมิภาคขึ้นอยู่กับแหล่งอาชีพ โดยอาชีพที่แรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ การประมงและต่อเนื่องประมงทะเล รองลงมา คือ การเกษตรและปศุสัตว์ และกิจการก่อสร้าง ส่วนที่เหลือก็จะกระจายอยู่ตามภาคการผลิตต่าง ๆ หรือโรงงานอุตสาหกรรมนั่นเอง โดยพบว่าปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับทำงานมากที่สุดในปริมาณ 375,188 คน ภาคกลางมีจำนวน 342,796 คน ภาคใต้มีจำนวน 315,020 คน ภาคเหนือมีจำนวน 171,735 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 22,648 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558)

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มี 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว ซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีดินแดนติดต่อกับไทย โดยสาเหตุหลักในการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวมาจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่อาศัยอยู่เดิมยังไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร ทั้งระบบการเมืองการปกครองที่ยังคงมีปัญหาภายใน และปัญหาความไม่เท่าเทียมของระดับชนชั้นต่าง ๆ ประกอบกับประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน จนเกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงกลายเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ที่มากกว่าประเทศของตนและเป็นการเติมเต็มช่องว่างการขาดแคลนแรงงานไทย จากสาเหตุทั้ง 2 ปัจจัย จากประเทศต้นทางและประเทศปลายทางที่เปิดรับซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2558 โดยแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติหลัก ที่ได้รับอนุญาตการเข้าทำงานอย่างถูกกฎหมาย มีจำนวนรวม 1,023,416 ถึง 1,352,421 คน เป็นแรงงานสัญชาติพม่า จำนวน 938,779 คน แรงงานสัญชาติกัมพูชา จำนวน 206,585 คน และแรงงานสัญชาติลาว จำนวนรวม 60,874 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว , 2558)

สำหรับภาคใต้ นั้น ประสบปัญหาความไม่สงบในพื้นที่อย่างต่อเนื่องใน 3 จังหวัดชายแดน ทำให้นักลงทุนและนักธุรกิจต่าง ๆ รวมถึงประชาชนในพื้นที่รู้สึกมีความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาดังกล่าวทำให้การพัฒนาทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เมื่อเทียบกับภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย ทั้งการคมนาคมและการขนส่งรวมถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากภาคใต้มีจำนวนประชากรในวัยแรงงานจำนวนน้อย นอกจากนี้ แรงงานส่วนหนึ่งมีการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียเพราะจะได้รับรายได้ที่สูงกว่า ทำให้กิจการและสถานประกอบการประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานมากขึ้น (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มชายแดนใต้, 2556) เช่นเดียวกับจังหวัดสงขลาที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยพบว่า มีแรงงานพม่า จำนวน 43,987 คน แรงงานกัมพูชา จำนวน 1,879 คน และแรงงานลาว จำนวน 333 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558) จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นว่าแรงงานลาวมีจำนวนค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานพม่าและกัมพูชา โดยเฉพาะแรงงานพม่ามีจำนวนมากที่สุดเนื่องจากพื้นที่ส่วนหนึ่งของประเทศพม่ามีชายแดนติดกับจังหวัดทางภาคใต้ คือ จังหวัดระนอง ทำให้ง่ายต่อการเดินทางเข้ามาทำงานในแถบจังหวัดทางภาคใต้ของไทย ประกอบกับจังหวัดสงขลามีสถานประกอบการจำนวนมาก โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลและโรงงานอุตสาหกรรมจากยางพารา ทำให้มีความต้องการแรงงานส่วนล่างจำนวนมาก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงได้ทำการศึกษาเฉพาะแรงงานต่างด้าวกลุ่มสัญชาติพม่าและสัญชาติกัมพูชาที่เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานลาวและแรงงานสัญชาติอื่น ๆ

ปัญหาของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม

ปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ เป็นจำนวนมากที่อาศัยในประเทศไทย ส่วนหนึ่งเข้ามาทำงานโดยการนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะมีสถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมมาติดต่อเพื่อรับเข้าทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัญหาที่พบในแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีดังนี้

1. ด้านเงินค่าจ้าง สวัสดิการและเวลาทำงาน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมได้ปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด คือ วันละ 8 ชั่วโมง แต่ถ้าทำงานล่วงเวลาก็จะได้รับเงินเพิ่มมากกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ หลังจากที่แรงงานต่างด้าวได้รับเงินค่าจ้างก็จะเก็บสะสมไว้ เพื่อส่งกลับให้ครอบครัวที่ประเทศของตน โดยมีนายหน้าจัดจ้างช่วยเหลือในการส่งเงินทำให้เกิดความเสียหายที่เงินนั้นจะสูญหายเช่นกัน ตามสัดส่วนของเงินค่าจ้างพบว่า แรงงานต่างด้าวได้รับค่าแรงขั้นต่ำรายวันเท่ากับแรงงานไทย คือ วันละ 300 บาท รวมเฉพาะค่าจ้างที่เป็นเงินเดือน คือ 7,800 บาทต่อเดือน แต่มีข้อแตกต่างกันในเงินส่วนอื่น เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะได้รับในสัดส่วนที่น้อยกว่า (อรรถยาลักษณ์, 2553)

2. ด้านภาษา พบว่า เป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่พูดภาษาไทยไม่ได้หรือพูดได้น้อย ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นในการทำงานได้ นำไปสู่การถูกดูถูกลงกว่ากล่าวจากหัวหน้างานหรืออาจจะทำให้หัวหน้างานเกิดความรำคาญใจ ประกอบกับอคติทางชาติพันธุ์ที่มีความแตกต่าง ทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ มีชีวิตอยู่ท่ามกลางความกดดันกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานดังกล่าว (เรืองเดช, 2548)

3. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีปัญหาด้านการขาดความรู้ ทักษะในการทำงาน และขาดความระมัดระวัง นอกจากนี้แล้ว แรงงานต่างด้าวมีปัญหาในการทำงานมากกว่าแรงงานไทยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับเข้าทำงานอยู่ในแผนงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายต่อสุขภาพค่อนข้างมาก (อรรถสิทธิ์, 2550) ทำให้เกิดการประสูติอุบัติเหตุจากการทำงานจนสูญเสียอวัยวะ พิการ หรือเสียชีวิต อย่างไรก็ตาม แรงงานถูกกฎหมายเหล่านี้สามารถเรียกร้องค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ (สำนักงานประกันสังคม, 2556)

4. ด้านการรับรู้ภาวะสุขภาพ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขาดความรู้เรื่องสุขอนามัย อันเนื่องมาจากปัญหาการสื่อสารที่ไม่สามารถรับข้อมูลที่เป็นภาษาไทยได้ และการจัดทำข่าวสารในรูปแบบภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจนั้นมีอยู่น้อยมาก อย่างไรก็ตาม ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะมีล่ามที่เข้าใจทั้งภาษาไทยและภาษาต่างด้าวที่ช่วยในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างกฏระเบียบการทำงานของโรงงานกับแรงงาน รวมทั้งการติดป้ายและคำเตือนเรื่องความปลอดภัยที่แปลเป็นภาษาต่างด้าว จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า แรงงานต่างด้าวมีการรับรู้ภาวะสุขภาพและมีพฤติกรรมในการป้องกันสุขภาพระดับปานกลาง โดยเฉพาะปัญหาด้านสุขภาพตามความเสี่ยงของการทำงาน เช่น ปวดเอว ปวดไหล่ ปวดกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ และอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมทั้งปัญหาด้านสุขภาพร่างกายที่ไม่ค่อยแข็งแรง เช่น ไอ จาม ปวดมีนศีรษะ นอกจากนี้แล้วยังพบปัญหาและอุปสรรคของช่องทางหรือโอกาสในการเข้าถึงการรับบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน (ชินกมล, ชวพรรณ และวันเพ็ญ, 2553; มนต์รี, 2552)

5. ด้านสุขภาพจิต เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องเดินทางจากบ้านประเทศของตนที่จะต้องปรับตัวกับสังคมและวัฒนธรรมใหม่ในประเทศไทย ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านวัฒนธรรม ภาษา ชีวิตความเป็นอยู่ ทำให้เกิดความกดดัน และความเครียดจากการทำงานที่นำไปสู่ปัญหาทางสุขภาพจิตได้ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตปกติ ร้อยละ 96 และพบปัญหาการนอนไม่หลับเพราะกังวล รวมทั้งความตึงเครียดจากการใช้ชีวิตและการทำงาน (ฐิติมา, 2550)

6. ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับสูง ซึ่งแรงงานพม่า กัมพูชา และลาว มีความพอใจในรายได้ สุขภาพ การทำงาน และเพื่อนร่วมงาน แต่มีความพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัยน้อยที่สุด เนื่องจากแรงงานต้องอยู่กันอย่างแออัด (อภิชาติและคณะ, 2550) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานไร้ฝีมือสัญชาติพม่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง แต่คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ปัญหาอันดับแรก ได้แก่ ปัญหาการทำงานที่เสี่ยงอันตราย รองลงมาคือ ปัญหาการทำงานหนัก และมีความปลอดภัยในงานน้อย ส่วนปัญหาคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปคือ ปัญหาที่อยู่อาศัยมีความแออัด สกปรก รองลงมาคือ ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การเดินทาง ปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่ค่อยแข็งแรงและไม่มีโอกาสได้รับการรักษาพยาบาล (มนตรี, 2552) แต่มีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการแสดงความคิดเห็นสนับสนุนและการทำประโยชน์ต่อสังคม (พริภา, 2553)

นอกจากนี้แล้ว ยังมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของอรรถสิทธิ์ (2550) พบว่า แรงงานไทยมีข้อดี คือ แข็งแรง เชื้อพึ่งหัวหน้า และมีทักษะในการทำงานดี แต่ข้อเสีย คือ มีความประมาทในงาน ชอบดื่มสุรา ทะเลาะวิวาท ส่วนแรงงานต่างด้าวมีข้อดี คือ แข็งแรงอดทน ไม่มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาของทักษะ ฝีมือการทำงาน แต่มีข้อเสีย คือ อารมณ์รุนแรง ความซื่อสัตย์สุจริตน้อย ความสามารถในการติดต่อสื่อสารน้อย งานวิจัยที่มีการศึกษาชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2553 พบว่า จังหวัดที่มีแรงงานกัมพูชามาก คือ ตราด ระยอง แรงงานลาว คือ ขอนแก่น อุตรธานีหนองคาย และพบว่า แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำในโรงงานอุตสาหกรรมในสัดส่วนที่สูง โดยแรงงานพม่ามีการเข้าร่วมทางวัฒนธรรมหรือการปรับตัวให้เข้ากับคนไทยน้อยกว่าแรงงานกัมพูชาและลาว จึงเป็นผลให้แรงงานพม่าจะได้รับการปรึกษาและการช่วยเหลือจากคนไทยน้อยกว่าแรงงานกัมพูชาและลาว (อภิชาติและคณะ, 2550)

ผลการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้แรงงานต่างด้าวจะมีความแข็งแรง อดทน กระตือรือร้น และมีการพัฒนาทักษะในการทำงาน แต่ยังพบปัญหาหลายประการที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจในการดำรงชีวิตประจำวันและการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการที่ยังไม่เท่าเทียมกับแรงงานไทย ความผิดพลาดของการสื่อสาร การประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ปัญหาสุขภาพและสุขอนามัย พฤติกรรมสุขภาพไม่เหมาะสม ความกดดันทางสังคมและวัฒนธรรม และความเป็นอยู่ที่แออัด โดยมีสาเหตุหลักมาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การไม่ได้รับการศึกษา การขาดความรู้ ในการดูแลสุขภาพตนเอง และขาดทักษะการทำงาน รวมถึงปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม เช่น ความเข้าใจในภาษา ความอคติทางชาติพันธุ์ ความแตกต่างของสังคม ชีวิตความเป็นอยู่ และประเพณีวัฒนธรรม เป็นต้น สถานการณ์เหล่านี้ล้วนส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตต่ำ และต้องพยายามปรับตัวอย่างมากต่อสภาพความกดดันภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบข้าง นำไปสู่การเกิดความเครียดและปัญหาสุขภาพจิตได้ และสุดท้ายก็อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานลดลงได้ในที่สุด

ความสุขในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงาน

ในยุคโบราณตั้งแต่สมัยของอริสโตเติล ได้ให้ความหมายของความสุขของชีวิตมนุษย์ ในแง่มุมของการมีจริยธรรมในตนเอง ที่จะนำไปสู่ความสุขในชีวิตและดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข ซึ่งการได้ทำหน้าที่ที่เป็นสมาชิกที่ดีในสังคมและทำแต่สิ่งที่ดี ๆ จะช่วยส่งเสริมให้มีความสุขอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ความสุขขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน แต่ละพื้นที่ และแต่ละสังคม ที่จะมองเห็นความหมายของคำว่าความสุขที่แตกต่างกัน เช่น แนวคิดทางศาสนาพุทธให้ความหมายของความสุขคือ สุขจากการได้สัมผัสรูปกาย สุขจากความพอใจที่เกิดจากจิตที่สงบ (สถาบันวิจัยประชากร, 2556) เช่นเดียวกันกับความสุขในการทำงานที่มีหลายความหมายแตกต่างกันตามมุมมองของแต่ละคน ซึ่งสามารถสรุปความหมายของความสุขในการทำงานได้ว่า เป็นความรู้สึกทางจิตใจที่เป็นไปในทางบวก ต่อผลของงาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ก็ตามก็ยังคงที่จะเรียนรู้และทำงานต่อไปได้ (ชินันท์, 2553; ลลิตา, 2554)

องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีความเห็นว่าการแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น จึงได้พยายามส่งเสริมให้สถานประกอบการต่าง ๆ มีความพร้อมในการช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่ดีแก่แรงงาน จากการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อแรงงาน องค์กร และประเทศชาติ โดยประโยชน์ของความสุขในการทำงาน คือ ทำให้แรงงานมีทัศนคติและรู้สึกดีกับงาน จนได้ผลสำเร็จของงานที่ทำให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี จนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การขาดงานและลางานก็จะลดลง ส่งผลให้เกิดผลผลิตสูงตามมา สุดท้ายองค์กรก็จะมีกำไรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจด้านการค้าระหว่างประเทศ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล และช่วยในการสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศได้ ภายใต้แนวคิดองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลกได้ให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาวะให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการส่งเสริมให้พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม (Burton, 2010)

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ผ่านมาพบว่า องค์กรประกอบความสุขในการทำงานแบ่งได้ 2 ด้าน คือ การรับรู้และอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นผลจากการทำงานในทางบวก มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน องค์กรประกอบดังกล่าวสามารถสื่อถึงความรู้สึกที่อยู่ในรูปของนามธรรมเท่านั้น อย่างไรก็ตาม องค์กรประกอบความสุขในการทำงานควรครอบคลุมในหลายมิติของการดำรงชีวิตและการทำงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดความสุขในการทำงาน 8 ประการของ สสส. มาใช้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. สุขภาพดี หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ไม่มีโรคประจำตัวที่ต้องไปปรึกษาแพทย์เป็นประจำ ไม่วิตกกังวลในเรื่องสุขภาพต่อการทำงาน
2. น้ำใจงาม หมายถึง การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันในที่ทำงาน มีน้ำใจช่วยเหลือกัน และคอยให้คำแนะนำเมื่อไม่สบายใจหรือมีปัญหา

3. การผ่อนคลาย หมายถึง การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นก็จะสามารถหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตได้

4. การหาความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. มีคุณธรรมและความกตัญญู หมายถึง การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันในสังคม

6. ใช้เงินเป็น หมายถึง เป็นผู้ที่มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ไม่ใช่จ่ายเงินฟุ้งเฟ้อ

7. สามารถดูแลครอบครัวตนเองได้ หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และให้ความสำคัญต่อครอบครัว

8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรของตนเอง หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ทั้งที่ทำงานกับสังคมภายนอกที่ทำงาน

ดังนั้น จะเห็นว่าองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ สสส. มีองค์ประกอบที่เป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถวัดได้ และเหมาะสมกับบริบทของแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นที่ต้องปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งแนวคิดนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานทั้งในด้านของภาวะสุขภาพ สุขอนามัย ชีวิตความเป็นอยู่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ ดังนั้น ความสุขในการทำงานที่เกิดจากความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

การวัดความสุขในการทำงาน ส่วนใหญ่ใช้ตัวชี้วัดทางสังคม เช่น สวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจสังคม และจิตวิทยา จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ตัวชี้วัดความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจโดยมุ่งที่วัตถุ รายได้ของชาติหรือครัวเรือน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น อัตราการอ่านออกเขียนได้ และค่าครองชีพ 2) ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล (สถาบันวิจัยประชากร, 2556) ทั้งนี้ แบบวัดความสุขในการทำงานที่นิยมนำมาใช้ส่วนใหญ่ได้มาจากการทบทวนวรรณคดีตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (รวมศิริ, 2550; นภัสชล, 2550; พรณิภา, 2548) โดยพบว่า มีทั้งแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการวัดเชิงอัตวิสัย เกี่ยวกับความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งระดับของความพึงพอใจและความรู้สึก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทำให้ระดับความสุขในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับอารมณ์ในขณะนั้น จึงอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการวัด สำหรับแบบวัดที่พบว่านิยมนำมาใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1. แบบวัดความสุขในการทำงานของ สสส. (Happinometer) เป็นการวัดความสุขในระดับบุคคลที่ผู้ตอบสามารถประเมินได้ด้วยตนเองและได้มีการนำไปใช้กับหลายองค์กร โดยแบ่งระยะการพัฒนาเครื่องมือเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ทั้งจาก 1) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ 2) เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาคเอกชนจากโครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการปี พ.ศ. 2551 และ 3) เครื่องมือวัดคุณภาพ

ชีวิตคนทำงานภาครัฐบาลจากโครงการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการปี พ.ศ. 2553 โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวชี้วัดดังนี้

1) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ซึ่งได้มีข้อกำหนดความก้าวหน้าของมนุษย์ 40 ตัวชี้วัด 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สุขภาพ (2) การศึกษา (3) การทำงาน (4) รายได้ (5) ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม (6) ชีวิตครอบครัวและชุมชน (7) การคมนาคมและสื่อสาร และ (8) การมีส่วนร่วม (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2552)

2) เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาคเอกชนปี พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย 49 ตัวชี้วัด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ของครอบครัว (2) สภาพแวดล้อมและที่พักอาศัย (3) คุณธรรมและจริยธรรม (4) ความสัมพันธ์กับคนชุมชน (5) ชีวิตการทำงาน และ (6) ภาวะสุขภาพ

3) เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาครัฐ จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในปี พ.ศ. 2553 ที่ประกอบด้วย 13 ตัวชี้วัด และมี 4 องค์ประกอบคือ (1) การทำงาน (2) เศรษฐกิจ (3) สังคม และ (4) ชีวิตส่วนตัว

ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาในระยะแรก คือ ได้เครื่องมือวัดความสุขในการทำงานที่น่าเชื่อถือซึ่งผ่านกระบวนการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุข ตลอดจนผ่านการวิเคราะห์จากกระบวนการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานทั้งคนทำงานในภาครัฐบาลและภาคเอกชน

ระยะที่ 2 การต่อยอดองค์ความรู้จากเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาคเอกชนและภาครัฐบาลโดยนำมาเชื่อมโยงกับมิติทั้ง 8 มิติของ Happy 8 ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 2 คือ ได้ตัวชี้วัดความสุขในการทำงานที่พัฒนาต่อยอดจากวิถีชีวิตของคนทำงานในภาคเอกชนและภาครัฐบาล จึงทำให้ตัวชี้วัดทั้งหมดเป็นตัวชี้วัดความสุขที่ใกล้เคียงกับความเป็นอยู่ของคนทำงานทั้งสองภาคส่วนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดความสุขของคนทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

ระยะที่ 3 การสร้างสรรค์และต่อยอดองค์ความรู้ โดยมีการพัฒนาเข้าสู่ระบบโทรศัพท์มือถือ (mobile application) และเว็บไซต์ต่าง ๆ ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 3 คือ ระบบจะสามารถคำนวณระดับความสุขตามสูตรของ Happinometer และสามารถส่งผลระดับความสุขกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลทันที โดยแสดงผลระดับความสุขในรูปแบบของกราฟต่าง ๆ ทำให้มีรูปแบบในการเข้าถึงแบบวัดนี้ 3 ทาง คือ (1) ตอบคำถามในตัวเองแบบสอบถาม (2) ตอบคำถามผ่านโปรแกรมหรือซอฟต์แวร์ และ (3) ตอบคำถามผ่านระบบมือถือ โดยทั้ง 3 ช่องทางการตอบคำถามมีทั้งฉบับยาว 56 ข้อและฉบับสั้น 20 ข้อ

จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้ได้แบบวัดความสุขของคนทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสุขที่เกิดจากตนเอง คือ การมีภาวะสุขภาพที่ดีแข็งแรงทั้งทางกายและจิตใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว และการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็น 8 องค์ประกอบ เพื่อให้บุคคลทั่วไปหรือผู้บริหารองค์กรได้นำผลมาวางแผนและปรับปรุงกับความสุขของพนักงาน ซึ่งเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1) ความตรงเชิงเนื้อหา โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุข และสุขภาพจิต จำนวน 9 ครั้ง

2) ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการใช้สถิติวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) แบบวัดความสุขในการทำงานฉบับสมบูรณ์มีจำนวน 56 ข้อคำถาม และแบบวัดความสุขในการทำงานฉบับสั้นมีจำนวน 20 ข้อ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบฉบับสมบูรณ์และฉบับสั้นพบว่า ฉบับสั้นมีข้อคำถามที่ครอบคลุมทั้ง 8 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกันที่จะมีตัวชี้วัดน้อยกว่าแบบสอบถามฉบับยาวและมีความสั้น กระชับ เหมาะกับการนำมาใช้ ดังตาราง 1 และมีเกณฑ์ที่แบ่งได้ 4 ระดับ คือ 1) ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง 2) ไม่มีความสุข 3) มีความสุข และ 4) มีความสุขอย่างยิ่ง

ตาราง 1

ตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบและตัวชี้วัดของแบบสอบถามความสุขในการทำงานฉบับยาว และฉบับสั้น

6 ตัวชี้วัด	6 ตัวชี้วัด
9 ตัวชี้วัด	1 ตัวชี้วัด
5 ตัวชี้วัด	3 ตัวชี้วัด
3 ตัวชี้วัด	1 ตัวชี้วัด
5 ตัวชี้วัด	1 ตัวชี้วัด
4 ตัวชี้วัด	2 ตัวชี้วัด
3 ตัวชี้วัด	1 ตัวชี้วัด
6 ตัวชี้วัด	4 ตัวชี้วัด
15 ตัวชี้วัด	-
56 ตัวชี้วัด	19 ตัวชี้วัด

3) ความเที่ยงของเครื่องมือ ทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค จำแนกตามองค์ประกอบหลัก โดยมีการนำแบบวัดนี้ไปใช้ในภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศ เพื่อการปรับปรุงองค์กรและส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน อย่างไรก็ตาม พบว่ายังนำมาใช้ในการศึกษาน้อย ซึ่งพบว่าการนำเครื่องมือมาใช้ศึกษาความสุขในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยตรวจสอบค่าแอลฟาครอนบาค ได้เท่ากับ .72 (กมลวรรณ, 2558)

แบบวัดความสุขในการทำงานนี้ มีข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เครื่องมือ คือ 1) ความสุขเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงสามารถวัดความสุขระยะสั้นเป็นรายไตรมาส 2) เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลโดยมุ่งไปที่คนทำงานแต่ละคน แต่สามารถให้ภาพรวมสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในระดับองค์กรได้ และ 3) เป็นเครื่องมือซึ่งใช้ประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์และระดับความชื่นชอบในภาพรวมของบุคคล

2. แบบวัดของรวมศิริ (2550) มีแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขควรเป็นงานที่สนุก ทำง่าย มีความอิสระ มีเพื่อนร่วมงานดี และสภาพแวดล้อมการทำงานดี ซึ่งจะมีความเป็นรูปธรรมและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ทั้งในด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมองค์กร ความรักในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม ไม่ได้ครอบคลุมถึงองค์รวมของคนที่จะต้องประกอบด้วย กาย จิต จิตวิญญาณ และสังคม แบบวัดนี้ได้ถูกทำงานทดสอบในกลุ่มของพนักงานระดับหัวหน้าหรือพนักงานองค์กรต่าง ๆ อาจจะไม่สอดคล้องกับลักษณะในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาไม่สูง และได้รับผลกระทบทั้งในด้านการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน จนอาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นแบบสอบถามควรครอบคลุมทุกมิติของชีวิตและการทำงาน จึงต้องมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมที่เข้าใจและสื่อสารได้ง่ายด้วย

3. แบบวัดความสุขในการทำงานของจงจิตต์ (2546) ที่สร้างจากแนวคิดความสุขของดาเยเนอร์ (Diener, 2003) คือ การที่คนมีความสุขในการทำงานได้จะต้องมีความพอใจในชีวิตพร้อมกับความพอใจในการทำงาน และต้องมีอารมณ์ด้านบวกมากกว่าด้านลบ โดยบุคคลจะประเมินอารมณ์โดยรวมว่ามีความรู้สึกเกี่ยวกับด้านบวกมากกว่าด้านลบ บุคคลนั้นจึงจะมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความพอใจในชีวิต ความพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

จากการทบทวนวรรณกรรมส่วนของแบบวัดความสุขในการทำงาน พบจุดเด่นของแต่ละแบบวัด อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดความสุขในการทำงานของ สสส. เนื่องจากมีความครอบคลุมความสุข 3 ส่วน ของชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตของบุคคล คือ ความสุขของตัวเอง ครอบครัว และองค์กรและสังคม จึงเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษากับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ผลการทบทวนวรรณคดีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคนไทยทั่ว ๆ ไป ไม่จำเพาะเจาะจงว่าเป็นพนักงานในหน่วยงานใด แต่ได้ศึกษาในภาพรวมทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล บุคลากรในโรงพยาบาล และในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งในกลุ่มของแรงงานอุตสาหกรรมนั้นพบว่ามีศึกษาน้อยมากและยังไม่พบงานวิจัยในส่วนของการศึกษาปัจจัยสัมพันธ์หรือทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลเป็นผลจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่

1.1 เพศ เพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดู ทำให้การรับรู้แตกต่างกัน พนักงานเพศชายจะมีความมุ่งมั่นสูงเพื่อให้งานสำเร็จ พร้อมทั้งมีความอดทนต่อแรงกดดันรอบตัว ส่วนเพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบในงาน ทำให้การรับรู้และความพึงพอใจ

ต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (กุริศรา, 2553; กุญธิภา, 2550; อภิชาติ, 2551)

1.2 อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคม ทั้งนี้เมื่อบุคคลอายุมากขึ้นก็จะมีวุฒิภาวะในด้านต่าง ๆ มากขึ้นรวมทั้งวุฒิภาวะทางอารมณ์ด้วย (Erikson, 1968 as cited in Shives, 2012) ดังนั้น คนทำงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จึงสามารถควบคุมสภาพจิตใจและอารมณ์ได้ดีกว่า ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ส่วนคนทำงานที่อายุน้อยมีลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในชีวิต มีพลังเต็มที่ในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน (จงจิต, 2546; พรนิภา, 2548) สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (กุริศรา, 2553) และยิ่งพบอีกว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .11$) (พินฉวดี, 2556)

1.3 สถานภาพสมรส ครอบครัวเป็นแหล่งของความรักและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสจึงมักจะได้รับกำลังใจ ความห่วงใยจากครอบครัว ไม่ต้องคอยวิตกกังวลช่วยให้มีความเครียดในงานน้อยลง สามารถทำงานด้วยสติปัญญาและมีความรอบคอบ ประสบความสำเร็จงาน นำมาสู่ความสุขในการทำงาน ส่วนคนทำงานที่มีสถานภาพโสดจะไม่มีเรื่องวุ่นวายใจให้คิดและคิดถึงอนาคตของตัวเองเท่านั้น ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องภาระครอบครัวทำให้สามารถทุ่มเทเวลากับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประสบความสำเร็จในงาน เกิดความพึงพอใจที่จะนำมาสู่ความสุขในการทำงานเช่นกัน (จงจิต, 2546; ดาลัด, 2550) สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .14$) (จิราภา, 2556)

1.4 ระดับการศึกษา ความแตกต่างทางการศึกษาทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาสูงช่วยให้บุคคลมีความฉลาด รอบรู้ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างมั่นใจ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนคนทำงานที่มีการศึกษาไม่สูงก็มักจะได้รับงานแบบรายวัน ผลตอบแทนต่ำ และมีความไม่แน่นอนของรายได้ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงของชีวิต อย่างไรก็ตาม คนทำงานที่มีการศึกษาไม่สูงจะมีความพยายามในการเรียนรู้เพิ่มเติม รวมทั้งสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้ ทั้งการสอนและแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสนุก รู้สึกไปในทางบวกกับงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีภายในหน่วยงาน นำมาสู่ความสุขในการทำงานได้เช่นกัน (กัลยารัตน์, 2549; ชุตติกาญจน์, 2553) สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ปิยวรรณ, 2554)

1.5 อายุงาน พนักงานที่มีอายุงานมากจะได้รับความไว้วางใจในการทำงานมากกว่า พนักงานอายุงานน้อยเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความเชี่ยวชาญในงาน และละเอียดรอบคอบ ทำให้งานออกมาดีจึงมีความสุขในงาน ขณะที่พนักงานอายุงานน้อยก็จะมุ่งมั่นและพยายามในการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ รวมทั้งยังต้องการที่จะเติมเต็มความรู้อยู่เสมอ ทำให้งานที่ได้ออกมาดี นำไปสู่การเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในงาน (กุริศรา, 2553;

จันทกฤต, 2553; ปิยวรรณ, 2554) สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อัญชูลี, 2553)

1.6 รายได้ ความเพียงพอของรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน การมีรายได้สูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในผลตอบแทนจากงานที่ได้รับ เนื่องจากรับรู้ว่ารายนั้นมีความเหมาะสมกับงานที่ตนเองทำอยู่ และรายได้อีกยังเป็นปัจจัยที่นำมาสู่ปัจจัยสี่ที่มีความสำคัญต่อชีวิต ทำให้เกิดความสุขในชีวิตที่เกิดจากงานได้ ในขณะที่พนักงานรายได้น้อยจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อย เพราะจะคิดถึงรายได้ของตนเองว่าจะพอใช้ในแต่ละเดือนหรือไม่ ทำให้เกิดความเครียดและวิตกกังวลที่จะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีรายได้ต่ำจะมีภาระงานที่ได้รับน้อย จึงมีเวลาส่วนตัวและมีเวลาให้กับครอบครัวมากกว่า ซึ่งเป็นความสุขที่แท้จริงทำให้เกิดความสุขได้เช่นกัน (จงจิต, 2546; เนตรสวรรค์, 2553; ปิยวรรณ, 2554) สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ปิยวรรณ, 2554)

จากการทบทวนวรรณกรรมของปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้น พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนี้อาจจะสามารถนำไปใช้วางแผน ปรับปรุง และแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานได้เฉพาะกลุ่มที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลคล้ายคลึงกันเท่านั้น แต่ในการศึกษานี้ต้องการศึกษาแรงงานต่างด้าวทั่วไปไม่จำเพาะเจาะจง เนื่องจากต้องการนำผลการวิจัยที่ได้มาอ้างอิงกับแรงงานต่างด้าวทั่วไป ผู้วิจัยจึงไม่ได้นำปัจจัยส่วนบุคคลมาศึกษาเป็นปัจจัยทำนาย แต่ได้มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เป็นปัจจัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .61$ และ $.72$ ตามลำดับ) (กัญธิภา, 2551; อัญชูลี, 2553) เนื่องจากการได้รับผลตอบแทนที่ดีจากการทำงาน ช่วยทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่อผลจากการทำงานที่ได้รับที่จะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (กัญธิภา, 2551; อัญชูลี, 2553)

2.2 การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .38$ และ $.58$ ตามลำดับ) (ลักษมีและยุพิน, 2555; วรรณสิริ, 2553) เนื่องจากการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจะทำให้เกิดความรู้สึกได้รับความรัก กำลังใจ ทำให้สามารถเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และมีความมั่นใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น งานสำเร็จลุล่วงได้ ทำให้มีความสุขในการทำงาน (ลักษมีและยุพิน, 2555; วรรณสิริ, 2553)

2.3 การรับรู้ความปลอดภัยในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .43$) (อัชฌาและคณะ, 2556) เนื่องจากการได้รับรู้ถึงวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยและรับรู้ว่าคุณภาพที่ทำงานมีความปลอดภัย ทำให้คนทำงานไม่ต้องคอยวิตกกังวลว่าจะเกิดอุบัติเหตุที่จะทำให้มีการบาดเจ็บในงาน จึงสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และประสบผลสำเร็จในงานที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (อัชฌาและคณะ, 2556)

2.4 สัมพันธภาพในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .74$ และ $.52$ ตามลำดับ) (ภัทรชัชชา, 2553; อัจฉมาและคณะ, 2556) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การแนะนำให้คำปรึกษา ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และรู้สึกสนุกกับงาน ทำให้งานสำเร็จที่จะนำมาสู่ความสุขในงาน (รัชนิกร, 2553)

2.5 การมีอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติตัวในการทำงานตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความสุขในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .45$) (วรรณสิริ, 2553) เนื่องจากการยึดหลักธรรมทางศาสนามาเป็นคติเตือนตนเองในชีวิต ยึดหลักความพอเพียงในสิ่งที่ตนมี จะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปและการทำงานด้วย ทำให้มีการใคร่ครวญตรวจสอบงานและทำงานของตนให้ดีที่สุด เมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย จึงส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีความสุขในงาน

2.6 คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .52$) เนื่องจากพนักงานได้รับรู้ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ทำให้สามารถที่จะบริหารเวลาในการจัดการงานได้และสามารถทำงานที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ และรับรู้ถึงแนวปฏิบัติและนโยบายจากองค์กรอย่างชัดเจน จึงสามารถมุ่งมั่นทำงานตามที่ได้รับตรงตามแนวทางขององค์กร เกิดความสำเร็จในงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน (อัจฉมาและคณะ, 2556)

ปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของแรงงานไทยที่อาจจะสามารถทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีช่วยให้มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ผลการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r = .61$ และ $.72$ ตามลำดับ) (กฤติภา, 2551; อัญชูลี, 2553) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมายแนวคิด องค์ประกอบ และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานและรู้สึกมีความสุขทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ รวมทั้งมีความรู้สึกมีความมั่นคง และก้าวหน้าในชีวิต (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552) การบริหารขององค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ก่อนว่า มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow, 1970 อ้างตาม จันทิพา, 2552) ที่แบ่งเป็น 5 ชั้น ตามลำดับ คือ 1) ความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยสี่ 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3) ต้องการมีส่วนร่วมและความรัก 4) ต้องการมีศักดิ์ศรี และ 5) ต้องการประสบความสำเร็จ จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์สามารถนำไปจัดเรียงเหล่านี้มาสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เนื่องจากการได้รับการตอบสนองความต้องการที่ครอบคลุม ทั้งด้านร่างกาย จิต จิตวิญญาณ และสังคม ทำให้พนักงานทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นได้อย่างยืนยาว ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยนี้ จึงได้นำองค์ประกอบของแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการที่มีความครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552) มาใช้ในครั้งนี้ ได้แก่

1. ร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง และไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ มีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน เนื่องจากมีสภาพร่างกายที่ดี สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้
2. จิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดีและมีวิธีจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มีความพึงพอใจในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์
3. สัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นและมีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัย ช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมทั้งยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย
4. สิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบ วันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ
5. จิตวิญญาณ หมายถึง การได้รับการยอมรับ การชื่นชมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ และภูมิใจในผลงานของตน
6. ความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความสามารถและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง มีสวัสดิการที่เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อความมั่นคงในงาน

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ ได้พัฒนาขึ้นโดยสถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2546 ซึ่งได้สังเกตเห็นว่ากลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นชนกลุ่มใหญ่ในประเทศไทย จึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินผลการพัฒนาระบบการจัดการมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรอย่างยั่งยืน (Management-system for Quality of Work life: MS - QWL) โดยมีการพัฒนาเครื่องมือ 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2546 มีการสร้างเครื่องมือจากแบบวัดมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับระดับโลก ได้แก่ เครื่องมือการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001) เป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานให้เป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย เพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิต วิญญาณ ของคนทำงานในสถานประกอบการและเน้นการบูรณาการเชื่อมโยงโดยมีคนเป็นศูนย์กลาง

ระยะที่ 2 นำเครื่องมือที่ได้ทดลองใช้กับสถานประกอบการนำร่องจำนวน 20 แห่ง ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2547- พ.ศ. 2548 เพื่อประเมินคุณภาพเบื้องต้นและความเหมาะสมในการนำไปใช้

ระยะที่ 3 นำเครื่องมือไปขยายผลในกลุ่มสถานประกอบการที่มีความสมัครใจและโรงงานอุตสาหกรรม 100 แห่ง ในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2548 - พ.ศ. 2550 เพื่อประเมินสถานการณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในสถานประกอบการ

ระยะที่ 4 นำเครื่องมือมาปรับปรุงและขยายผล ในสถานประกอบการทุกภูมิภาคของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2552

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ ได้มีการนำไปใช้ในสถานประกอบการอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะการใช้ในกลุ่มคนทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรของรัฐ แต่ก็ยังพบว่ามีการใช้เครื่องมือนี้ในงานวิจัยน้อย จากการศึกษางานของกรมการแพทย์ (2558) ที่ได้นำเครื่องมือนี้ไปใช้กับกลุ่มแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา และหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .86 ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ เนื่องจากลักษณะของแบบสอบถามและองค์ประกอบมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าว ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและครอบครัวมีความสุขทั้ง 5 มิติ โดยแสดงผลลัพธ์ให้เห็นถึง 1) สุขภาพกายใจ และอารมณ์ดี 2) มีความมั่นคงในอาชีพ 3) ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี 4) มีความสัมพันธ์กับหัวหน้าและมีเพื่อนร่วมงานยอมรับ และ 5) มีความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงาน

จากนิยามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านดังกล่าว สามารถประเมินระดับความรู้สึกและการรับรู้ของคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการแบบ 4 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย	หมายถึง ไม่มีความรู้สึกหรือไม่ได้รับรู้เรื่องนั้น ๆ เลย	ให้ค่าคะแนน	0
เล็กน้อย	หมายถึง มีความรู้สึกหรือรับรู้เรื่องนั้นนาน ๆ ครั้ง	ให้ค่าคะแนน	1
มาก	หมายถึง มีความรู้สึกหรือรับรู้เรื่องนั้นบ่อย ๆ	ให้ค่าคะแนน	2
มากที่สุด	หมายถึง มีความรู้สึกหรือรับรู้เรื่องนั้นเป็นประจำ	ให้ค่าคะแนน	3

จนถึงเป็นความปกติ

ทั้งนี้ ในการแปลผลคะแนนได้ใช้ค่าคะแนนรวมแล้วแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับต่ำ	(00.00 - 54.00 คะแนน)
ระดับปานกลาง	(54.01 - 108.00 คะแนน)
ระดับสูง	(108.01 - 162.00 คะแนน)

จากการศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเห็นว่า มีองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานอย่างครอบคลุมและเป็นองค์รวม ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญต่อองค์การรวมทั้งสถานประกอบการต่าง ๆ ที่จะต้องคำนึงถึงเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องการการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตั้งแต่ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากคนทำงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวอย่างเพียงพอ ก็จะช่วยกระตุ้นให้มีความทำงานอย่างเต็มที่มากขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีผลิตผลที่ดีเช่นกัน ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้นำองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน มาใช้ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว รวมถึงนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน

เมื่อพนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองในการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความครอบคลุมทั้ง 6 ด้านได้แก่ ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เกิดเป็นความรู้สึกที่ดีและรักในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (กุญธิภา, 2551) โดยการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .72$) (อัญชูลี, 2553) ดังนั้น หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขใจในงานที่ทำและมีกำลังใจในการทำงาน ก็จะทำให้ได้ผลงานที่ดีทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม

มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่บนโลกนี้ได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอทั้งการติดต่อประสานงาน การให้คำแนะนำปรึกษาหารือกัน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผลการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .38$ และ $.58$ ตามลำดับ) (ลักษมีและยุพิน, 2555; วรรณสิริ, 2553) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมาย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคม มีดังต่อไปนี้

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในสังคมทั้งทางด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร การเงินแรงงานหรือวัตถุประสงค์ของต่าง ๆ และการประเมินหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเกิดความรู้สึกผูกพัน เชื่อว่ามีคนรัก มองเห็นคุณค่าของตน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น สามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเครียดลดความวิตกกังวลได้ ช่วยให้เกิดความสุขในชีวิต แหล่งที่มาของแรงสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ 3) การสนับสนุนจากครอบครัว เช่น คู่สมรส พ่อแม่ ญาติสนิท เพื่อนสนิท จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (House, 1981 อ้างตามวรรณศิริ, 2553) ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนได้รับความเชื่อถือ ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่ ความเห็นใจ ผลจากการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์จะทำให้บุคคลที่ได้รับเกิดความรู้สึกและรับรู้ถึงการได้รับการดูแล และมีคุณค่าในตนเอง มีความรู้สึกทางบวก รู้สึกปลอดภัย

2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือโดยตรงในด้านสิ่งของ แรงงานและบริการต่าง ๆ รวมทั้งทางด้านการเงิน การให้รางวัล และการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม ผลจากการสนับสนุนทางทรัพยากรช่วยทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า

3. การสนับสนุนด้านข้อมูล หมายถึง การได้รับคำแนะนำและแนวทาง รวมทั้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่

4. การสนับสนุนด้านการประเมิน หมายถึง การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผลของการทำงานเมื่อทำงานได้ดีหรือต้องปรับปรุง ผลจากการสนับสนุนด้านข้อมูลและด้านการประเมินทำให้บุคคลไม่สับสนกับบทบาทหน้าที่ของตน ช่วยลดความคลุมเครือและเกิดความกระจ่างในข้อมูล เกิดความมั่นใจมากขึ้น ลดการรับการช่วยเหลือจากผู้อื่นลง ช่วยลดความตึงเครียดลงได้ เนื่องจากการทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมก็จะช่วยให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบ 4 ด้าน ทั้งด้านอารมณ์ ข้อมูล ทรัพยากร และการประเมิน ทำให้เห็นแนวทางในการให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งช่วยให้ทราบว่าผลจากการได้รับการสนับสนุนในแต่ละด้านจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อคนทำงานอย่างไรบ้าง และควรที่จะส่งเสริมอย่างไรในแต่ละด้าน ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มาใช้ในการศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคมของแรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งศึกษาว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมนั้นจะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวได้มีความสุขในการทำงานหรือไม่

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณคดีที่ผ่านมาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยให้เกิดสัมพันธภาพกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เนื่องจากจะต้องอาศัยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านของการให้ข้อมูลข่าวสาร การให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ และการช่วยเหลือเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ (วรรณศิริ, 2553) การสนับสนุนทางสังคมในด้านของอารมณ์ ได้แก่ การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งคำชมเชยทั้งจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิทและครอบครัว การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร ได้แก่ การช่วยเหลือในด้านการเงิน เวลา

จากครอบครัวและคนในที่ทำงาน การสนับสนุนทางด้านการประเมินคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลของการทำงาน เมื่อทำงานได้ดีหรือต้องปรับปรุงจากหัวหน้างาน (กัลยารัตน์, 2549; ปิยนาก, 2555)

ผลการสนับสนุนดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีอารมณ์ทางบวก มีความกระจำในตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง ลดความวิตกกังวล ส่งผลดีต่อชีวิตการทำงานและตัวของพนักงานเอง สามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว รวมทั้งสามารถเผชิญความเครียดในงาน ซึ่งจะส่งผลดีอันนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้ (กัลยารัตน์, 2549; ปิยนาก, 2555) การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน และพบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเป็นแรงสนับสนุนที่ทำให้ลดการขาดงาน ทั้งนี้เนื่องจากการช่วยเหลือดูแลกันในการทำงาน การร่วมกันรับผิดชอบในภาระหน้าที่งาน มีความเห็นอกเห็นใจกัน เป็นการช่วยในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน (ปิยนาก, 2555) และยังพบว่า หัวหน้างานมีความสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = .72, p < .01$) (รพีพล, 2552)

นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนสนิท ซึ่งนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อชีวิตและการทำงาน เนื่องจากหากบุคคลขาดการสนับสนุนจากครอบครัว ทำให้ต้องคอยกังวลกับภาระงานของครอบครัว ใช้เวลาส่วนหนึ่งในการจัดการกับครอบครัว จนมีเวลาทำงานในควมรับผิดชอบน้อยลง ไม่มีสมาธิในการทำงาน ส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงานได้ ดังนั้น การบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว โดยมีการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

มนุษย์มีความต้องการในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข เช่นเดียวกันกับการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานย่อมจะมีความต้องการทำงานอย่างมีความสุขและไม่วิตกกังวลอันตรายที่เกิดจากงาน ดังนั้น การรับรู้ความปลอดภัยในงานช่วยให้มีความมั่นใจในการทำงาน ไม่ต้องวิตกกังวลอันตรายจากการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีผลงานที่ดีนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้ จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .43$) (อัชฌาและคณะ, 2556) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมาย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

การรับรู้ความปลอดภัยในงาน หมายถึง การรับรู้การป้องกันตนเองจากสิ่งแวดล้อมอันตรายที่เกิดจากงานและสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นการช่วยไม่ให้เกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน ป้องกันการสูญเสียทั้งในด้านค่ารักษาพยาบาล ความเสียหายจากการสูญเสียอวัยวะหรือการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุในงาน (รพีพล, 2552) ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีโดมิโน (Heinrich, Petersen & Roos, 1980 อ้างตามปณิตดา, 2553) ซึ่งอธิบายถึงสาเหตุที่นำไปสู่การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในงาน โดยใช้หลักการสำคัญแบบโดมิโน คือ ถ้าโดมิโนตัวแรกสุดล้มก็จะทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มด้วย โดยเริ่มตั้งแต่

คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลทั้งความเชื่อ การศึกษา ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและส่งผลต่อการทำงาน เช่น หากบุคคลมีการศึกษาที่ดีก็จะทำให้มีพฤติกรรมที่ดีและไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีหลักการและเหตุผลก่อนที่จะเริ่มลงมือทำงาน ลักษณะโดมิโนตัวที่ 2 เกิดจากพฤติกรรมของคนที่มีความผิดปกติในด้านอารมณ์ การขาดความยั้งคิด จะทำให้เกิดอุบัติเหตุในงานขึ้นได้ เพราะการทำงานด้วยความอารมณ์ โกรธ ฉุนฉียวจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ส่วนลักษณะโดมิโนตัวที่ 3 เกิดจากพฤติกรรมการทำงานทั้งความประมาท การหยอกล้อเล่นกันระหว่างการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมปลอดภัย ก็จะนำไปสู่โดมิโนตัวที่ 4 และ 5 คือ การเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บขึ้นได้ ทฤษฎีนี้มี 5 องค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

1. ภูมิหลังของบุคคลและสภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษา พื้นฐาน ความเชื่อ รวมถึงพฤติกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดและปลูกฝังกันมา ทำให้มีการแสดงออกที่แตกต่างกัน เช่น ความสะเพร่า ประมาทเลินเล่อ ชอบเสี่ยงอันตราย

2. ความบกพร่องหรือความผิดปกติของบุคคล หมายถึง สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การทำงานโดยขาดความยั้งคิด การใช้อารมณ์ในขณะที่ทำงาน ส่งผลกระทบให้เกิดการทำงานต้องอยู่ในสภาพที่เป็นอันตรายและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

3. การกระทำและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย หมายถึง ความบกพร่องในการทำงานซึ่งทำให้เกิดอุบัติเหตุโดยตรง เช่น การหยอกล้อเล่น การไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันในงาน ส่วนสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในการทำงานที่นำไปสู่การได้รับบาดเจ็บจากการทำงานได้ เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังมาก

4. การเกิดอุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทันทีทันใดไม่สามารถคาดการณ์ได้ ทำให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ เสียชีวิต เช่น การถูกเครื่องจักรหนีบ ตกจากที่สูง ลื่น หกล้ม

5. การเกิดการบาดเจ็บหรือความสูญเสีย หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการอุบัติเหตุ ส่งผลให้ร่างกายเกิดการบาดเจ็บ เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด

จะเห็นได้ว่าสาเหตุของการประสบอันตรายลำดับที่ 1 เป็นเรื่องลักษณะส่วนบุคคล เช่น ประเพณี ความเชื่อ ลักษณะนิสัยส่วนตัวที่อาจจะแก้ไขได้ยาก ลำดับที่ 2 และ 3 คือ ความบกพร่องของคนรวมทั้งการกระทำที่ไม่ปลอดภัยในงานและสิ่งแวดล้อมในงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขได้หากมีการควบคุมที่ดีและปฏิบัติอย่างจริงจังในการปรับปรุงลำดับที่ 2 และ 3 ก็อาจจะช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุในงานได้ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้เรื่องการสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การจัดอบรมหรือการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ในรูปแบบที่สามารถสื่อสารให้แรงงานต่างดาวเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น เมื่อแรงงานต่างดาวรับรู้ในการกระทำที่ไม่ปลอดภัยในงานก็ส่งผลให้ไม่เกิดลำดับที่ 4 และ 5 ซึ่งไม่เกิดอุบัติเหตุหรือไม่เกิดการบาดเจ็บแก่ร่างกาย

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้นำทฤษฎีโดมิโนปัจจัยลำดับที่ 2 คือ ความบกพร่องหรือความผิดปกติของบุคคล และปัจจัยลำดับที่ 3 คือ การกระทำและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย มาใช้เป็นแนวทางการประเมินการรับรู้ความปลอดภัยในงานของกลุ่มแรงงานต่างดาวทั่วไปที่ยังไม่เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงงานต่างดาวส่วนใหญ่ไม่มีประวัติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน จึงไม่ส่งผลต่อกระทบต่อการรับรู้ความปลอดภัยในงานเนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งที่มีประวัติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

ทำงานเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 3.60) นั้น เป็นการเกิดจากถูกของมีคมบาดและลื่นล้ม จากการทบทวนวรรณกรรม (กฤตธีรา, 2548; วิทิต, 2552; สมชาย, 2548) พบว่า ส่วนใหญ่การบาดเจ็บมักเกิดจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน ทั้งการไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การซ่อมเครื่องจักรที่ไม่ถูกต้อง และอีกส่วนเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น พื้นลื่น การไม่จัดเก็บของให้เป็นระเบียบ

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในงานกับความสุขในการทำงาน

การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานว่าไม่เป็นอันตรายต่อตัวเอง หรือถ้าเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายก็สามารถป้องกันอันตรายนั้นได้ ด้วยอุปกรณ์การป้องกันใดบ้าง ซึ่งสถานประกอบหรือโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยง โดยส่วนใหญ่มีระบบและมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อพนักงาน ดังนั้น ต้องอาศัยการรับรู้ของพนักงานว่าได้ให้ความสนใจและเรียนรู้ในประเด็นของการทำงานอย่างปลอดภัยหรือไม่ ทั้งการเข้าร่วมอบรม การนิเทศก่อนการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความปลอดภัยในงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจและความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องคอยระแวงว่าจะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ช่วยลดความวิตกกังวลในขณะที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข พนักงานที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากขึ้น ดังนั้น เมื่อพนักงานรับรู้ถึงสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมากขึ้น ก็จะมีส่วนทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย (อัจฉริช, 2551)

สรุปการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวที่เดินทางมาทำงานในประเทศไทย พบว่า มีเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะแรงงานพม่าและกัมพูชา เหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาทำงาน คือ การมีรายได้ค่าตอบแทนสูง การหลีกเลี่ยงระบบการเมืองที่ถูกควบคุมโดยทหาร ความต้องการอยู่ในสังคมที่เจริญ และลักษณะของงานที่ทำงานซึ่งไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือ (นพนันท์, 2553; พิมพ์ชนก, 2551) ประกอบกับภาวะขาดแคลนแรงงานส่วนล่างในภาคอุตสาหกรรมของไทย ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าประเทศไทยทั้งผิดและถูกกฎหมาย ทำให้เกิดปัญหามากมายไม่ว่าจะเป็นด้านสุขอนามัยของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ที่แออัดและอาจนำเชื้อโรคมารูส่งผลกระทบต่อสุขภาพหรือปัญหาการก่ออาชญากรรม อย่างไรก็ตามปัญหาเหล่านี้ก็ได้มีการศึกษาวิจัยที่ได้มีการแก้ไขปัญหาส่วนหนึ่ง ทั้งการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขดูแลแรงงานต่างด้าวกันเอง (อิสริย์, 2552) การปฏิบัติกรวิจัยแบบมีส่วนร่วมในแรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีพฤติกรรมที่ดีอย่างเหมาะสม การลดความเครียดต่างๆ (กัลยาณี, 2550) ซึ่งตามกฎหมายแรงงานนั้น ได้มีการบังคับให้มีการตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าวก่อนเข้ารับการทำงาน จึงนับว่าเป็นการคัดกรองโรคได้ส่วนหนึ่ง แต่แรงงานเหล่านั้นได้หลบหนีกระจ่ายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ที่เข้าสำรวจได้ยากจึงยังคงเป็นประเด็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการขนาดต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก พบว่า ปัจจัย 3 ด้าน ที่เป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อการทำงานในแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ คือ 1) ปัจจัยความเป็นปัจเจกและลักษณะส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวเอง ที่ประกอบด้วย ด้านชาติพันธุ์ ทำให้เกิดการกดขี่ข่มเหง โกงค่าแรง รวมถึงการไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (กัลยาณี, 2550) นอกจากนี้ยังพบว่า การศึกษาของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยหรือไม่ได้รับการศึกษา ทำให้ได้รับผลตอบแทนน้อยส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตของตนและครอบครัว เนื่องจากจุดประสงค์หลักของการเดินทางมาทำงานในไทย คือ รายได้หรือค่าตอบแทน เมื่อเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น จึงทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเครียดขึ้นได้ 2) ปัจจัยด้านการปรับตัว (บุษย์รัตน์, 2550; พิมพันธ์, 2550) เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้ชีวิตและทำงานในประเทศไทยทำให้ต้องปรับตัวในด้านของภาษา วัฒนธรรม ประเพณี กฎระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งกฎหมายในประเทศไทย ซึ่งหากปรับตัวได้ ก็จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในประเทศไทยอย่างมีความสุข แต่หากปรับตัวไม่ได้ก็จะส่งให้เกิดความเครียดขึ้นได้เช่นกัน และ 3) ด้านลักษณะงาน พบว่า ลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวได้รับมักจะเป็นงานหนัก สกปรก และอันตราย ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากแรงงานต่างด้าวขาดทักษะ ไม่มีความเชี่ยวชาญในงาน จึงทำให้ได้รับผลตอบแทนน้อย รวมถึงความไม่เข้าใจในภาษาไทยทำให้ไม่สามารถรับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นได้ และจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะในด้านของค่าตอบแทน ความปลอดภัยในงาน ความมั่นคงในงาน การพัฒนาตนเอง สิทธิส่วนบุคคล การทำประโยชน์ต่อสังคม และความสมดุลของชีวิต (อัญชุลี, 2553)

ผลการทบทวนประเด็นดังกล่าว พบว่า ปัญหาด้านความเป็นลักษณะส่วนตัวและด้านการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวนั้น มีความสอดคล้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมโดยตรง หากแรงงานต่างด้าวได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านของอารมณ์ คือ การให้กำลังใจ คอยดูแลและช่วยเหลือ ปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท หรือครอบครัว ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร จากหัวหน้างาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น การช่วยเหลือหรือให้ยืมสิ่งของเมื่อเกิดการเจ็บป่วยไม่สบาย ก็จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวลดความเครียดลง และพร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทย ส่วนปัญหาด้านลักษณะงานเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้ด้านความปลอดภัยในงานได้โดยตรง ดังนั้น ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน จึงอาจจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research design) ครั้งนี้ เป็นการทดสอบ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวโรงงานอุตสาหกรรม โดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (predictive study) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานต่อความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคใต้ หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและกัมพูชา ที่เข้าทำงานอย่างถูกกฎหมายในโรงงานอุตสาหกรรมทางภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานแรงงานต่างด้าว 2 สัญชาติ คือ พม่าและกัมพูชา ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป) (กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2556)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณจากจำนวนของตัวแปรและการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ ดังนี้

1. การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของสถิติถดถอยของธอร์นไดค์ (Thronrdike, 1987 อ้างตามบุญใจ, 2553)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร} \quad N &= 10k+50 \\ k &= \text{จำนวนตัวแปรอิสระ} = 3 \text{ ตัวแปร} \\ \text{ดังนั้น} \quad N &= 10(3) + 50 \\ N &= 80 \end{aligned}$$

จากสูตรได้กลุ่มตัวอย่าง 80 ราย เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 (Burns & Grove, 2005) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 92 ราย

2. การคำนวณจากสูตรวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (power analysis) โดยคำนวณด้วยสูตรของโคเฮน (Cohen, 1988) กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ($\alpha = .05$) กำหนดอำนาจการทดสอบ (power) ที่ .80 โดยกำหนดค่า v ที่ ∞ และเนื่องจากไม่พบว่ามีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดอัตราความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (correlation of determination: R) ในระดับปานกลางเท่ากับ .30 (บุญใจ, 2553) เพื่อนำมาแทนค่าในสูตรเพื่อคำนวณหาค่าอิทธิพล (effect size) ดังนี้

$$\begin{aligned} f^2 &= R^2 / 1 - R^2 \\ \text{ได้ค่า} \quad f^2 &= (.30)^2 / 1 - (.30)^2 = .10 \end{aligned}$$

หลังจากนั้นนำค่า f^2 หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร

$$N = \lambda / f^2$$

โดย N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

λ หมายถึง ค่าอำนาจการทดสอบที่ระดับ 95% ($\alpha = .05$) ค่าอำนาจการทดสอบที่ .80 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 3 ตัว กำหนดที่ ∞ เปิดตารางเพื่อหาค่า λ ได้ค่าทดสอบเท่ากับ 10.9

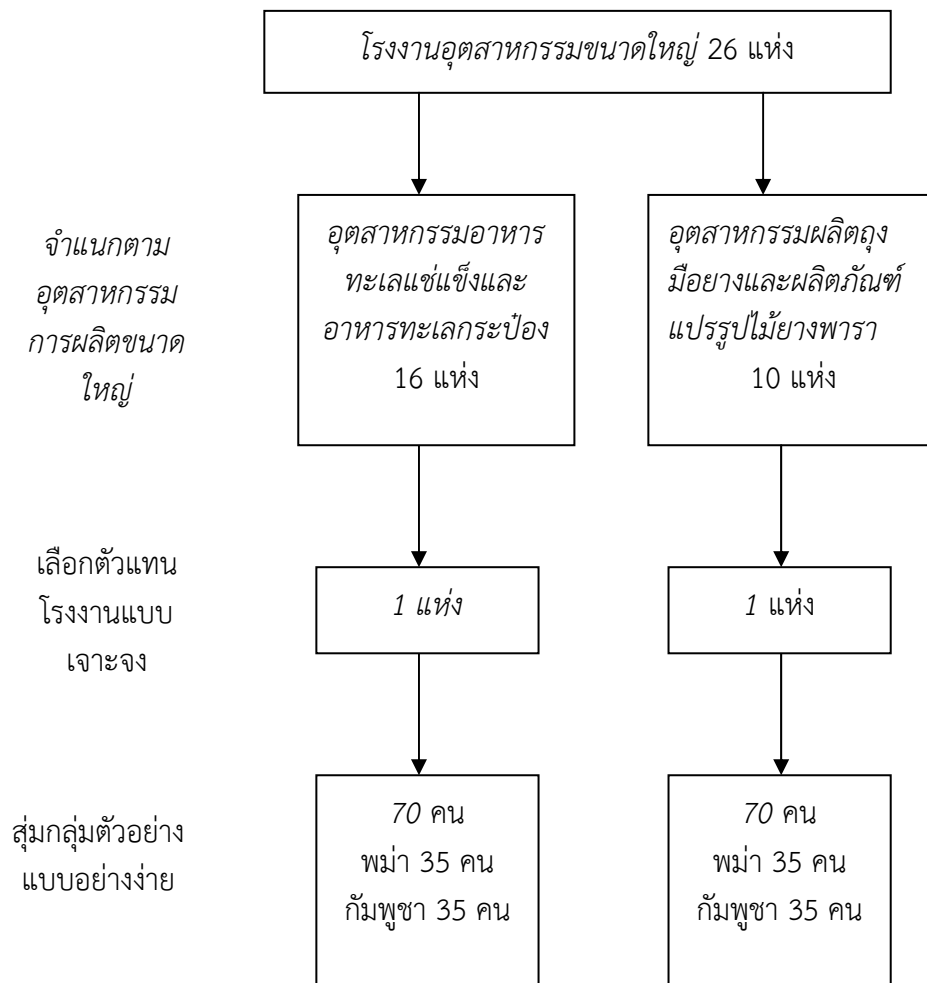
f^2 หมายถึง ค่าขนาดอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (effect size) เพราะฉะนั้นแทนค่าในสูตรได้

$$N = 10.9 / .1$$

$$N = 109$$

เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 (Polit & Back, 2004) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 130 ราย ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 140 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าและกัมพูชาที่เพียงพอ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกลุ่มสัญชาติพม่าและกัมพูชาเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ ที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากในประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานลาวและแรงงานสัญชาติอื่น ๆ

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง วิธีการแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เริ่มจากการเลือกโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่เป็นอุตสาหกรรมหลักของจังหวัดหนึ่งในภาคใต้ ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก คือ โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งและโรงงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางพาราประเภทละ 1 โรงงาน หลังจากนั้น จึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อแบบไม่ใส่คืน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าและกัมพูชา กลุ่มละเท่า ๆ กัน คือ กลุ่มละ 70 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้คำนึงถึงความตรงภายใน (internal validity) ซึ่งต้องการอธิบายผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระ เพื่อนำผลที่ได้ไปสรุปอ้างอิงถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวทั่ว ๆ ไป จึงกำหนดให้จำนวนแรงงานพม่าและกัมพูชามีจำนวนเท่า ๆ กันจากทั้ง 2 โรงงาน ดังภาพ 1



ภาพ 1. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

1. สามารถอ่านและเข้าใจความหมายตามภาษาพม่าหรือกัมพูชาได้
2. มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเทศไทยอย่างน้อย 3 เดือน
3. ทำงานประจำในกระบวนการผลิตทั้งหมด ได้แก่ แผนกบรรจุ คลังสินค้า และซ่อมเครื่องจักร เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมในครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แผนงานที่ทำ ประเภทการจ้าง รายได้ ความเพียงพอของรายได้ในแต่ละเดือน การมีภาระหนี้สิน ประวัติการเกิดอุบัติเหตุจากงาน หรือได้รับบาดเจ็บในการทำงานในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ประวัติการเจ็บป่วยด้วยโรคประจำตัว ยาที่ใช้ประจำ น้ำหนัก ส่วนสูง เส้นรอบเอว หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงบางข้อคำถามให้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งข้อความเกี่ยวกับรายได้และระยะเวลาการทำงานได้ปรับเปลี่ยนให้เป็นคำถามที่ตอบเป็นจำนวนเต็มแล้วจึงมาจัดกลุ่มภายหลัง

2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ (สถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์, 2552) ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ครอบคลุม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ ความมั่นคงในชีวิต และภาพรวม ข้อคำถามทั้งหมดมีจำนวน 54 ข้อ หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามออก 1 ข้อ เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามของแบบสอบถามความสุขในการทำงานพร้อมทั้งปรับข้อคำถาม ให้มีความชัดเจนและประเมินเป็นรูปธรรมได้มากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าวและนำไปใช้ทดลองใช้ เพื่อหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .88 แบบสอบถามส่วนนี้มีทั้งหมดรวม 53 ข้อ มีข้อที่เป็นคำถามด้านบวก 49 ข้อ และมีข้อคำถามที่เป็นด้านลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 37, 45 และข้อ 52 จึงมีการกลับข้อคะแนนในข้อคำถามที่เป็นด้านลบด้วย มีรายละเอียดดังนี้

ด้านร่างกาย	5	ข้อ (ข้อ 1 - 5)
ด้านจิตใจ	11	ข้อ (ข้อ 6 - 16)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	9	ข้อ (ข้อ 17 - 25)
ด้านสิ่งแวดล้อม	8	ข้อ (ข้อ 26 - 33)
ด้านจิตวิญญาณ	9	ข้อ (ข้อ 34 - 42)
ด้านความมั่นคงในชีวิต	8	ข้อ (ข้อ 43 - 50)
ภาพรวม	3	ข้อ (ข้อ 51 - 53)

ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามทางบวก

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยเลย	1
เห็นด้วยเล็กน้อย	2
เห็นด้วยมาก	3

เห็นด้วยมากที่สุด	4
2) เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามทางลบ	
ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยเลย	4
เห็นด้วยเล็กน้อย	3
เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยมากที่สุด	1

3) การแปลผลใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ (สถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์, 2552) ซึ่งแปลผลคะแนนได้ 3 ช่วงระดับคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\ &= 212 - 53 / 3 \\ &= 53 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับต่ำ	53.00 - 106.00	คะแนน
ระดับปานกลาง	106.01 - 159.00	คะแนน
ระดับสูง	159.01 - 212.00	คะแนน

3. แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ประเมินโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของแฮาส์ (House, 1981 อ้างตามวรรณศิริ, 2553) ซึ่งประเมินความรู้สึกและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ อารมณ์ ทรัพยากร ข้อมูล และการประเมิน โดยมีความครอบคลุมถึงแหล่งสนับสนุนทั้ง 4 แหล่ง ทั้งจากหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท และครอบครัวข้อคำถามทั้งหมดมีจำนวน 54 ข้อ หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวออก พร้อมทั้งปรับข้อคำถามให้มีความชัดเจนมากขึ้น เหลือข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ ทุกข้อเป็นคำถามทางบวกและนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค .93 การสนับสนุนทางสังคมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านอารมณ์	16	ข้อ (ข้อ 1 - 16)
ด้านทรัพยากร	11	ข้อ (ข้อ 17 - 27)
ด้านข้อมูล	10	ข้อ (ข้อ 28 - 37)
ด้านการประเมิน	13	ข้อ (ข้อ 38 - 50)

ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน	
ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5

เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

2) การแปลผล เนื่องจากเครื่องมือดังกล่าวยังไม่มีการพัฒนาเครื่องมือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อแบ่งประเภทการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการแปลผลคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง ซึ่งการแบ่งลักษณะนี้ก็จะทำให้สามารถที่จะแปลความหมายของค่าคะแนนได้ชัดเจน โดยการหาค่าพิสัย คือ ค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด และหารด้วยจำนวนช่วงชั้น คือ 3 ช่วงระดับคะแนน ดังนี้ (บุญใจ, 2553)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\ &= 250 - 50 / 3 \\ &= 67 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับต่ำ	คือ	50.00 - 117.00	คะแนน
ระดับปานกลาง	คือ	117.01 - 184.00	คะแนน
ระดับสูง	คือ	184.01 - 250.00	คะแนน

4. แบบสอบถามการรับรู้ความปลอดภัยในงาน ประเมินโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีโดมิโน (Heinrich, Petersen & Roos, 1980 อ้างตามปนัดดา, 2553) โดยได้นำสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากงานลำดับที่ 2 และ 3 คือ ด้านความผิดปกติของบุคคล และด้านการกระทำและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย มาใช้ในการประเมินการรับรู้ความปลอดภัยในงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ส่วนใหญ่ยังไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน แบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 25 ข้อ หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ทำการปรับข้อความให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ในโรงงานมากขึ้น และนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค .94 ทุกข้อเป็นคำถามทางบวก ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

ด้านความผิดปกติของบุคคล	8	ข้อ (ข้อ 1 - 8)
ด้านการกระทำและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย	17	ข้อ (ข้อ 9 - 25)

ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

2) การแปลผล การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความปลอดภัยในงาน ซึ่งยังไม่มีการพัฒนาเครื่องมือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานการแบ่งประเภทการรับรู้ความปลอดภัยในงานในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้ใช้การแปลผลคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง ทำให้สามารถที่จะแปลความหมายของค่าคะแนนได้ชัดเจน โดยการหาค่าพิสัย คือ ค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุดและหารด้วยจำนวนช่วงชั้นระดับคะแนนคือ 3 ดังนี้ (บุญใจ, 2553)

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\ &= (125 - 25) / 3 \\ &= 33\end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ช่วงระดับคะแนน ดังนี้

ระดับต่ำ	คือ	25.00 - 58.00	คะแนน
ระดับปานกลาง	คือ	58.01 - 91.00	คะแนน
ระดับสูง	คือ	91.00 - 125.00	คะแนน

5. แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ประเมินโดยใช้ข้อความของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ฉบับสั้น) ซึ่งมีข้อความทั้งหมด 20 ข้อ ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อความข้อที่ 1- 3 ออก เนื่องจากเป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ในข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปแล้ว และมีการปรับข้อความให้มีความชัดเจนในบางข้อความ ให้ประเมินเป็นรูปธรรมได้มากขึ้น ทำให้เหลือข้อความจำนวน 17 ข้อ และนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค .83 ทุกข้อเป็นคำถามทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

2) การแปลผล การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้ใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของ สสส. ที่แบ่งเป็น 4 ระดับ โดยการหาค่าพิสัย คือ ค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด หารด้วยจำนวนช่วงชั้น คือ 4 ช่วงระดับคะแนน ทั้งนี้ข้อความ 3 ข้อ นี้ตัดออกไป ไม่ได้ใช้ในการคิดคะแนนรวม ทำให้สามารถแปลผลคะแนนได้ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\ &= 85 - 17 / 4 \\ &= 17\end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	คือ	17.00 - 34.00	คะแนน
ไม่มีความสุข	คือ	34.01 - 51.00	คะแนน
มีความสุข	คือ	51.01 - 68.00	คะแนน
มีความสุขอย่างยิ่ง	คือ	68.01 - 85.00	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างเครื่องมือจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในทุกกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งศึกษาทฤษฎีต่างๆที่มีความเกี่ยวข้อง หลังจากนั้นจึงนำมาสร้างข้อคำถามและปรับให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าว

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง ทั้งในด้านของการใช้ภาษาและความเหมาะสม ครอบคลุมในสาระสำคัญของแต่ละข้อ

3. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลอาชีวอนามัย และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (รายนามดังในภาคผนวก ข) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และโครงสร้างภาพรวมของแบบสอบถามทั้ง 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงาน และนำข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติม

4. นำค่าคะแนนรายข้อที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item - objective congruence: IOC) ซึ่งแสดงสูตรที่ใช้คำนวณได้ดังสมการ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าหากค่า IOC เท่ากับ 0.5 - 1.0 สามารถเลือกข้อคำถามไว้ใช้ได้ แสดงว่าข้อคำถามนั้น มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้ง เพราะอาจมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ต่ำ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามดังตาราง 2

ตาราง 2

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงาน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อเดิม	ค่า IOC ที่ได้	จำนวนข้อที่ปรับปรุงแล้ว
1. คุณภาพชีวิตการทำงาน	54	0.93	53
2. การสนับสนุนทางสังคม	54	0.87	50
3. การรับรู้ความปลอดภัยในงาน	25	0.96	25
4. ความสุขในการทำงาน	17	0.96	17

หลังจากนั้น จึงสรุปแบบสอบถามทั้ง 5 ส่วน ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับภาษาไทยที่สมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามฉบับภาษาไทยที่สมบูรณ์แล้ว มาแปลเป็นภาษาพม่าและกัมพูชาโดยลุ่มใช้วิธีการแปลและแปลเครื่องมือกลับ (translate and back translation) ด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน (Maxwell, 1996) ดังนี้

5.1 ให้ลุ่มพม่าและกัมพูชาแปล แบบสอบถามต้นฉบับจากภาษาไทยเป็นภาษาพม่าและภาษากัมพูชา

5.2 ให้ลุ่มพม่าและลุ่มกัมพูชาที่มีความเชี่ยวชาญอีกคู่หนึ่ง ที่ไม่ได้เห็นแบบสอบถามมาก่อนแปลแบบสอบถามกลับเป็นภาษาไทย

5.3 ตรวจสอบความสอดคล้องและความหมายของข้อความของเครื่องมือในการแปลกลับกับแบบสอบถามต้นฉบับ

5.4 ให้ลุ่มตรวจสอบความถูกต้องของอักขระตัวอักษรในแต่ละข้อก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปทดลองหาค่าความเที่ยง

6. นำเครื่องมือไปทดลองใช้เบื้องต้น (preliminary item try out) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำและโรงงานผลิตถุงมือยาง ซึ่งเป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่ไม่ใช่โรงงานอุตสาหกรรมที่ถูกคัดเลือกมา โดยสุ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เป็นแรงงานพม่า 20 คน และแรงงานกัมพูชา 20 คน

7. หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยนำแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงานไปทดลองใช้เบื้องต้น และหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคและยอมรับได้ที่ค่า .70 ขึ้นไป (Fraenkel & Wallen, 2000 อ้างตามสุวิมล, 2550) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามการรับรู้ความปลอดภัยในงาน แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ .88, .93, .94, .83, .95 ตามลำดับ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคสูงกว่าปกติคือ .90 เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความภายในชุดแบบสอบถามนั้น มีความสอดคล้องกันสูง

ทำให้มีค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ที่สูงขึ้น ประกอบกับ จำนวนข้อที่มากขึ้นจึงทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค สูงขึ้นด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้คัดเลือกไว้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลในโรงงาน
2. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เข้าพบกับผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงงานเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย รายละเอียดของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. หลังจากที่ได้รับ การอนุมัติให้เข้าเก็บข้อมูลภายในโรงงานได้ จึงติดต่อกับบุคลากรตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อสำรวจรายชื่อของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด โดยคัดเลือกเฉพาะแรงงานพม่าและกัมพูชาที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จัดรายชื่อแรงงานต่างด้าวตามลำดับที่ เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามเลขที่ผู้วิจัยได้สุ่มไว้ พร้อมทั้งนัดหมายกับบุคลากรแผนกทรัพยากรบุคคล วัน เวลาที่สะดวก เพื่อส่งแบบสอบถาม
4. เตรียมผู้ช่วยวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งล่ามพม่าและกัมพูชาในการให้ความช่วยเหลือและอธิบายส่วนที่ผู้ตอบไม่เข้าใจ โดยผู้วิจัยมีการติดต่อและอธิบายผ่านทางล่ามอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและตอบคำถามไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากผู้วิจัยไม่ได้เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
5. ส่งแบบสอบถามพร้อมแนบใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย ให้แก่ทีมแรงงานสัมพันธ์ของทั้ง 2 โรงงาน เพื่อนำแบบสอบถามไปให้แรงงานต่างด้าวตามรายชื่อของเลขที่ผู้วิจัยได้สุ่มไว้ พร้อมนัดหมาย วัน เวลา รับแบบสอบถามคืน
6. รับแบบสอบถามกลับภายใน 3 สัปดาห์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
7. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งจำนวนแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้รับการพิทักษ์สิทธิในการให้ข้อมูล โดยได้รับการชี้แจงด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านล่ามพม่าและกัมพูชา เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวม ข้อมูลจะเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยจะรายงานการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วม รวมทั้งยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในโรงงานอุตสาหกรรมใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายลักษณะข้อมูล ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่

1.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่

2. สถิติเชิงอ้างอิง ใช้ในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงใช้ในการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน กับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยการใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ คือ 1) ค่าของตัวแปรทั้งสองเป็นค่าต่อเนื่องและมีการแจกแจงแบบปกติ 2) สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง 3) ข้อมูลแต่ละคู่เป็นอิสระจากกันและจะทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์ประเมินระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient: r) ดังนี้ (บุญใจ, 2553)

+1.00	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
> .70	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.30 - .70	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
<.30	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ในการแปลความหมายของค่าเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกหรือแปรผันตามกัน นั่นคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งก็จะมีค่าสูงตามไปด้วย ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบหรือแปรผกผันกัน นั่นคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งก็จะมีค่าต่ำลง แต่หากพบว่าข้อมูลดังกล่าวไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเช่น ถ้าพบว่าการแจกแจงไม่ปกติก็จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank correlation) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ใช้ในการหาตัวแปรที่สามารถเข้าไปทำนายความสุขในการทำงาน

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (บุญใจ, 2553) คือ

1. ตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ในระดับอันตรภาคขั้นขึ้นไป
2. มีการแจกแจงข้อมูลตัวแปรเป็นโค้งปกติ
3. ตัวแปรต้นและตัวแปรตามสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (linearity)
4. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (multicollinearity)

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .58, p < .01$) 2) การสนับสนุนทางสังคมสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .60, p < .01$) และ 3) การรับรู้ความปลอดภัยในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .28, p < .01$)

5. การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งจำเป็นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (autocorrelation) คือ 1) Durbin – Watson test มีค่าเท่ากับ 1.5-2.5 สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ค่าที่ได้ต่ำกว่าเล็กน้อยคือ 1.34 2) VIF (variance inflation factor) มีค่าปกติไม่เกิน 10 สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ 1.85 3) tolerance ค่าปกติเท่ากับ 0 - 1 โดยหากมีค่าเข้าใกล้ 0 มาก หมายความว่า ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรยิ่งสูง สำหรับการศึกษาครั้งนี้มีค่าเท่ากับ .54 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (ภาคผนวก ฉ)

6. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรคงที่ (homoscedasticity) พิจารณาจาก scatter plot พบว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนกระจายรอบศูนย์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรคงที่ (บุญใจ, 2553)

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุแบบ forward stepwise เนื่องจากยังไม่มีโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาอย่างชัดเจน และสมการความสัมพันธ์ยังไม่ได้รับการยืนยันโดยทฤษฎีใด ๆ ซึ่งวิธีการ forward stepwise เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรในสมการโดยโปรแกรมจะเลือกจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม (r) แต่ละตัวโดยตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดจะถูกเลือกเข้าสมการวิเคราะห์เป็นตัวแรก ทั้งนี้การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบที่ .05 หลังจากนั้นจึงเลือกตัวแปรตัวถัดไปตามลำดับจนได้สมการถดถอยที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ (ปารีชาติและยุวดี, 2556) มีสมการดังนี้

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Y คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม

X_1 คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

X_2 คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการสนับสนุนทางสังคม

X_3 คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

β_1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

β_2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

β_3 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

a คือ ค่าคงที่

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงทำนายปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบการบรรยายประกอบตาราง 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 การสนับสนุนทางสังคม
 - 2.3 การรับรู้ความปลอดภัยในงาน
 - 2.4 ความสุขในการทำงาน
3. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวจำนวน 140 คน เป็นแรงงานพม่าและกัมพูชากลุ่มละเท่ากัน คือ 70 คน ส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ช่วงอายุ 20 - 35 ปี (ร้อยละ 89.30) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 98.60) เป็นพนักงานรายวัน (ร้อยละ 90) และไม่มีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 93.60) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประวัติการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา (ร้อยละ 96.40) ไม่มีประวัติการเจ็บป่วยด้วยโรคประจำตัว (ร้อยละ 94.30) และไม่มียาที่ใช้เป็นประจำ (ร้อยละ 95.70) ส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.10) อายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี (ร้อยละ 72.90) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001- 9,000 บาท (ร้อยละ 68.60) มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอ (ร้อยละ 77.10) ค่าดัชนีมวลกายอยู่ในระดับปกติ (ร้อยละ 72.86) มากกว่าครึ่งหนึ่งจบชั้นมัธยมศึกษา (ร้อยละ 58.60) ทำงานอยู่ในกระบวนการผลิต (ร้อยละ 57.15) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 47.14 และร้อยละ 45 ตามลำดับ) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ($N = 140$)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	62.10
หญิง	53	37.90
อายุ (ปี) ($M = 27.46$, $SD = 5.58$, $Min-Max = 18 - 48$)		
< 19 (วัยรุ่น)	5	3.60
20 – 35 (วัยผู้ใหญ่ตอนต้น)	125	89.30
36 – 59 (วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง)	10	7.10
ศาสนา		
พุทธ	138	98.57
อิสลาม	2	1.43
สถานภาพสมรส		
โสด	66	47.14
สมรส	63	45.00
แยกกันอยู่	6	4.29
หย่าร้าง	3	2.14
หม้าย	2	1.43
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	55	39.29
มัธยมศึกษา	82	58.57
ปริญญาตรี	3	2.14
ระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี) ($M = 3.09$, $SD = 1.75$, $Min-Max = 3$ เดือน - 9 ปี)		
< 1	24	17.10
1 - 5	102	72.90
5 - 10	14	10.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนงานที่ทำ		
กระบวนการผลิต	80	57.15
คลังสินค้า	25	17.86
ควบคุมคุณภาพ	24	17.14
ทำความสะอาด	7	5.00
ซ่อมเครื่องจักรกล	4	2.85
ประเภทของการจ้าง		
รายวัน	126	90.00
รายเดือน	14	10.00
รายได้ (บาท/เดือน) ($M = 8,638.57$, $SD = 571.71$, $Min-Max = 7,000-10,000$)		
<7,800	1	0.71
>7,800	139	99.29
- 7,800-8,800	42	30.00
- 8,801-9,800	96	68.58
- 9,801-10,000	1	0.71
ความเพียงพอของรายได้ในแต่ละเดือน		
เพียงพอ	108	77.10
ไม่เพียงพอ	32	22.90
การมีภาระหนี้สิน		
ไม่มี	131	93.60
มี	9	6.40
ประวัติการเกิดอุบัติเหตุหรือได้รับบาดเจ็บในการทำงานในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา		
ไม่มี	135	96.40
มี	5	3.60
โรคประจำตัว		
ไม่มี	132	94.30
มี	8	5.70

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยาที่ใช้ประจำ		
ไม่มี	134	95.70
มี	6	4.30
ค่าดัชนีมวลกาย (กิโลกรัม/เมตร ²)		
ต่ำกว่าเกณฑ์ (< 18.5)	8	5.71
น้ำหนักปกติ (18.5 - 22.9)	102	72.86
น้ำหนักเกิน (23 - 24.9)	17	12.14
โรคอ้วน (25 - 29.9)	13	9.29
เส้นรอบเอว		
ปกติ	138	98.57
เกิน (อ้วนลงพุง)	2	1.43

2. ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาคั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนรวมของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($M = 179.75$, $SD = 8.52$) (ร้อยละ 98.60) ซึ่งสอดคล้องกับคะแนนการวัดของชุดข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานทั่วไป (1 ข้อ) ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($M = 3.56$, $SD = 0.58$) (ร้อยละ 60) (ดังตาราง 10 ภาคผนวก ง) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านร่างกายและคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 14.87$, $SD = 1.99$; $M = 8.41$, $SD = 1.32$) (ร้อยละ 50.00 และ 82.14 ตามลำดับ) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และค่าต่ำสุด - สูงสุด จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและโดยรวม (N = 140)

การรับรู้คุณภาพ ชีวิตในการ ทำงาน	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	n (%)		
	แบบสอบถาม	กลุ่ม ตัวอย่าง			ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านร่างกาย	1 - 20	9 - 19	14.87	1.99	7 (5.00)	70 (50.00)	63 (45.00)
ด้านจิตใจ	1 - 44	29 - 44	39.55	2.82	0 (0.00)	3 (2.10)	137 (97.90)
ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	1 - 36	24 - 36	32.47	2.13	0 (0.00)	5 (3.60)	135 (96.40)
ด้านสิ่งแวดล้อม	1 - 32	21 - 32	28.35	2.53	0 (0.00)	9 (6.40)	131 (93.60)
ด้านจิตวิญญาณ	1 - 36	19 - 36	30.17	2.42	0 (0.00)	19 (13.60)	121 (86.40)
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	1 - 32	18 - 31	25.94	2.49	0 (0.00)	34 (24.30)	106 (75.70)
โดยทั่วไป	1 - 12	5 - 12	8.41	1.32	8 (5.72)	115 (82.14)	17 (12.14)
คะแนนรวม	1-212	158-194	179.75	8.52	0 (0.00)	2 (1.40)	138 (98.60)

2.2 การสนับสนุนทางสังคม

ผลการศึกษานี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของคะแนนรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 212.36$, $SD = 21.94$) (ร้อยละ 90.70) และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านอารมณ์ ($M = 68.17$, $SD = 7.81$) (ร้อยละ 85.70) ด้านทรัพยากร ($M = 47.04$, $SD = 5.38$) (ร้อยละ 88.60) ด้านข้อมูล ($M = 42.46$, $SD = 4.84$) (ร้อยละ 87.10) และด้านการประเมิน ($M = 54.67$, $SD = 7.11$) (ร้อยละ 85.70) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และค่าต่ำสุด - สูงสุด จำแนกตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมรายด้านและโดยรวม (N = 140)

การรับรู้การ สนับสนุนทางสังคม	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	n (%)		
	แบบสอบถาม	กลุ่ม ตัวอย่าง			ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านอารมณ์	1- 80	44-80	68.17	7.81	0 (0.00)	20 (14.30)	120 (85.70)
ด้านทรัพยากร	1- 55	27-55	47.04	5.38	0 (0.00)	16 (11.40)	124 (88.60)
ด้านข้อมูล	1- 50	30-50	42.46	4.84	0 (0.00)	18 (12.90)	122 (87.10)
ด้านการประเมิน	1- 65	27-65	54.67	7.11	1 (0.70)	19 (13.60)	120 (85.70)
คะแนนรวม	1-250	144-250	212.36	21.94	0 (0.00)	13 (9.30)	127 (90.70)

2.3 การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการศึกษานี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ความปลอดภัยในงานของคะแนนรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 97.63$, $SD = 19.74$) (ร้อยละ 66.40) และเมื่อวิเคราะห์การรับรู้ความปลอดภัยในงานรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความปลอดภัยในงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ($M = 31.00$, $SD = 6.72$) (ร้อยละ 66.43) และด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม ($M = 66.63$, $SD = 13.53$) (ร้อยละ 67.10) ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และค่าต่ำสุด - สูงสุด จำแนกตามการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน รายด้านและโดยรวม (N = 140)

การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	n (%)		
	แบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง			ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านปัจจัยส่วนบุคคล	1 - 40	13-40	31.00	6.72	9 (6.43)	38 (27.14)	93 (66.43)
ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม	1 - 85	32-85	66.63	13.53	6 (4.30)	40 (28.60)	94 (67.10)
คะแนนรวม	1- 125	48-125	97.63	19.74	7 (5.00)	40 (28.60)	93 (66.40)

2.4 ความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษานี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง ($M = 67.68$, $SD = 11.40$) (ร้อยละ 51.40) รองลงมา มีความสุขในการทำงาน (ร้อยละ 35.70) และไม่มีความสุขในการทำงาน (ร้อยละ 12.90) ดังแสดงในตาราง 7 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ การผ่อนคลาย ภาวะสุขภาพ และความสมดุลของชีวิตการทำงานกับครอบครัว ตามลำดับ (ดังตาราง 14 ภาคผนวก ง)

ตาราง 7

จำนวน ร้อยละ และค่าต่ำสุด - สูงสุด ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับคะแนนความสุขในการทำงาน (N = 140)

ความสุขในการทำงาน	ค่าต่ำสุด - สูงสุด	n	%
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง	17.00 - 34.00	-	-
ไม่มีความสุข	34.01 - 51.00	18	12.90
มีความสุข	51.01 - 68.00	50	35.70
มีความสุขอย่างยิ่ง	68.01 - 85.00	72	51.40

3. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่นำมาศึกษา

การศึกษาคั้งนี้วิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุ ดังนั้น ตัวแปรในการทำนายจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) มีความสัมพันธ์ของตัวแปรไม่กันสูงกว่า 0.70 (บุญใจ, 2553) ซึ่งในการศึกษานี้พบว่า ไม่มีตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.70 ($r = .28 - .68, p < .01$) ดังแสดงในตาราง 8 และผู้วิจัยได้พิจารณาค่า VIF (variance inflation factor) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.85 และค่า Tolerance เท่ากับ 0.54 รวมทั้งค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (autocorrelation) (ตั้งภาคผนวก ข) จึงสรุปได้ว่า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการเลือกใช้สถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเอาตัวแปรทุกตัวมาวิเคราะห์ในสมการถดถอยพหุต่อไป

ตาราง 8

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ($N = 140$)

ตัวแปร	1.	2.	3.	4.
1. คุณภาพชีวิตการทำงาน	-			
2. การสนับสนุนทางสังคม	.68*	-		
3. การรับรู้ความปลอดภัยในงาน	.38*	.49*	-	
4. ความสุขในการทำงาน	.58*	.60*	.28*	-

* $p < .01$

3.2 ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรอิสระกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนายด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยการนำคะแนนของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นปัจจัยทำนายทั้งหมดคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน เข้าในสมการเพื่อคำนวณอำนาจการทำนายกับตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงาน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 41 ($\text{adjusted } R^2 = .41, p < .001$) โดยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้ดีที่สุด ($\beta = .37, p < .00$) ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9

ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N= 140)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน							
	R	R ²	R ² _{adj}	R ² change	Beta	b	t	p-value
การสนับสนุนทางสังคม	.60	.36	.35	.36	.37	.19	4.20	.000
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.65	.42	.41	.06	.33	.44	3.73	.000

การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม (2) ระดับความสามารถในการร่วมกันทำนายของคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน ต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม และ (3) ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม

ข้อมูลส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า มีความสอดคล้องกับลักษณะประชากรแรงงานต่างด้าวโดยทั่วไป ดังนี้

เพศชายมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องจากส่วนใหญ่เพศชายจะเป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งมีบทบาทในการตัดสินใจในครอบครัวเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการประกอบอาชีพ เพื่อหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว ประกอบกับงานที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลักและมีสภาพการทำงานที่กดดันทางกายภาพ เช่น เสียงดัง ความร้อน ลักษณะงานดังกล่าวจึงเหมาะกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง (รัทพล, 2552; สัจญา, 2550) และส่วนใหญ่อายุ 20-35 ปี เนื่องจากช่วงอายุนี้เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งมีความแข็งแรงทางร่างกายสูงสุด จึงพร้อมที่จะทำงานหนักได้และเริ่มที่จะวางแผนอนาคตในการสร้างครอบครัว จึงทำให้พบกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุนี้นี้มาก (Erikson, 1968 as cited in Shives, 2012) ส่วนสถานภาพสมรสคู่และโสดมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงงานที่มีสถานภาพโสด จะเป็นกลุ่มแรงงานที่เพิ่งย้ายเข้ามาใหม่ในประเทศไทย แต่จะพบสถานภาพสมรสคู่ในกลุ่มที่เข้ามาเป็นเวลานานและมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ไตรพล, 2552) ซึ่งการศึกษานี้ครั้งนี้พบว่า ช่วงระยะเวลาที่แรงงานเข้ามาอยู่คือ ในช่วง 1-5 ปี ในช่วงปีหรือสองปีแรกของการทำงาน อาจยังไม่มี ความมั่นคง จึงยังไม่ต้องการสร้างครอบครัวหรือแต่งงาน จนเมื่อได้ทำงานและรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในชีวิตเพียงพอจึงเริ่มมีคู่ครอง ทำให้พบกลุ่มตัวอย่างสถานภาพ

สมรสคู่และโสดใกล้เคียงกันได้ นอกจากนี้แล้ว ระดับการศึกษาของกลุ่มแรงงานอยู่ในระดับมัธยมต้น อาจเนื่องมาจากการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศต้นทางมีระบบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี คือ อายุ 6-14 ปี หรือเป็นช่วงการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนั่นเอง

กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว เมื่อทำงานในประเทศไทยครบ 4 ปี จะต้องเดินทางออกนอกประเทศ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ม.ป.ป.) จึงทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางกลับบ้านเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากมีเงินเพียงพอที่จะกลับไปเริ่มทำธุรกิจเล็ก ๆ ที่บ้านของตน รวมทั้งยังได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวอีกด้วย (สุเทพ, 2551) แต่เนื่องจากแรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงานภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในงานที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ จึงได้ทำงานแผนกการผลิตและเป็นลูกจ้างรายวันเท่านั้น (อรรถยาลักษณ์, 2553) ส่วนรายได้นั้นเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ไม่น้อยกว่า 300 บาท ต่อวัน ตามประกาศของกระทรวงแรงงานที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา (สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและกระทรวงแรงงาน, 2555) และสามารถทำงานได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) ทำให้มีค่าแรงที่ขั้นต่ำที่แรงงานต่างด้าวได้รับในแต่ละเดือนไม่รวมค่าเช่ากะและเบี้ยขยัน คือ เดือนละ 7,800 บาท (ร้อยละ 99.29)

นอกจากนี้ ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต้องมีการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างเคร่งครัด (รัทพล, 2552) จึงทำให้ประวัติการเกิดอุบัติเหตุหรือการได้รับบาดเจ็บในการทำงานช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาต่ำ (ร้อยละ 3.6) และมีโรคประจำตัวเล็กน้อย (ร้อยละ 5.70) มีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์ปกติ เนื่องจากอยู่ในวัยที่มีความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกาย รวมถึงวัฒนธรรมประเพณีด้านอาหารการกินของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ก็จะเป็นผัก ผลไม้และปลา (พรรษกานต์, 2554) จึงทำให้น้ำหนักและดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์ปกติ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย (ไตรพล, 2552; ธนภัค หงส์ และสมเดช, 2553; นุชรรัตน์, 2553; พิมพ์ชนก, 2551; อรรถยาลักษณ์, 2553; อภิชาติ จรัมย์พรและกัญญา, 2553) ที่พบว่า มีเพศชายสูงกว่าหญิง เนื่องจากลักษณะงานเหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง และส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 21-30 ปี รวมทั้งสัดส่วนของสถานภาพโสดและสมรสใกล้เคียงกัน มีระยะเวลาการทำงานในช่วง 4-5 ปี และประเภทการจ้างงานแบบรายวัน ซึ่งได้ค่าจ้างของโรงงานตามกฎหมาย โดยทำงานอยู่ในแผนกการผลิต เนื่องจากเป็นแผนกที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน และมีประวัติการเกิดอุบัติเหตุหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการได้รับบาดเจ็บจากงานต่ำ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

ผลการศึกษาพบว่า คะแนนรวมและคะแนนรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นวัยที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายสูงสุด ทำให้มีโรคร้ายไข้เจ็บน้อย (ร้อยละ 5.70) เป็นวัยที่ต้องทำงานมีบทบาททางสังคมและเป็นช่วงของการเลือกคู่ครอง (Erikson, 1968 as cited in Shives, 2012) นอกจากนี้แล้ว ยังมีสถานภาพสมรสคู่สูงถึงร้อยละ 45 ซึ่งลักษณะของคนมีคู่ครองก็จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนทางจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการให้กำลังใจ ห่วงใยดูแลซึ่งกันและกัน ทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าจะมีคนคอยช่วยเหลือและอยู่เคียงข้างเสมอ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นด้วยมากถึงมากที่สุดถึงการได้รับความห่วงใยและกำลังใจจากครอบครัวอยู่เสมอ (ร้อยละ 80) ทำให้ความเครียดและความวิตกกังวลลดลง เกิดความมั่นใจในการแก้ไขปัญหามากขึ้น (ดาลัย, 2550; ปิยนถ, 2555)

นอกจากนี้ การมีสวัสดิการเรื่องที่พัก ทำให้แรงงานที่มีสัญชาติเดียวกันได้อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ (ขวัญชัย, 2550) และมีเพื่อนที่เป็นพวกพ้องเดียวกัน แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาใด ๆ ก็ยังมีคนที่คอยช่วยเหลือ ซึ่งในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ มีการรับรู้ว่ามีเพื่อนที่ให้การช่วยเหลือเมื่อตนเองมีปัญหาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 89.30) นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 98.60) และยังได้มีการปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาเป็นประจำอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 80.70) ซึ่งหลักธรรมทางศาสนาจะช่วยจรรโลงจิตใจให้อยู่รวมกันได้อย่างสงบสุข (สุจิตรา, 2552) ประกอบกับการได้รับรายได้และสวัสดิการที่ดีจากการทำงาน รวมทั้งมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย ส่งผลให้รับรู้ว่าจะตนเองได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่นเดียวกับที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับรายได้ที่เพียงพอ (ร้อยละ 77.10) และมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้ในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 92.80) ผลตอบแทนที่ได้รับและการดูแลอย่างครอบคลุมจากสถานประกอบการในด้านต่าง ๆ ประกอบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจะช่วยให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

สำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและได้มาตรฐานนั้น มักพบในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยมีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับความปลอดภัย พ.ศ. 2554 โดยนายจ้างจะต้องมีกฎ มาตรการ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่จะต้องกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย เพื่อควบคุมไม่ให้เกิดอันตรายจากการทำงาน และต้องจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติจนกว่าลูกจ้างจะสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย รวมทั้งจัดวางระบบควบคุม กำกับ ดูแลสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัย (สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและกระทรวงแรงงาน, 2554) ทำให้ไม่ต้องคอยกังวลถึงอุบัติเหตุจากงานที่จะอาจจะเกิดขึ้น ดังที่กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ไว้ที่

ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 67.10) สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวถึง มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับตั้งแต่ขั้นพื้นฐานด้านร่างกายเพื่อให้ชีวิตสามารถอยู่รอดได้คือ การมีปัจจัย 4 และต้องการให้ชีวิตมีความปลอดภัย การได้รับการดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย รวมถึงการได้รับรายได้ที่เพียงพอไปจนถึงเป้าหมายสูงสุดในชีวิต คือ ต้องการให้ชีวิตเป็นไปในทางที่ดีที่สุดทั้งการทำงานและการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (Maslow, 1970 อ้างตามจันทป์พา, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (ดิเรก อรพินและทิพทินนา, 2549; รัทพล, 2552; พิมพินภัส, 2550; สัญญา, 2550; เอกพงค์, 2550) พบว่า การมีค่าตอบแทนที่ดีและการมีความปลอดภัยในขณะทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการได้รับการดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำ การสอนงานและการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานและกฎระเบียบ ก็จะช่วยส่งผลให้เกิดความพึงพอใจจากผลจากงานที่ได้รับ รวมทั้งยังทำให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตไม่ต้องคอยวิตกกังวลถึงการได้รับอันตรายจากการทำงาน และการปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาพุทธทำให้มีที่พึ่งทางใจ จึงช่วยส่งเสริมให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จึงมีระดับการรับรู้ในคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานอยู่ในระดับสูง

สำหรับผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะแบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในวัยที่ร่างกายมีความแข็งแรงและยังไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จึงอาจให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพน้อย ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการดูแลสุขภาพที่ไม่เหมาะสม (Napolitano, 2014) ทั้งการดื่มแอลกอฮอล์อย่างหนัก เทียวเตรกกลางคืนจนเกิดเรื่องทะเลาะวิวาทกัน (ณัฐ, 2551) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.0 มีประวัติการดื่มแอลกอฮอล์ นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวอาจให้ความสำคัญกับการเก็บออมเงิน เพื่อสร้างฐานะให้พ้นจากสภาพความยากจนมากกว่าที่จะเอาเงินไปซื้ออาหารที่มีประโยชน์เพื่อบำรุงร่างกาย (พรพนา, 2554; พรรัชกานต์, 2554) จะเห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างมีเงินเก็บไว้ใช้เมื่อจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 64.30) ทั้งนี้ ก็เพื่อให้มีรายได้ในการสร้างครอบครัวที่มีความมั่นคงและการมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น ซึ่งทำให้สามารถเลือกสรรสิ่งดี ๆ ให้แก่ชีวิตตนเองได้มากขึ้น (ศักดิ์ชัย, 2548) กลุ่มตัวอย่างจึงรับรู้ว่ายังมีคุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของมนตรี (2552) พบว่า แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในวัยทำงาน มีร่างกายที่แข็งแรงดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ แต่ก็ไม่ต้องการที่จะต้องใช้จ่ายในการซื้ออาหารมากนัก เพื่อนำเงินส่วนนั้นมาเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในส่วนอื่นก่อน

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ แรงงานต่างด้าวรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตได้รับค่าตอบแทนที่ดี มีรายได้จากการทำงาน และมีที่อยู่อาศัยที่มีความปลอดภัย (กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 71.40) แต่ยังคงรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตนั้นเป็นแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำงานอย่างหนักและได้รับการจ้างงานแบบรายวัน (ร้อยละ 90) ซึ่งอาจจะถูกเลิกจ้างได้ทุกเมื่อ (พิมพินภัส, 2550) สอดคล้องกับการศึกษาที่ พบว่า ระยะเวลาทำงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างจะทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 90) จึงยังไม่มีประสบการณ์ในงานมากนัก ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตระยะยาวได้ ทำให้รู้สึกว่าชีวิตตนเองนั้นเป็นไปตามคาดหวังและมีความมั่นคงน้อย สอดคล้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กล่าวว่า เมื่อความต้องการของมนุษย์ขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปก็จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้นตามลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายสูงสุดคือ การประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อให้

ชีวิตได้เป็นไปตามความคาดหวัง แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองก็อาจจะทำให้เกิดความเครียดและไม่มีความสุขในชีวิตได้ จึงอาจทำให้การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม อาจมีปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งไม่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เช่น การมีภาระเลี้ยงดูบุตร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยเจริญพันธุ์ ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างคือ การมีบุตร ซึ่งอาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มตัวอย่างนี้ได้ เพราะการมีบุตรส่งผลต่อสภาพทางเศรษฐกิจ โดยอาจทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิมเช่นกัน รวมทั้งการไม่มีผู้ช่วยเลี้ยงดูบุตร ตลอดจนอาจมีปัญหาในการเข้าถึงสวัสดิการด้านการศึกษาที่ยังไม่ทั่วถึงในกลุ่มคนต่างด้าว ซึ่งอาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมได้เช่นกัน (อภิชาติ จรรย์พร และกัญญา, 2553)

ระดับความสุขในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 51.40 และระดับมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 35.70 ทั้งนี้ปัจจัยส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมในการทำงาน ด้วยลักษณะที่อยู่ในวัยแรงงานที่มีพลังกำลัง มีจิตใจที่เบิกบาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงาน (นันทพันธ์, 2554) และการมีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 45) ทำให้มีกำลังใจ ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและไม่รู้สึกโดดเดี่ยว สามารถที่จะเผชิญกับความเครียดและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (กลุ่มตัวอย่างสามารถจัดการกับปัญหาได้มากถึงมากที่สุด ร้อยละ 75) ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีรายได้และสวัสดิการที่ดี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 92.8) และไม่มีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 93.60) ส่งผลให้มีเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ จึงเกิดความภูมิใจในตนเอง (ร้อยละ 70.70) รู้สึกว่าตนเองเป็นที่พึ่งของครอบครัวสามารถที่จะดูแลช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวได้ (กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่ตนเองเป็นที่พึ่งของครอบครัวได้มากที่สุด ร้อยละ 67.90) และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงความสุขในชีวิตที่เกิดจากการทำงาน (รัชนีกร, 2553) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003 อ้างตามดวงพร, 2555) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตัวเองจะทำให้รู้สึกว่ามีค่าและเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี เนื่องจากการรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสำคัญที่จะนำมาสู่ความสุขที่แท้จริง

อย่างไรก็ตาม มีแรงงานต่างด้าวอีกกลุ่มหนึ่งที่ยังรู้สึกไม่มีความสุข (ร้อยละ 12.90) เมื่อวิเคราะห์ระดับของความสุขในการทำงานในแรงงานกลุ่มนี้พบว่า ด้านที่แรงงานกลุ่มนี้มีความสุขน้อยที่สุด คือ การหาความรู้ การผ่อนคลาย พฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม และครอบครัว ตามลำดับ ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความสุขในงานด้านการหาความรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนภัส (2554) ที่พบว่า แรงงานคนไทยในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารมีความสุขในด้านการหาความรู้ในระดับสูง เนื่องจากมีการแข่งขันในด้านการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมสูง ทำให้โรงงานต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงานและเพิ่มทักษะในงานเพื่อพัฒนาองค์กร พนักงานจึงรับรู้ว่าจะตนเองจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น ทำให้มีความสุขในด้านการหาความรู้สูง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมจากสถานประกอบการจะเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้พนักงานเห็นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานที่จะนำไปสู่

ความก้าวหน้าในงานได้ เช่นเดียวกันกับในกลุ่มแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ซึ่งยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนเอง (กลุ่มตัวอย่างระบุว่าไม่สนใจและสนใจในการแสวงหาความรู้ น้อย มีจำนวนมากถึงร้อยละ 72.20 ดังตาราง 14 ภาคผนวก ง) ดังนั้น สถานประกอบการจึงควรจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะแก่การเรียนรู้ทั้งการแลกเปลี่ยนความคิด การสอนงาน การอบรม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

สำหรับความสุขในงานด้านการผ่อนคลายของแรงงานกลุ่มนี้ที่พบว่า ยังมีน้อยอาจมาจากการมีความเครียดในชีวิตทั่วไปและชีวิตการทำงาน (กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดปานกลางถึงมากที่สุดร้อยละ 77.8 ดังตาราง 14 ภาคผนวก ง) ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่ต้องปรับตัวกับกฎระเบียบและชีวิตการทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งทักษะในงาน และยังไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดีเท่าที่ควร (พิมพ์นภัส, 2551) ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย ส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ยังมีความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ แรงงานกลุ่มนี้ยังมีความพยายามในการทำงานอย่างหนัก (กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าจะตนเองนั้นตั้งใจจดจ่อกับการทำงานในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 98.7 ดังตาราง 10 ภาคผนวก ง) แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดหวังและรู้สึกท้อแท้เนื่องจากชีวิตไม่เป็นไปตามความคาดหวัง (กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าชีวิตไม่เป็นไปตามคาดหวังร้อยละ 72.2 ดังตาราง 14 ภาคผนวก ง) เมื่อเจอปัญหาในชีวิตจะสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้น้อย (ร้อยละ 66.6) ซึ่งทำให้เกิดความเครียดจนมีผลกระทบกับการทำงานได้และส่งผลให้ความสุขในงานลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของธมน (2551) ที่พบว่า ความเครียดจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม เกิดจากการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน อันเนื่องมาจากไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้รวมทั้งขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน

สำหรับความสุขในด้านสุขภาพของแรงงานกลุ่มนี้ที่พบว่า ยังมีน้อยอาจเป็นเพราะ คนทำงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคนที่มีความแข็งแรงของร่างกายและมุ่งทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ จึงไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพและเสี่ยงต่อการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดีทั้งการสูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (กลุ่มตัวอย่างสูบบุหรี่ร้อยละ 61.10 และดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ร้อยละ 77.80 ดังตาราง 14 ภาคผนวก ง) ซึ่งการมีพฤติกรรมเสี่ยงดังกล่าวก็จะทำให้เกิดโรคมะเร็งไข้เจ็บขึ้นในภายหลัง ได้ (แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน, 2551) สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow, 1970 อ้างตามจันทิปปา, 2552) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานคือ ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดรวมทั้งการมีสุขภาพชีวิตที่ดีไม่เป็นโรคเพื่อให้เกิดความสุขในชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของนภัส (2554) พบว่า พนักงานเห็นว่าสุขภาพของตนเองไม่ดีเนื่องจากมีเวลาดูแลสุขภาพตนเองน้อย จึงทำให้รับรู้ความสุขในด้านนี้อยู่เพียงระดับปานกลาง ส่วนความสุขในงานด้านการดูแลครอบครัวยังอยู่ระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย อาจเกิดจากลักษณะงานที่ยังไม่มีความมั่นคงเพียงพอที่ได้ถูกจ้างแบบรายวัน (ร้อยละ 90) และถูกบอกเลิกจ้างได้ทุกเมื่อในขณะที่ยังมีรายได้และเงินเก็บออมยังไม่เพียงพอ จึงทำให้ทั้งสามีและภรรยาต้องมุ่งมั่นทำงานเพื่อเก็บเงิน ทำให้มีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อย ดังเช่นกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556) กล่าวถึงตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ว่า ประกอบด้วย 12 มิติ โดยมิติที่มีค่าต่ำสุดคือ การมีงานทำและมีรายได้ ดังนั้น จึงอาจจะกระทบต่อความสมดุลในการทำงานต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้ มิติด้านครอบครัวจึงเป็นหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญของชีวิตมนุษย์ ซึ่งการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงจะทำช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในงานเพิ่มขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจากแรงงานไทยและต่างด้าว พบว่า มีความสอดคล้องกัน คือ ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับสูง ซึ่งการรับรู้ความสุขในการทำงานของแรงงานไทยจะขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพกับบุคคลในที่ทำงาน เช่น การมีความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การติดต่อประสานงานร่วมมือกันในที่ทีม และปัจจัยลักษณะงาน ทั้งนี้ปัจจัยการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในที่ทำงานทำนายความสุขในงานได้ เนื่องจากการมีเพื่อนหรือการมีมิตรภาพที่ดีเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ สัมพันธภาพในที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสุขในงานได้ (รวมศิริ, 2550) ทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคคลในที่ทำงานเดียวกันจะช่วยพัฒนาให้งานออกมามีคุณภาพดี รวมทั้งเวลาที่มีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็จะสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่ทำ (เบญจวรรณ, 2552) สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003 อ้างตามดวงพร, 2555) ที่กล่าวถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะช่วยให้เกิดมิตรภาพในการทำงาน ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นคนในที่ทำงานก็จะให้การช่วยเหลือ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ทำให้ตนเองรับรู้และมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (กรรณิกา, 2553; กัลยารัตน์, 2549; ภัทรชันษา, 2553; นภาพร, 2553; สิรินทร, 2553; อัจฉมาและคณะ, 2556) นอกจากนี้ ความรักในงานที่ทำยังเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ เนื่องจากการได้ทำงานในลักษณะตามที่ตนเองชอบจะทำให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและสามารถที่จะทำงานนั้นได้ดี มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในงาน จึงรู้สึกว่าคุณภาพและความสามารถและมีคุณค่า ทำให้เกิดความสุขที่เกิดจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดายเนอร์ (Diener, 2000 อ้างตามนภัชชล, 2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้ทำในงานที่ตนรักหรือพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกดีต่อบวกมากกว่าด้านลบ (รัชนิกร, 2553; อรทัย, 2553)

อำนาจการทำนายของตัวแปรต้นต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ($F = 48.82; p < .001$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 41 (adjusted $R^2 = .41, p < .001$) และความสุขในการทำงานมีสมการถดถอย ดังนี้

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

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .33 และ .37 ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ -53.05

จากสมการแปลผลได้ว่า เมื่อค่า X_1 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0

X_2 คือ การสนับสนุนทางสังคมมีค่าเท่ากับ 0 เช่นกัน ค่าพยากรณ์ความสุขในการทำงานจะเท่ากับ -53.05

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_1 ซึ่งแทน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .33 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้นเท่ากับ .33 หน่วย เมื่อให้การสนับสนุนทางสังคมคงที่

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_2 แทน การสนับสนุนทางสังคม มีค่าเท่ากับ .37 หมายความว่า เมื่อการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้นเท่ากับ .37 หน่วย เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานคงที่

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนพบว่า อัจฉริยภาพทำนายความสุขในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนทางสังคมทำนายได้ร้อยละ 35.7 (R^2 change = .357, $p < .001$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานทำนายได้ร้อยละ 5.9 (R^2 change = .059, $p < .001$) ในขณะที่การรับรู้ความปลอดภัยในงานไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคม พบว่า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำนายความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะด้านข้อมูลและทรัพยากร (ดังตาราง 18 ภาคผนวก ง) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลในการทำงานร่วมกัน หากได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน จะทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีคุณค่า และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความสุขในการทำงาน (ลักษณะและยุพิน, 2555) เช่นเดียวกับการทำงานในโรงงานที่จะต้องทำงานร่วมกัน จะต้องมีการช่วยเหลือกันในกลุ่มคนทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความเห็นใจและช่วยเหลือในงานระดับมาก ร้อยละ 84.20 ดังตาราง 11 ภาคผนวก ง) ประกอบกับมีเครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอ (กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการได้รับอุปกรณ์ทำงานที่เพียงพอมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 87.9 ดังตาราง 10 ภาคผนวก ง) ทำให้รู้สึกว่ามีความช่วยเหลือและสนับสนุนตนเองในการทำงาน จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และหัวหน้างานก็ยังให้ข้อมูลและคำแนะนำ รวมทั้งสิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงาน (กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากถึงมากที่สุดที่หัวหน้าให้ข้อมูลและข้อควรปรับปรุง ร้อยละ 84.20 ดังตาราง 11 ภาคผนวก ง) ตลอดจนการประเมิน การตักเตือน หรือชื่นชมของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ก็จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มแรงงานสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจมากขึ้น (รัทพล, 2552)

นอกจากนี้แล้ว การได้รับกำลังใจ ความหวังใจ จากครอบครัวหรือคู่สมรสก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับความรักโดยแท้จริง (Cohen, Underwood, Gottlieb & Fetzer Institute, 2000) โดยเฉพาะในแรงงานต่างด้าวที่ต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตด้านการปรับตัว ภาษาและสังคม ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลโดยตรงทางจิตใจ ในการช่วยให้มีพลังใจในสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตได้ (Lin, Dean & Ensel, 1986) สอดคล้องทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมของเฮ้าส์ (House, 1981 as cited in Glanz, Rimer & Viswanath, 2008) ที่กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคม เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก รวมทั้งทำให้บุคคลรู้สึกได้รับความรักและความช่วยเหลือ เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสุขในชีวิต สามารถที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่

เกิดเป็นความภาคภูมิใจในผลสำเร็จในงาน จึงนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้ (กัลยารัตน์, 2549; ปิยนาล, 2555) สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณศิริ (2553) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด ร้อยละ 46.50 ($p < .05$) อย่างไรก็ตาม กลุ่มบุคคลที่อาจจะเป็แหล่งให้การช่วยเหลือสนับสนุนได้ดี อีกกลุ่มซึ่งไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มเพื่อนร่วมงานที่มีสัญชาติและภูมิลำเนาจากชุมชนเดียวกัน อาจสามารถช่วยสนับสนุนและให้การช่วยเหลือในการทำงานได้ เนื่องจากความรู้สึกเป็นชนชาติเดียวกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจึงสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว (มนตรี, 2552)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 5.9 ($R^2\text{change} = .059$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมและผลตอบแทนจากการทำงานที่ดี สามารถตอบสนองให้แก่คนทำงานได้อย่างครอบคลุมในทุกมิติของชีวิต 6 ด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต จะช่วยให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน (จงจิตต์, 2546) การทำงานในสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายในชั่วโมงการทำงานอย่างเคร่งครัด มีที่พักที่ถูกละขออนามัยที่โรงงานจัดให้ ทั้งสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่อำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย (กลุ่มตัวอย่างเห็นรับรู้มากถึงมากที่สุดในเรื่องอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ ร้อยละ 95 ดังตาราง 10 ภาคผนวก ง) ทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะพักผ่อนได้เพียงพอ (ร้อยละ 89.2) มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แออัดคับแคบและไม่มีความร้อนอบอ้าว (กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากถึงมากที่สุดที่ทำงานไม่คับแคบหรือร้อนเกินไปร้อยละ 68.50 และ 75.7 ดังตาราง 12 ภาคผนวก ง) จึงทำให้ไม่เกิดความวิตกกังวลในการทำงานที่จะส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้มีจิตใจที่เบิกบานและผ่อนคลาย จึงสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และเกิดผลสำเร็จในงาน เป็นความภาคภูมิใจและเป็นที่ยิ่งของครอบครัว ซึ่งแรงงานต่างด้าวมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 70.7) รวมทั้งผลตอบแทนที่ได้เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ดีจากการทำงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้นทั้งทางกายและจิต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตที่เกิดจากการทำงาน (อิศรา, 2554)

ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานเพียงร้อยละ 5.9 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .40 ($p < .001$) (ดังตาราง 19 ภาคผนวก ง) อาจเนื่องมาจากการมีรายได้ที่เพียงพอช่วยตอบสนองความต้องการต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต และสามารถแลกกับความสะดวกสบายในชีวิตได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจจากการพ้นสภาพยากจน สามารถที่จะส่งเงินให้ทางบ้านได้ มีเงินเก็บออมไว้เพื่ออนาคตให้ตนเองและครอบครัวได้ สอดคล้องกับการศึกษาของนพนันท์ (2553) พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยมีความต้องการที่จะเก็บเงินซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศตนเองนั้นยังไม่พัฒนามากนัก นอกจากนี้ยังพบอีกว่า คนที่มีรายได้สูงจะมีความสุขมากขึ้นไปด้วย (นันทพันธ์, 2554)

สำหรับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ ถึงแม้ว่าในการศึกษาของรัทพล (2552) จะพบว่า การรับรู้ความปลอดภัยใน

งานนั้น ช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน ช่วยลดความวิตกกังวลอันตรรายจากการทำงาน และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษารั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างอาจจะให้ความสำคัญกับการสร้างฐานะและการทำงาน เพื่อเพิ่มรายได้ที่จะนำมาสู่การมีชีวิตที่ดีขึ้น (ขวัญชัย, 2550; อิศรา, 2554) ประกอบกับลักษณะโรงงานขนาดใหญ่มีระบบการดูแล ควบคุม ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน รวมทั้งการจัดฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (กลุ่มตัวอย่างรับรู้มากถึงมากที่สุดในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ ร้อยละ 72.80 ดังตาราง 12 ภาคผนวก ง) ซึ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการใช้สิทธิแรงงานขั้น พื้นฐานในสถานประกอบการที่เน้นด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย โดยไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่ม แรงงานใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อคุ้มครองทุกกลุ่มแรงงานรวมทั้งแรงงานต่างด้าว (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) ทำให้สถานประกอบการต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน อย่างเคร่งครัดตามกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ แรงงานทุกคนไม่ว่าสัญชาติใดได้อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

โดยสรุปการศึกษารั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมมี คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 98.60, 90.70 และ 66.40 ตามลำดับ) ซึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการ ทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม คือ การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการ ทำงาน โดยทำนายได้ร้อยละ 41 ($\text{adj } R^2 = .41, p < .001$) และยังพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความสุขในการทำงานได้ดีที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคม (ค่า $\beta = .37, p < .001$) เนื่องจากเป็นตัว แปรที่มีความสำคัญต่อการเข้ามาทำงานในประเทศที่มีความแตกต่างของบริบททางสังคมและ วัฒนธรรมกับประเทศของตน ซึ่งการดูแลช่วยเหลือและการให้การสนับสนุนทางสังคมใน 4 ด้าน ทั้งด้านอารมณ์ ข้อมูล ทรัพยากร การประเมิน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถ ปรับตัวกับความเครียดที่เกิดจากการดำรงชีวิตอยู่ในเข้าสังคมใหม่และการเข้าทำงาน จนเกิด ความรู้สึกที่ดีและเป็นไปในทางบวก รวมทั้งส่งผลโดยตรงต่อจิตใจที่จะนำไปสู่การสร้างความสุขให้แก่ แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมได้ อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานก็สามารถที่ จะทำนายได้ ร้อยละ 5.9 ถึงแม้ว่าจะทำนายได้น้อยแต่ก็มีความสำคัญเช่นกัน ดังนั้น หากมีการส่งเสริมให้เกิด คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีโดยครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความพึงพอใจและมี ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงานต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานแรงงานต่างด้าวพม่าและกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของจังหวัดสงขลา ที่เลือกแบบเจาะจง คือ โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง และโรงงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางพารา สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยจับสลากแบบไม่ใส่คืนทำการเก็บข้อมูลในเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2558 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์และสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67-1 หลังจากการปรับปรุงแก้ไขได้แบบสอบถามภาษาไทยฉบับสมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามแปลเป็นภาษาพม่าและกัมพูชา และนำเครื่องมือไปทดลองใช้เบื้องต้นได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 จากนั้นจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางครอบครัว การรับรู้ความปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสามารถในการร่วมกันทำนายและปัจจัยที่สามารถทำนายได้ดีที่สุดของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นแรงงานพม่าและกัมพูชาจำนวนกลุ่มละเท่ากับ 70 คน พบสัดส่วนเพศชายมากกว่าเพศหญิง (62.10 : 37.90) อยู่ในช่วงอายุ 20- 35 ปี (ร้อยละ 89.30) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 98.60) มีสถานภาพโสดสัดส่วนใกล้เคียงกับสมรส (47.14: 45.00) จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 58.60) อายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี (ร้อยละ 72.90) ทำงานอยู่ในกระบวนการผลิต (ร้อยละ 57.15) เป็นพนักงานรายวัน (ร้อยละ 90) รายได้ต่อเดือนได้ไม่ต่ำกว่า 7,800 บาท (ร้อยละ 98.57) มีความเพียงพอของรายได้ต่อเดือน (ร้อยละ 77.10) และไม่มีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 93.60) ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาไม่มีประวัติการเกิดอุบัติเหตุ (ร้อยละ 96.40) และไม่มีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคประจำตัว (ร้อยละ 94.30)

1.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของคะแนนรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 179.75, SD = 8.52$) คิดเป็นร้อยละ 98.60 โดยพบว่า มีการ

รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนด้านร่างกายและโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ระดับการสนับสนุนทางสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของคะแนนรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 212.36, SD = 21.94$) คิดเป็นร้อยละ 90.70 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูล และด้านการประเมิน

1.4 ระดับการรับรู้ความปลอดภัยในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ความปลอดภัยงานของคะแนนรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 97.63, SD = 19.74$) คิดเป็นร้อยละ 66.40 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความปลอดภัยในงานอยู่ในระดับสูงทั้งสองด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม

1.5 ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับมีความสุขอย่างยิ่งร้อยละ 51.40 ($M = 67.68, SD = 11.40$) รองลงมาร้อยละ 35.70 อยู่ในระดับมีความสุข และร้อยละ 12.90 อยู่ในระดับไม่มีความสุข

2. ความสามารถในการร่วมกันทำนายและปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ดีที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ คือ การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 41 ($\text{adjusted } R^2 = .41, p < .001$) โดยพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานได้ดีที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคม (ค่า $\beta = .37, p < .001$)

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มแรงงานพม่าและกัมพูชาที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จึงสามารถนำผลการศึกษาไปอ้างอิงในแรงงานกลุ่มนี้เท่านั้น เนื่องจากสถานประกอบการทั้งขนาดเล็กหรือขนาดกลางอาจมีวิสัยทัศน์และนโยบายในการดูแลพนักงานแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างไปจากโรงงานขนาดใหญ่

2. เครื่องมือที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในครั้งนี้ยังพบว่า ข้อคำถามมีความหมายใกล้เคียงกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับความสุขในการทำงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามทุกตัวไม่มีค่าใดที่สูงกว่า 0.7 และยังพบอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ใช่ตัวแปรหลักในสมการถดถอยพหุเชิงเส้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพยาบาล

1.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือพยาบาลอาสาสมัครที่จำเป็นต้องดูแลพนักงานกลุ่มนี้จึงควรให้การดูแลให้ครอบคลุมในทุกมิติของชีวิต โดยเฉพาะในด้านของการให้การสนับสนุนทางสังคม 4 ด้าน ทั้งด้านอารมณ์ ทรัพยากร การให้ข้อมูล และการประเมิน ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เพื่อให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรักและผูกพันในที่ทำงานมากขึ้น ทำให้แรงงานต่างด้าวมีกำลังใจและรับรู้ถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่ ส่งผลให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้นและนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

1.2 ด้านการศึกษาพยาบาล

ควรส่งเสริมให้ความรู้แก่พยาบาล โดยในการจัดการเรียนการสอนควรเน้นให้นักศึกษาเห็นถึงผลของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ในสถานประกอบการของประเทศไทยที่กำลังก้าวสู่สากลมากขึ้น ทำให้มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอพยพเข้ามาทำงานในไทยเพิ่มขึ้น ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวทำให้สามารถจัดโปรแกรมส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้อย่างมีความสุข

1.3 ด้านการบริหารพยาบาล

ผู้บริหารในสถานพยาบาลควรสนับสนุนให้มีการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้รับบริการที่มีอยู่เป็นจำนวนมากและมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในประเทศไทย ซึ่งที่ผ่านมายังพบว่ามีการศึกษาในกลุ่มนี้น้อยมาก รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพแรงงานต่างด้าว โดยการอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดแนวทางในการดูแลแรงงานกลุ่มนี้ต่อไป

2. ด้านนโยบายและสาธารณะ

การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยในการทำนายความสุขในการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ดังนั้นผู้บริหารของสถานประกอบการควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือนโยบายในการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือและเคารพซึ่งกันและกันถึงแม้ว่าจะมีสัญชาติที่แตกต่างกันก็ตาม ตลอดจนการให้คำปรึกษาชี้แนะทั้งในเรื่องชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้การสนับสนุนดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้เพื่อให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขยิ่งขึ้น จากการศึกษานี้พบว่า แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีมีความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง

แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานกลุ่มหนึ่งที่ยังไม่มีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการหาความรู้ การผ่อนคลาย สุขภาพ และครอบครัว ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในสถานประกอบการควรมีการส่งเสริมและอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแรงงานต่างด้าว รวมทั้ง การติดตามสภาพความเป็นอยู่ที่จะนำมาสู่ความก้าวหน้าในงาน ควรจะส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เสี่ยงทางสุขภาพ ทักษะการปรับตัวในสังคม และการจัดการกับความเครียด รวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและการกระตุ้นให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถ ทำงานได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาวิจัยแรงงานต่างด้าวในโรงงานขนาดอื่น ๆ ทั้งขนาดกลางและขนาดเล็ก รวมไปถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ทำงานในโรงงานแต่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร ซึ่งจะมีความแตกต่างในด้านนโยบาย ระบบอุตสาหกรรม กฎหมาย ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้ รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่าง ๆ เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง การประมง การเกษตร เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมากเช่นกัน

2. ควรจะศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานอื่น ๆ ได้แก่ 1) สัมพันธภาพในที่ทำงาน 2) ลักษณะงาน 3) อายุงาน 4) ประเภทการจ้าง และ 5) รายได้ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาด้านความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม หรืออาจจะมีการติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวครอบคลุมมากขึ้น

4. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุขในงานซึ่งไม่ได้ทำการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงานที่สัญชาติเดียวกัน นับว่าเป็นการสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญ 2) การมีบุตรในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ที่อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากอาจเป็นทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวได้เช่นกัน

5. ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีความซ้ำซ้อนหรือความหมายใกล้เคียงกัน เพื่อให้สามารถประเมินการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆเพิ่มขึ้น

6. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับการศึกษาความสุขในการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ เนื่องจากอาจมีความแตกต่างกันของปัจจัยอื่น ๆ เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจมีผลของการรับรู้ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติต่าง ๆ ได้ ดังนั้น เครื่องมือที่พัฒนาอย่างเฉพาะเจาะจงก็จะมีอิทธิพลในการทำนายได้ดีกว่าเครื่องมือที่พัฒนามาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนไทย

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร เศรษฐกร. (2553). *ความสุขในการทำงานของสถานีดำรงภูธรเมืองลำพูน*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- กรกฤษณ์ สุขไสว. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร.
- กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2556). *สถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานที่วราชอาณาจักปีพ.ศ.2556*. ค้นจาก <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sy/sy2556.pdf>.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). *รายชื่อสถานประกอบการในประเทศไทย*. ค้นจาก http://ledx.oie.go.th/ledx_plus/data/factory/factoryList/view/index.php.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). *บัญชีประเภทโรงงานอุตสาหกรรม*. ค้นจาก <http://www.diw.go.th/hawk/data/factype.php>.
- กรรณิการ์ ตามูลวง. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน สาขานาครกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กัลยาณี อ้ายแก้ว. (2550). *การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติ จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- กฤษฎิภา กิตติวงษ์ประทีป. (2551). *การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. สาขาวิชาวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชามนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- กฤษรา จามะรี. (2553). *การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- เกษมมณี แคว้นน้อย และบัวพันธ์ พรหมพักพิง. (2011). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารวิจัยขอนแก่น.(บศ.)*, 11(4), 135-156.

- เกษร เรืองแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กฤตธีรา เครื่องนันทา. (2548). ความเชื่อด้านสุขภาพและพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากฝุ่นผ้าของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ขวัญชัย เอี่ยมละออ (2550). สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิธิฟู้ด จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- คมกริช สุรเวช. (2554). ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- คมกฤต เขมสกุล. (2550). คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัทชานาโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- จันทกฤต กฤตธรรม. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานเซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จันท์ปภา วิเศษไวยหาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- จิรพล ภูมิภักดี. (2546). การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพมหานคร.
- ชนกเนตร วิชัยโย. (25551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ชนินันท์ จันทรสว่าง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงาน เดอะแวลู ซีเอสเอ็มส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ชลัญญา พรหมประเสริฐ. (2554). *สัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์การแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 18-25.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ดวงโคตะ, และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขา ศรีเอชเอ็น.
- ชื่นกมล สุขดี, ชวพรรณ จันทร์ประสิทธิ์, และวันเพ็ญ ทรงคำ. (2553). *ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมปกป้องสุขภาพของคณงานผลิตเครื่องเรือนไม้ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 25(3), 121-139.
- ชุตินถน พ้าภิญโญ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชุตินถน พันธ์พัฒน์กุล. (2553). *ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทสันติภาพ (ฮั่วเพ็ง1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ฐิตินา จงราเชนทร์. (2550). *สุขภาพจิตแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในกิจการประมงทะเล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิตภาคจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ณรงค์ หลีกกำจร. (2548). *ทำงานอย่างไรให้มีความสุข*. *วารสารกรมประชาสัมพันธ์*, 9, 102.
- ณัฐกฤตา อภิโชติภพพินิจ. (2553). *คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัทยาน่า ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐ ประเสริฐเตสัง. (2551). *ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ดวงพร จันทร์ศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนเอง การได้รับการเสริมพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดลัด จันทร์เสนา. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน*. สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ดิเรก หมานมานะ, อรพิน สติรมน, และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2549). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความเสีย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 32(3), 105-119.

- ไตรทิพ ฤๅชา. (2552). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ไตรพล ตั้งมันคง. (2552). *แรงงานต่างด้าวชาวพม่า : แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทงศักดิ์ พวงน้อย. (2551). *การสำรวจสภาพและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชนกั๊ก มนูญ, กิตติกร, พงส์ หรดาล และสมเดช ฉะไชย. (2553). *สภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี*. วารสารการอุตสาหกรรมศึกษา, 4(2), 112-118.
- ธมน ต้นสงวน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในแรงงานพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ธวัชชัย วรพงศธร. (2532). *ข้อพิจารณาการใช้สถิติการถดถอยพหุสำหรับงานวิจัย*. วารสารวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์, 3, 55-62.
- นพรัตน์ เดชกุลพรศิริ. (2553). *การศึกษาปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขานามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นภาพร พิศุทธิภฤตยา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นันทพันธ์ เบี้ยวน้อย. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง*. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสังเคราะห์ คณะสังคมสังเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟล็คส์ดริค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- น้ำเพชร เพชรดี. (2557). *การปรับตัวของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานลาว อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

- นิตสาร ชูติมันต์กุลติลก. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นุชรัตน์ ต้นตระกูล. (2553). *สภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาชุมชนหาชัยนิเวศน์ ตำบลโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์เคหะพัฒนาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเคหการ ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). *ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาชนบทศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประคอง กรรณสูต. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟู่อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปองปรัชญ์ ปือราแง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ปนัดดา มธูภาณี. (2553). *การบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานและพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงานโรงงานแปรรูปโลหะแผ่น*. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลอาชีวอนามัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปพิชชญา วรรณสุข. (2552). *ความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดรัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ปาริชาติ รัตน์พลากร-ภูษ และยวดี ภาษา. (2556). *สถิติสำหรับงานวิจัยทางการพยาบาลและการใช้โปรแกรม spss for window*. บริษัทจุดทอง: กรุงเทพมหานคร.

- ปิยนารถ นวลละออง. (2555). *การสนับสนุนทางสังคมกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานจังหวัดสงขลา*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปิยวรรณ มาศผล. (2554). *การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทฤษฎีของบุคคาลกร กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทยจำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. ม.ป.ท.
- พงษ์ณตล คงทอง. (2550). *ผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่มีต่ออัตราการเกิดอุบัติเหตุ*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- พรนิภา ถัดน้ำหิน. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในเหมืองแร่ทองคำภูทับฟ้า บริษัททุ่งคำ จำกัด ตำบลเขาหลวง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พรพนา พัวรักษา. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรรณนิภา สีสสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พระราชกานต์ พุ่มสุวรรณ. (2554). *การบริโภคอาหารของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- พัฒนาดี พัวพันธุ์, ปณิตดาชานาญสุข, และประคองชื่นวัฒนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 32(2), 102-112.
- พิมพ์ชนก บุลยเลิศ. (2551). *แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภูมิภาคศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พิมพ์นภัส โภคา. (2550). *การปรับตัวการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- พิมล ชุตินพงค์นาวัน. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ไพลิน จันทร์หาญ. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ภณิการ์ เพชรเขียว. (2549). *การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวพม่า เชื้อสายมอญ: ศึกษากรณีเฉพาะแรงงานในบริษัทสวนยางจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรชันษา เรืองมะเริง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรวัลลี เปรมปราโมทย์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- มนตรี พรหมวัน. (2552). *คุณภาพชีวิตของแรงงานไร้ฝีมือสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เยาวลักษณ์ เสมอคำ. (2553). *มุมมองของพนักงานฝ่ายบุคคลบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่อความความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รัชณี อธิวารการ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออก: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รัชนิกร พงษ์ประสิทธิ์. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- รพีพล จิตวิกุล. (2552). *การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- เรืองเดช ณ ลำพูน. (2548). *ปัญหาของแรงงานต่างด้าวในสวนส้ม อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ลลิตา ศรีเสาวธร. (2554). *การศึกษาความสุขของพนักงานบริษัท เบลโซน่าโพลีเมอริกลิมิเต็ด (ประเทศไทย)*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลักขมี สูดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ลักขมี สูดดี และยุพิน อังสุโรจน์. (2555). *แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. *วารสารเกื้อการุณย์*, 19(2), 42-59.
- ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, อยุธยา.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทอิริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- วรรณสิริ สุจริต. (2553). *บุคลิก 5 องค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- วัลภาภรณ์ มูลละ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพมหานคร.
- วิฑิต กมลรัตน์. (2552). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทอิติตยาเบอร์ล่าเคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟตตีวีชั่น)*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551). *การศึกษาคูณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. ค้นจาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th>.

- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). *อนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน : Management System of Quality of Work Life Series (MS-QWL) ฉบับข้อกำหนด Requirements MS-QWL 1: 2004*. ม.ป.ท.
- สมชาย ยิ่งสม. (2548). การศึกษาพฤติกรรมเสี่ยงและปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สัญญา โปธิ์ทองคำ. (2550). *สัมพันธภาพในครอบครัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสังคม. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและกระทรวงแรงงาน. (2555). *การประกาศอัตราค่าจ้าง (ฉบับที่ 7) คำนจาก lb.mol.go.th/download/wage/prakadwage_7.pdf*.
- สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและกระทรวงแรงงาน. (2554). *พระราชบัญญัติความปลอดภัยแรงงานพ.ศ. 2554*. ค้นจาก [http://www.oshthai.org/index.php?option=com_phocadownload &view=category&id=1:law-ministry&Itemid=186](http://www.oshthai.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=1:law-ministry&Itemid=186)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือองค์กรมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. ค้นจาก <http://www.happy8workplace.com>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 11*. ค้นจาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p1/Ma1_2.doc.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556). *สรุปสาระสำคัญของรายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปีแรกของแผนพัฒนาฉบับที่ 11*. ค้นจาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/annual_meet/56/mbook01.pdf.
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2556). *สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ*. ค้นจาก <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=940>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2552). *ภาวะสุขภาพของแรงงานไทย*. ค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/pubs/pubsfiles/LaborHealty.pdf>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*. ค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/lfs52/reportJuly.pdf>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). *สรุปข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ.2550: ภาคใต้*. ค้นจาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/census_th/busdetail.html.
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2552). *รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ภาวะสุขภาพของแรงงานไทย*. ค้นจาก <http://www.th.undp.org/content/dam/thailand/docs/NHDR2009Thai.pdf>.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์ชายแดนใต้. (2556). *รายงานสภาวะเศรษฐกิจการคลังกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน*. ค้นจาก <http://www.osmsouth-border.go.th>.

- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2558). ข้อมูลสถิติรายเดือน: มีนาคม พ.ศ. 2558. ค้นจาก <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sm/58/sm0358.pdf>.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2556). ข้อมูลสถิติรายเดือน: มิถุนายน พ.ศ. 2554. ค้นจาก <http://wp.doe.go.th/sites/default/files/statistic/7/sm01-54.pdf>.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). *ข้อควรรู้สำหรับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ทำงานในประเทศไทย*. ค้นจาก http://wp.doe.go.th/sites/default/files/printing-media/book_combodia.pdf.
- สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและกระทรวงแรงงาน (2555). *ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7)*. ค้นจาก http://ib.mol.go.th/download/wage/prakadwage_7.pdf.
- สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556). *ความมั่นคงของมนุษย์ ประเทศไทยปี 2554*. ค้นจาก https://www.m-society.go.th/article_attach/12849/17107.pdf
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ) คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกัญญา อิต๊ะโตด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สุจิตรา อ่อนค้อม. (2552). *ศาสนาเปรียบเทียบ*. กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2537). *การสร้างมาตรฐานวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. ม.ป.ท.
- สุภณัฐ โอ่งวัลย์. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้านนาจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุภาพร คงน้อย. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโกเซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- สุรกุล ลีเรือง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุรชาติ เปาวัลย์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพาร์มาลิงค์(ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- สุรเชษฐ์ ชูติมา, อติศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์, ธีระเดช เจียรสุขสกุล, สุขุมล สารีกะวณิช และสุรพงษ์ ชูเดช. (2553). ปัญหาในการบริการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ประสบอันตรายสูงสุดอันดับแรก. วารสารสุขโขทัย ธรรมาธิราช, 23(2), 114-127.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ แก้วนันทชัย. (2551). มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในอำเภอเมืองเชียงใหม่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุเทพ ปัญญา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงราย.
- ศักดิ์ชัย คูสวัสดิ์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตตา บุญยธีระณะ และวรรณภา อารีย์. (2555) คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส: กรุงเทพมหานคร.
- ศิริวัฒน์ ทองสมบูรณ์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานธุรกิจโรงสีข้าวในเขตจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการตลาด, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศุภลักษณ์ รียาย. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมือนแม่เกาะ จังหวัดลำปาง.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , เชียงใหม่.
- ศุภยนต์เทคโนโลยีความปลอดภัย กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2542). รวมกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร: ธวิพัฒนการพิมพ์
- อดุลย์ รัตโส. (2550). ผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- อมร ธรรมฤทธิ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อรรถยาลักษณ์ ใจบุญ. (2553). สภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในโรงงานสิ่งทอ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อรรถสิทธิ์ อัดโถปกรณ์. (2550). การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- อรัญ อินปิ่น. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- อริน เปรมสไตร์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้ จำกัด*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์, จรัมพรให้ล่ายอง และกัญญาอภิพรชัยสกุล. (2010). *ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทยปีพ.ศ. 2553*. วารสารประชากรและสังคม, ม.ป.ท.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อมิตา วังแก้วหิรัญ. (2553). *อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงกลวิธีการจัดการปัญหาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มสำนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อนุชา ภาวน. (2548). *ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพมหานคร.
- อัจฉรัช อวยยะพัฒน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปริทัศน์ และสุนทร ช่องนิล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนแมรี่*. โรงพยาบาลเซนแมรี่, จังหวัดนครราชสีมา.
- อัญชุลี จำนงค์ผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการวิทยากรมนุษย์ คณะการจัดการและท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อัครพล ประดิษฐ์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทวิงฟงแพ็คเก็จจิ้ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อัครสร สภาพรจนา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางครอบครัว บรรยากาศ จริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- อานนท์ จรดล. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเอ็นจีเนียริงแอนด์บิสซิเนส จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อารดา บุญเลิศ. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

- อาแซ สะลิมิง. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนั้งस्ता จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- อิสริย์ ศิริรัตน์. (2552). *การอบรมพนักงานสาธารณสุขต่างด้าวโดยการใช้โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อิศรา ชัตติยวรา. (2554). *สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวจากพม่าในกิจการสวนยางพาราอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร วิเคราะห์ภายใต้กรอบงานที่มีคุณค่า*. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสังเคราะห์ คณะสังคมสังเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เอกพงศ์ วิศิษฐ์สมบัติ. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเครือสยามนิสสันกรณีศึกษา บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ออยุธยา.
- อำภา นิมมานพิภักดิ์. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและพื้นที่สภาพเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Best, J.W., & Khan, J.V.(1993). *Research in education* (7th ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Burn, N. & Grove, S. K. (2005). *The practice of nursing research conduct, critique, and utilization* (5th ed.). St. Louis. Missouri: Elsevier Saunders.
- Burn, N. & Grove, S. K. (2011). *Understanding nursing research:Building an evidence-based practice*(5th ed.). Maryland Heights, Mo: Elsevier Saunders.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*. Geneva, Switzerland: Evelyn Kortum.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Erlbaum.
- Cohen, S., Underwood, L.,Gottlieb, B. H.,& Fetzer Institute. (2000). *Social support measurement and intervention: a guide for health and social scientists*. New York, USA: n.p.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. (2000). *How to design and evaluate research in education*. New York: Mc Grawhill.
- Glanz, K., Rimer, R.K. & Viswanath, K.(2008). *Health behaviour and health education: theory, research, and practice*. (4th ed.). San Fancisco, CA: A Wiley.
- Maxwell, B. (1996). *Translation and cultural adaptation of the survey instruments*. In M. O. Martin & D. L. Kelly (eds.), *International Mathematics and Science Study (TIMSS) Technical Report*. MA: Boston.

- Lin, N., Dean, A., & Ensel, W.M. (1986). *Social support, life events, and depression*. USA : Academic press.
- Maslow, A. H. (1970). *Abraham H. Maslow Motivation and personality*. Retrieved from http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation_and_Personality-Maslow.pdf.
- Napolitano, M. (2014). Migrant health issues. In M. Stanhope & J. Lancaster (eds.), *Public health nursing* (pp.754-765). Philadelphia, PA: n.p.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principles and methods* (7th ed.). Philadelphia, USA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Shives, L. R. (2012). *Basic concept of psychiatric-mental health nursing* (8th ed.). Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / และเติมหมายเลขหรือข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สัญชาติ () กัมพูชา () พม่า
4. ศาสนา () พุทธ () อิสลาม () อื่น ๆ.....
5. สถานภาพ () โสด () สมรส () หย่าร้าง
() หม้าย () แยกกันอยู่
6. ระดับการศึกษา () ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า () มัธยมศึกษา
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
7. ระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน..... (ปี)..... เดือน
8. แผนงานที่ทำ () แผนการผลิต () แผนควบคุมคุณภาพ ()
คลังสินค้า () แผนบรรจุ () แ ผ น ก อื่ น ๆ
.....
9. ประเภทของการจ้าง () รายเดือน () รายวัน
10. รายได้ (บาท/เดือน).....
11. ความเพียงพอของรายได้ในแต่ละเดือน () เพียงพอ () ไม่เพียงพอ
12. การมีภาระหนี้สิน () มีหนี้สิน () ไม่มีหนี้สิน
13. ท่านมีประวัติการเกิดอุบัติเหตุจากงานหรือได้รับบาดเจ็บในการทำงานในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา
() มี (ระบุลักษณะการบาดเจ็บ) () ไม่มี
14. ท่านมีประวัติการเจ็บป่วยด้วยโรคประจำตัว () ใช่ (ระบุ) () ไม่ใช่
15. ท่านมียาที่ใช้ประจำ () มี (ระบุชื่อยา) () ไม่มี
16. ปัจจุบันท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม
17. ปัจจุบันท่านมีส่วนสูง.....เซนติเมตร
18. ปัจจุบันท่านมีเส้นรอบเอว.....นิ้ว (ภาวะอ้วนลงพุง ชายรอบเอว > 36 นิ้ว หญิง
รอบเอว > 32 นิ้ว)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงความรู้สึก และการรับรู้โดยทั่วไปของท่านในขณะที่ทำงานในสถานประกอบการ ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามความรู้สึกและการรับรู้ของท่านมากที่สุด ขอให้ท่านใส่ เครื่องหมาย / ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 4 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย	หมายถึง	ท่านไม่มีความรู้สึก หรือไม่ได้รับรู้เรื่องนั้น เลย
เล็กน้อย	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึก หรือได้รับรู้ เรื่องนั้น นาน ๆ ครั้ง
มาก	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึก หรือได้รับรู้ เรื่องนั้นค่อนข้างบ่อยครั้ง
มากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึก หรือได้รับรู้เรื่องนั้นเป็นประจำ จนถือ

เป็นความปกติในการทำงานทุกวัน

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านร่างกาย					
1.	ทุกวันนี้ท่านคิดว่ามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด				
2.	ในปีที่ผ่านมาท่านเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลบ่อยเพียงใด				
3.	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด				
4.	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด				
5.	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด				
ด้านจิตใจ					
6.	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด				
7.	ท่านมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจตัวเองเพียงใด				
8.	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด				
9.	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด				
10.	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีความตั้งใจจดจ่อกับงานเพียงใด				
11.	ท่านเป็นที่พึงของคนในครอบครัวเพียงใด				
12.	ท่านมีความสุขในการทำงานที่นี่เพียงใด				
13.	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด				
14.	ท่านไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึกรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
15.	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด				
16.	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด				
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม					
17.	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ ด้วยตัวท่านเองเพียงใด				
18.	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด				
19.	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด				
20.	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด				
21.	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด				
22.	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงานเพียงใด				
23.	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานเพียงใด				
24.	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด				
25.	คนในที่ทำงานของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพียงใด				
ด้านสิ่งแวดล้อม					
26.	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด				
27.	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการเพียงใด				
28.	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด				
29.	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด				
30.	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน โรงอาหาร				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึกรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
	ห้องน้ำและห้องส้วมเพียงพอ				
31.	ที่ทำงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด				
32.	ที่ทำงานท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอเพียงใด				
33.	ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
ด้านจิตวิญญาณ					
34.	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านได้รับสิ่งที่เป่าหมายในชีวิตเพียงใด				
35.	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด				
36.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่เพียงใด				
37.	ท่านคิดจะลาออกไปทำงานที่ใหม่เพียงใด				
38.	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหารเพียงใด				
39.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด				
40.	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเพียงใด				
41.	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด				
42.	ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด				
ด้านความมั่นคงในชีวิต					
43.	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด				
44.	ท่านสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายสำหรับตนเอง ครอบครัว หรือภาระหนี้สินได้เหมาะสมเพียงใด				
45.	ท่านได้มีหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในอนาคตเพียงใด				
46.	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาน				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
	ประกอบการจัดให้เพียงใด				
47.	ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่เหมาะสมเพียงใด				
48.	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด				
49.	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด				
50.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด				
ภาพรวม					
51.	การทำงานที่นี่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด				
52.	ท่านมีภาระหนี้สินที่มากเกินไปจนผ่อนได้เพียงใด				
53.	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพียงใด				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงความรู้สึกของท่าน ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด ขอให้ท่านใส่ เครื่องหมาย / ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือก คือ

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
ด้านอารมณ์						
1.	ท่านได้รับความห่วงใยและกำลังใจจากครอบครัวอยู่เสมอ					
2.	ท่านและครอบครัวติดต่อพูดคุยกันเป็นประจำ					
3.	คนในครอบครัวแสดงความยินดี เมื่อท่านมีความก้าวหน้าในงาน					
4.	ครอบครัวแสดงความห่วงใยเรื่องสุขภาพของท่าน					

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
5.	ครอบครัวรับฟังปัญหา เมื่อท่านไม่สบายใจในเรื่องต่างๆ					
6.	หัวหน้างานให้กำลังใจท่านเกี่ยวกับการทำงาน					
7.	หัวหน้างานแสดงความห่วงใยในสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของท่าน					
8.	หัวหน้างานคอยรับฟัง เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน					
9.	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายให้ท่านทำงานที่สำคัญ					
10.	เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยท่าน เมื่อทราบว่าท่านมีปัญหาใดๆ ก็ตาม					
11.	เพื่อนร่วมงานมีความเห็นใจและช่วยเหลือท่าน เมื่อทราบว่าท่านมีปัญหาในที่ทำงาน					
12.	เพื่อนร่วมงานเอาใจใส่และสอบถามทุกข์สุขของท่านเสมอ					
13.	เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยท่าน เมื่อท่านเจ็บป่วย					
14.	เพื่อนสนิทคอยปลอบใจท่าน เมื่อท่านผิดหวังต่อในชีวิต					
15.	เพื่อนสนิทท่านพูดให้กำลังใจแก่ท่านเสมอ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน					
16.	เพื่อนสนิทให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา					
ด้านทรัพยากร						
17.	สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้าน					
18.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัวเมื่อมีปัญหาการเงิน					
19.	ท่านได้รับการช่วยเหลือสิ่งของต่างๆ จากครอบครัวเมื่อขาดแคลน					
20.	สมาชิกในครอบครัวมีเวลาให้ท่านเสมอ เมื่อท่านต้องการ					
21.	ท่านไปร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในเทศกาลวันสำคัญ					

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึกรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
22.	หัวหน้างานจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์สิ่งของในการทำงานที่จำเป็นแก่ท่าน					
23.	หัวหน้างานแบ่งงานให้พนักงานคนอื่น เมื่อเห็นว่าท่านมีปริมาณงานมากเกินไป					
24.	หัวหน้างานช่วยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้านสุขภาพเมื่อท่านเจ็บป่วย					
25.	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลืองานท่าน เมื่อเห็นว่าท่านมีงานที่จะต้องทำปริมาณมาก					
26.	ท่านได้รับการดูแลจากเพื่อนสนิทเมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สบาย					
27.	เพื่อนสนิทให้ท่านยืมอุปกรณ์เครื่องใช้ส่วนตัว เช่น เสื้อผ้า พัดลม เมื่อท่านขาดแคลน					
ด้านข้อมูล						
28.	สมาชิกในครอบครัวให้คำแนะนำท่านเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
29.	สมาชิกในครอบครัวให้คำแนะนำท่าน เกี่ยวกับการใช้ชีวิต					
30.	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน					
31.	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าเกี่ยวกับกฎระเบียบของที่ทำงาน					
32.	หัวหน้างานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการทำงานแก่ท่าน					
33.	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านยังไม่มีคามถนัด					
34.	เพื่อนร่วมงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
35.	เพื่อนสนิทให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในการทำงานในประเทศไทย					
36.	เพื่อนสนิทให้คำแนะนำในเรื่องของการใช้ชีวิตส่วนตัว					
37.	เพื่อนสนิทให้การปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับบัตรแรงงานต่างด้าว					

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
ด้านการประเมิน						
38.	สมาชิกในครอบครัวตักเตือน เมื่อทราบว่าท่านทำเรื่องผิดพลาด					
39.	สมาชิกในครอบครัวให้คำแนะนำในเรื่องของการใช้ชีวิตส่วนตัว					
40.	สมาชิกในครอบครัวชื่นชมเมื่อทราบว่า ท่านมีผลงานที่ดี					
41.	ท่านได้รางวัลพิเศษจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี					
42.	ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี					
43.	ท่านถูกตำหนิจากหัวหน้างาน เมื่อทำงานผิดพลาด					
44.	ท่านได้รับการประเมินผลในค่าตอบแทนที่ได้รับที่ดีจากหัวหน้า เมื่อท่านมีผลการทำงานที่ดี					
45.	หัวหน้างานบอกถึงสิ่งที่ท่านควรปรับปรุงในการทำงาน					
46.	เพื่อนร่วมงานกล่าวชื่นชมเมื่อท่านทำงานได้ดี					
47.	เพื่อนร่วมงานบอกท่านเกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการทำงาน					
48.	เพื่อนสนิทพูดตักเตือนเมื่อท่านทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
49.	เพื่อนสนิทกล่าวชื่นชมเมื่อท่านทำสิ่งที่ถูกต้อง					
50.	เพื่อนสนิทบอกข้อดีเกี่ยวกับตัวท่าน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงการรับรู้โดยทั่วไปของท่านในขณะที่ทำงาน ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามความรู้สึกและการรับรู้ของท่านมากที่สุด ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย / ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือก คือ

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
ด้านความผิดปกติของบุคคล						
1.	ท่านทำงานอย่างมีสมาธิ ไม่เหม่อลอย เพื่อให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย					
2.	เมื่อท่านทำงานโดยขาดความยั้งคิด อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานแก่ท่านได้					
3.	การใช้อารมณ์หงุดหงิด โกรธในการทำงาน อาจทำให้ท่านเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้					
4.	ท่านทำงานด้วยความระมัดระวังและมีสติ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน					
5.	เมื่อท่านรู้สึกไม่สบาย เป็นไข้ หรือมีอาการง่วงซึมจากการรับประทานยา ท่านจะไม่ฝืนทำงานต่อ					
6.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน					
7.	ท่านทำงานด้วยความตั้งใจ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ					
8.	เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมีความเครียดเกิดขึ้น ในขณะที่ทำงาน จะไม่ฝืนทำงานต่อ					
การกระทำและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย						
9.	ท่านสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะที่ทำงาน					
10.	ท่านทำตามกฎระเบียบในการแต่งกายเข้าทำงานอย่างถูกต้อง					
11.	ท่านทำงานทุกขั้นตอนอย่างถูกต้อง					
12.	ท่านไม่หยอกล้อหรือเล่นกันกับเพื่อนในขณะที่ทำงาน					
13.	ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนของการใช้อุปกรณ์การทำงาน และเครื่องจักรกลอย่างถูกวิธี					
14.	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน					
15.	ท่านเข้าร่วมอบรมด้านความปลอดภัยก่อนทำงาน					
16.	ท่านแจ้งหัวหน้างานให้ทราบทันที เมื่อพบเจอเหตุการณ์ที่เสี่ยงอันตราย					
17.	ท่านมีความรู้และเข้าใจด้านความปลอดภัยในการ					

ข้อ	คำถาม	การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
	ทำงาน ที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ					
18.	ท่านเข้าร่วมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ					
19.	ท่านตรวจสอบความสมบูรณ์ของอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องจักรก่อนและหลังการใช้งาน					
20.	ท่านเก็บอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานในที่เก็บประจำ ทุกครั้งเมื่อทำงานเสร็จในแต่ละวัน					
21.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานท่านไม่มีกลิ่นเหม็นอับ					
22.	ที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน					
23.	ที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังจนก่อให้เกิดความรำคาญ					
24.	ที่ทำงานท่านมีอากาศถ่ายเท และไม่แออัด คับแคบ					
25.	อากาศในที่ทำงานท่านไม่ร้อนหรืออบอ้าวจนเกินไป					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงความรู้สึกของท่าน ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด ขอให้ท่านใส่ เครื่องหมาย / ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือก

- ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
 - ไม่ได้ออกกำลังกาย
 - น้อยกว่า 3 วัน / สัปดาห์
 - จำนวน 3 วัน / สัปดาห์
 - มากกว่า 3 วัน / สัปดาห์
 - ทุกวัน
- ปัจจุบันท่านสุขสบายหรือ/ใบจากหรือยาเส้นหรือไม่
 - สุขเป็นประจำ
 - สุขบ่อยครั้ง
 - สุขนานๆครั้ง
 - ไม่สุขแต่เคยสุข
 - ไม่เคยสุขเลย
- ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่แอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่
 - ดื่มทุกวัน
 - ดื่มเกือบทุกเดือน
 - ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง
 - เคยดื่มนานๆครั้ง
 - ไม่เคยดื่มเลย
- โดยรวมแล้วท่านพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่
 - ไม่พอใจเลย
 - พอใจน้อย
 - พอใจปานกลาง
 - พอใจมาก
 - พอใจมากที่สุด
- โดยรวมแล้วท่านและครอบครัวมีความสุขหรือไม่
 - ไม่มี
 - น้อย
 - ปานกลาง

4. มาก 5. มากที่สุด
6. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่
1. เครียดมากที่สุด 2. เครียดมาก 3. เครียดปานกลาง
4. เครียดน้อย 5. ไม่เครียดเลย
7. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามคาดหวังหรือไม่
1. ไม่เป็นไปตามคาดหวังเลย
2. เป็นไปตามคาดหวังน้อย
3. เป็นไปตามคาดหวังปานกลาง
4. เป็นไปตามคาดหวังมาก
5. เป็นไปตามคาดหวังมากที่สุด
8. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่
1. ไม่สามารถจัดการได้เลย
2. จัดการได้น้อย
3. จัดการได้ปานกลาง
4. จัดการได้มาก 5. จัดการได้มากที่สุด
9. อาชีพในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่
1. ไม่มั่นคง 2. มั่นคงน้อย 3. มั่นคงปานกลาง
4. มั่นคงมาก 5. มั่นคงมากที่สุด
10. โดยรวมค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน
1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก
2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย
3. รายได้พอๆกับรายจ่าย
4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก
11. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่
1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย 2. นานๆครั้ง 3. ช่วยบ้างบางครั้ง
4. ช่วยแทบทุกครั้ง 5. ช่วยทุกครั้ง
12. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาหรือไม่
1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด 2. ปฏิบัติน้อย 3. ปฏิบัติปานกลาง
4. ปฏิบัติมาก 5. ปฏิบัติมากที่สุด
13. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่
1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
4. มาก 5. มากที่สุด
14. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆหรือไม่
1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง

4. มาก 5. มากที่สุด
15. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
4. มาก 5. มากที่สุด
16. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
4. มาก 5. มากที่สุด
17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
4. มาก 5. มากที่สุด

မေးခွန်းအချက်အလက်များဖြေကြားရက်များဟော အလုပ်ခဲများနှင့် ပတ်သက်ပြီး

အချက်ကြီး ၅ချက်

အမှတ်စဉ် 1 - လူမှုရေး အခြေအနေ

အမှတ် စဉ် 2 - အလုပ်ထည် မှာ အသက် အရွယ်ရယ် ရှိမရှိ

အမှတ်စဉ် 3 - အားပတ်ဝမ်းကွင်းက အားပေးမှု ရှိမရှိ

အမှတ်စဉ် 4 - အလုပ်ထည် မှာ အရွယ် ရယ် ရှိမရှိ ဆိုတာ သိကြားမှု ရှိမရှိ

အမှတ်စဉ် 5 - အလုပ်ထည် မှာ ဧပြီလိုင်မှု ရှိမရှိ

အမှတ်စဉ် 1 လူမှုရေး အခြေအနေ

စာဖွဲ့နိုး ဖြေရှင်းချက် - ကွက်လပ်များကို အမှတ်ခြစ်ပေးပါ

- 1. ကျား-မ () ကျား () မ
- 2. အသက် နှစ်
- 3. လူမျိုး () မြန်မာ () ကမ္ဘာ့အိန္ဒိယ
- 4. ဘဝ လူမျိုး လဲ () ဗုဒ္ဓဘာသာ () မှတ်စလင်း () အမျိုးမျိုး
- 5. အိမ်ထောင်ရှိမရှိ () အိမ်ထောင်မရှိဘူး () အိမ်ထောင်ရှိပြီ () အိမ်ထောင်ကွဲ
() မှတ်စီ မ () အိမ်ထောင်ကွဲ
- 6. ပညာရည် အရင်း () မူလတန်း () အလယ်တန်း ၊
() ဘွဲ့ရရှိပြီ () ဘွဲ့လွန် ပြီ
- 7. အလုပ်လုပ်တဲ့ နှစ် ဘယ်လောက်ရှိပြီလဲ..... နှစ် လစာ
- 8. ကိုယ်ရဲ့ အလုပ်ရိုင်း () ပစ္စည်းထုပ်လုပ်ခြင်း () အစဉ်တန် ထိမ်ချပ်ခြင်း () ပစ္စည်းထည်ခြင်း
() ပါကင် () အမျိုးမျိုး.....

9. လုပ်အား၊ စ () လစာ () ခန့်စာ

10. လုပ်အား၊စရိတ် (ခန့်စာ- လစာ).....

11. လုပ်အား၊စ တစ်လ နှင့် တစ် လ စလောက်မလောက် () စလောက်ထဲ () မလောက်ဘူး။

12. အကြွေးများ၊လူများအပီမှာ ရှိပါသလော () အကြွေးရှိတဲ့
() အကြွေးမရှိဘူး။

13. အလုပ်ထည့် မှာ မတော်တာအထိ ထိခိုက် မှု ပြစ်မှုပါသလော လွန်ခဲ့တဲ့ ၃ လ စလောက်က ဧပီခန့်
() ရှိ (မတော်တာအထိ ထိခိုက်မှုပြစ်မှု လျှင် ထိခိုက်မှု အင်္ဂါရာ အယ်လိုကုသလဲအခြေအနေပါ)
.....() မရှိဘူး။

14. ယင် အယ်လိုကုသ ဖြစ်ပါသလဲ
() ဟုတ်တဲ့ (ကုသ အခြေအနေကို အယ်လိုမို့အတို အခြေအနေပါ) () မဟုတ်ဘူး။

15. ယင် အပြင်ကမ်း၊ ယုံ၊ခွဲအနတ် အစားရှိပါသလော
() ရှိ (အစားအမျိုးအစားအားအလဲအတိုအခြေအနေပါ) () မရှိဘူး။

16. ယင်ရဲ အလေးအမျိုး အယ်နှစ် ကိလိုရှိပါသလဲ ကိလို

17. ယင်ရဲ အလုပ်အယ်လောက် ပြန်ပါသလဲ ဧပီ

18. ယင် ရဲ ဧပီခန့်အတို အယ်လောက်ရှိပါသလဲ နံပါတ်

(ခိုက်အွဲ တဲ့ လူများ၊ ကျား ဂွဏထက်ကရုတ် အင်တိမီတာ =မ ဂွဏထက်ကရုတ် အင်တိမီတာ)

အမှတ်စဉ် 2 အလုပ်ထည့်မှာ အခက်အခဲအဖွယ်တပ်ပီမရှိ

အပြောင်းအရွက်ထပ်ခြင်း ဆက်ပြီးအဖွယ်များကိုအခြေအနေပါ ကိုယ်စိတ်ထည့်မှာ နေရာမှ -ဆိုမှုအယ်လောက်ရှိလဲအတိုအ
ယင်အမှတ် 4 မျက်ထည့်ကလေးအဖွယ်ပါ

- မရှိဘူး - အားအပြောင်း -ယင်အယ်လိုမို့မှာမစားလေဘူး -ခါမှာမဟုတ်ဘဲအခြေအနေများမှာမဆိုရှိဘူး။
- နှုတ်နှုတ်ပါ - အားအပြောင်း = ယင်စားလေဘူးထဲ ခါမှာမဟုတ် အခြေအနေများကို -မပြောစတာမှာဆိုရှိဘူးထယ်
- အမှတ်စဉ်- အားအပြောင်း = ယင်စားလေဘူးထဲ ခါမှာမဟုတ် အခြေအနေများကို အခြေအနေမဆိုရှိဘူးထယ်
- အမှတ်စဉ်-အားအပြောင်း = ယင်စားလေဘူးထဲ - ခါမှာမဟုတ် အခြေအနေများကို -အလုပ်ထည့်မှာ ခန့်တိုင်းဖြစ်ပြန်အနတ်အခြေအနေများ။

အမှတ်စဉ်	အစမူ	စီးပွားမှု ၊ သစ်သီးနှံ			
		မရှိဘူး	နည်းနည်း	အများ	အများကြီး
ဓနာကိုယ် အစိတ်အပိုင်း					
1.	ဒီဇယ် အချိန်ထိ သစ်ကုန်များစေ့ အခြေအနေ အယ်လီမိန်းမာ ချိပါသလဲ				
2.	ပြုစုတဲ့ပစ္စည်းကုန်ကုန်များစေ့မကောင်းဖြစ်ပျက်ပါသလား - နောက်ခံအား ကုန်များစေ့ မကောင်းလို အေးညှိမှု အစိတ်အပိုင်းပါသလား				
3.	သစ်အလုပ်ထည်မှာ ဓပုန်ဓပုန်ခွင် နှင့် အလုပ်ကို လုပ်ပေးပါသလား				
4.	သစ်အစားအသောက်တဲ အချိန် တစ်နေ့မှာ လုံလောက်မှုရှိပါသလား				
5.	သစ်ရဲ့ အစိတ်အပိုင်းအပူ တစ်နေ့ မှာလုံလောက်မှုရှိပါသလား				
စိတ်ပိုင်းအနေအထား					
6.	သစ်ပြုသော ချိတဲ့အခါ ကိုယ်တိုင်အလုပ်ထည်က ထည့်သွင်း အယ်လီမိန်းမာဖြစ်ပါသလဲ				
7.	သစ်ရဲ့ဓနာကိုယ်ကို သစ်အယ်လီမိန်းမာထိ အစားအပြားမှုရှိပါသလဲ				
8.	သစ်ဒီဇယ် ထိဖြစ်ပြန်နေ တဲ အရာများကို အစားအပြားမှုရှိပါသလား				
9.	သစ်အစားအပြား ခြားတဲ့ကုန်ကိုယ်လုပ်အစားအပေးတဲ့ အလုပ်ကို				
10.	သစ်အလုပ်ထည်ကုန်ကုန်များစေ့ကုန်များစေ့အစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပါ သူ့အယ်လီမိန်းမာရှိပါသလား				
11.	သစ်ရဲ့ အစိတ်အပိုင်းအပူကို သစ်အယ်လီမိန်းမာ အပူအပူပါသလဲ				
12.	သစ် ဒီဇယ်မှာ အလုပ်လုပ်ရတာ ဓပုန်ခွင်မှုရှိပါသလား				

အမှတ်စဉ်	အစာအမျိုးအမည်	နည်းပညာ သစ်သီးနှံ			
		မရှိဘူး	နည်းပညာ	အမျိုးအမည်	အမျိုးအမည်
13.	သစ်သီးနှံတစ်ခုလုံးကိုပြုပြင်ဆင်ခြင်မှုမရှိဘဲသစ်သီးနှံကိုပတ်ဝန်းကျင်ထဲသို့ချွတ်ပေးပါသည်။				
14.	သစ်သီးနှံ အလုပ်လုပ်ရာတွင် သစ်သီးနှံများ များစွာဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှု အလုပ်လုပ်ရပါသည်။				
15.	သစ်သီးနှံအလုပ်အဆောင်များ သစ်သီးနှံများနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်အလုပ်လုပ်ရာတွင် ခြိမ်းခြောက်မှုရှိပါသည်။				
16.	သစ် သစ်သီးနှံတစ်ခုစီ အလုပ်အဆောင်များ အလုပ်လုပ်မှု ခြိမ်းခြောက်မှုရှိပါသည်။				
လူမျိုးစု					
17	သစ်အလုပ်လုပ်ရာတွင်သစ်သီးနှံတစ်ခုစီအလုပ်လုပ်ရာတွင် လုပ်ဆောင်မှုရှိပါသည်။				
18	သစ်ကောက်ခံခြင်းအစီအစဉ်အလုပ်လုပ်ရာတွင် သစ်သီးနှံများ၊ များစွာ - မနီစတုရန် ဝတ္ထု များနှင့် အဆင်ပြေမှုရှိပါသည်။				
19	သစ်သီးနှံ အလုပ်အဆောင် ကိုအလုပ်လုပ်ရာတွင် လုပ်ဆောင် သစ်သီးနှံများနှင့် အလုပ်လုပ်ရာတွင် သစ်သီးနှံများ စီမံခန့်ခွဲမှုပါသည်။				
20	သစ်အလုပ်အဆောင်ကိုသစ်အလုပ်အဆောင်များကိုအလုပ်အဆောင်များ အဆင်ပြေမှုရှိပါသည်။				
21	သစ်သီးနှံအလုပ်အဆောင်များနှင့်လုပ်ဆောင်မှုများကို-အလုပ်လုပ်ရာတွင် သစ်သီးနှံများနှင့် အလုပ်လုပ်ရာတွင် သစ်သီးနှံများကို အလုပ်လုပ်ရာတွင်လုပ်ဆောင်မှုပါသည်။				
22	သစ်သီးနှံအလုပ်အဆောင် ကုန်ပစ္စည်း ပြုစုမှုများကို မှုသစ် ပြုစုမှုပါသည်။				
23	သစ်အလုပ်လုပ်ရာတွင် သစ်အလုပ်အဆောင်များကို သစ်အလုပ်လုပ်ရာတွင် သစ်အလုပ်လုပ်ရာတွင်လုပ်ဆောင်မှုပါသည်။				

အမှတ်စဉ်	အမည်	နံပါတ် ၂ ၊ သင်တန်းအမျိုးအမည်			
		မရှိဘူး	နှစ်နှစ်	အများ	အများကြီး
24	သင်တန်းအုပ်စုအဖွဲ့ဝင်များအားပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအခြေခံအားဖြည့်တိုးပေးရန်				
25	သင်တန်း အုပ်စုအဖွဲ့ဝင်များ အားလုံးကို ဝိုင်းဝန်းပြီး လုပ်ငန်းကြံဆပါသည်				
သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်					
26	သင်တန်းကြိုတင်ပေး သင်တန်းအဖွဲ့ဝင်များကို				
27	သင်တန်းကြိုတင်ပေး လုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်ရန်				
28	သင်တန်းအဖွဲ့ဝင်များအား အစီအစဉ်ပြုစုပေး				
29	သင်တန်းအဖွဲ့ဝင်များအား အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန် ပြင်ဆင်ပေးရန် သင်တန်းအဖွဲ့ဝင်များပါဝင်သည်				
30	သင်တန်းကြိုတင်ပေး လုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်ရန်အဖွဲ့ဝင်များအား အစီအစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန် လုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်ပါသည်				
31	သင်တန်း အုပ်စုအဖွဲ့ဝင်များအား ပြင်ဆင်ပေးရန် အစီအစဉ်ဆောင်ရွက်ရန် အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန် အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန် သင်တန်းအဖွဲ့ဝင်များအား အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန်				
32	သင်တန်း အုပ်စုအဖွဲ့ဝင်များ အားလုံးကို အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန် လုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန်				
33	သင်တန်း အဖွဲ့ဝင်များအား သင်တန်းကြိုတင်ပေးရန် အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန် အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန်				
စီမံအဖွဲ့အဖွဲ့					
34	သင်တန်းအဖွဲ့ဝင်များအား အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန် အစီအစဉ်အားဖြည့်တိုးပေးရန်				

အမှတ်စဉ်	အခမေး	နိဒါန်း ၊ ယင်းရည်ရွယ်ချက်			
		မည့်ဘုရား	နည်းနည်း	အများ	အများကြီး
35	ယင်းယင်းထား၏ရဲလောယင်းအလုပ်လုပ်နေတဲ့အလုပ်ဟာ စောစောပင်ပန်းကြင် အတွက် ဘယ်လိုမျိုးအကူပြုပါသလဲ				
36	ယင်း ယခင်ကပြောခဲ့တာ နှိုင်း အလုပ်လုပ်ရ တဲ့ အတွက်				
37	ယင်း နှို နေရာ ကနေ အလုပ်ထွက်ပြီး အလုပ်သစ်ထွက်ဖို့ စောစောပင်ပါသလော				
38	ယင်းအလုပ်ထည့်မှာဘယ်လောက်ထိစိတ်ကြိုက်လဲ နောက်လောအထက်လူကြီးများနှင့်စာကမ်းစိတ်ကြိုက်ဘယ်လောက်ရှိပြီလဲ				
39	ယင်းရဲအထိပညာများအထက်ပညာများကိုအလုပ်ထည့်မှာ အထိအထိ ချိန်ပါသလော				
40	ယင်း ရဲ နာမည် စာအုပ်ကြား မှုကို အလုပ်ကော်ပိုထည့်မှာ ဘယ်လိုမျိုး လုပ်ယူပါသလဲ				
41	ယင်းရဲအလုပ်ထည့်မှာယင်းရဲအထက်အကြွမ်းနှင့်အထက်ပညာများကို အပြု အပြစ်အပြောင်းလဲ မှုများ လုပ်အောင်လုပ်ပါသလော				
42	ယင်းရဲအထက်များကြားပတ်အခါအတိုင်းလူကြီးများကိုထိပ်ပြ တဲ့အခါ ယင်းရဲလိုခြင်းအရည်မျိုးလူကြီးပါသလော				
အထောက်အပံ့အကူအညီအကူအညီ					
43	ယင်းရဲအထိအကြွမ်းအထက်ပညာနှင့်ယင်းရဲလုပ်အားအပေါ်မှာ လုံလောက်မှုရှိပါသလော				
44	ယင်းရဲလုပ်အားအဖွင့်ယင်းရဲအကြွမ်းများကိုထက်လေးမှာယင်းရဲပြု ခ်မှု လုံလောက်ပါသလော				
45	ယင်းရဲ၏အားအတွက်သူများထက်ကစားစီကစားစီအတိုင်း နှိုလောထားမျိုး တိုက် စာရည်မှာ ယင်းထပ်ထပ် ပြုပြင်ပါသလဲ				

အမှတ်စဉ်	အစော	စံစာမူ ၊ သင်ရည်ညွှန်း			
		မတီထွင်	နည်းနည်း	အများ	အများကြီး ၊
46	သင်ရည် အလုပ်စက်ရုံ ကလောင်စာဆောင်ရွက်ပေးရေးအဖွဲ့အစည်း ကတိအကျပြုအပ် အလုပ်သမားအစောအစောများကို လုပ်ပေးဆောင်ရွက် သင်သင်အောင်မြင်မှုရှိပါသလော				
47	သင် ရဲ့ တစ်နှစ် တစ်ခါ ကျမ်းမာစာ အလုပ် စာအုပ်အစစ်အစော မှုများရှိပါသလော				
48	သင် အတတ်ထည့် မှာ ထိမ်းထား တဲ ပိုက်စစ် များကို အစောကြီးထဲ အစော လုပ်ရုံစီ အလုပ် လုပ်စောအင်အားရှိပါသလော				
49	သင် အလုပ်လုပ်လားတဲ့ သင်တန်း၊ တစ်လော့က်မှာလုပ်ရုံ၊ က လာစာလုပ်ပေးမှုရှိပါသလော နောက်အစော လက်ရှိ လုပ်ရုံထဲ အစောင့်က နောက်အစောင့်ဖြစ်တဲ့နောက်ကိုလုပ်ရုံ၊ကအစောင့်လုပ်ပေး ပေးမှုရှိပါသလော				
50	သင်နှင့် နီးစပ် အချိန်ထိ လုပ်ရုံထဲ အလုပ်က သင် နှင့် သင်အောင်မြင် အစောင့်ပြုမှုရှိပါသလော				
စုစုပေါင်း					
51	သင်နီးစပ်မှာအလုပ်လုပ်ရုံထဲလားသင်အလုပ်အစောင့်ပြု မှုရှိပြီ၊ သင်အလုပ်ကိုအင်အားထည့်ထည့်ထည့်ပါသလော				
52	သင်တို့ထဲလုပ်အားစောင့်သင်ရုံထဲအစောင့်များကို သင်ပြန်အင်အားရှိအလုပ် လုပ်စောအင်အားရှိပါသလော				
53	သင် အလုပ်ထည့်မှာ စမှန်စမှန်ရှင်ရှင်နှင့် အလုပ်ကို လုပ်ရပါသလော				

အမှတ်စဉ် 3 စားပွဲခန်းကြပ် အဆိုက်အစီအစဉ်၊ သဘောတူမှုနှင့် အားပေးမှုပိုမို ပေးပြန်ခြင်း

ပြောဆိုချက် အလုပ်ထည် မှာ သင့် ကို အလုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး နာလည်မှု ဘယ်လောက် ရှိမရှိ ဆိုတာကို သယ်အချက် က သင့် စိတ်ထည် မှာ အမှန်စုံလဲဆိုတာ သင့် အမှတ်ခြိမ်းပြီး ဇယားနဲ့ ၅ ချက်ကို ပြောပြောပေးပါ

- 5 = ဇယားနဲ့ ပြောပြောတဲ့ လူက အဲဒီ အချက် ကအများကြီးကို မှန်တယ်
- 4 = ဇယားနဲ့ ပြောပြောတဲ့ လူက အဲဒီ အချက် က အများကြီးမှန်တယ်
- 3 = ဇယားနဲ့ ပြောပြောတဲ့ လူ က အဲဒီ အချက် က တစ်ဝက်လောက်ပဲမှန်တယ်
- 2 = ဇယားနဲ့ ပြောပြောတဲ့ လူက အဲဒီ အချက် က နဲ့ပဲ ပဲ မှန်တယ်
- 1 = ဇယားနဲ့ ပြောပြောတဲ့ လူက အဲဒီ အချက် က နဲ့ပဲလေး ပဲ မှန်တယ်

အမှတ်စဉ်	ဇယားနဲ့	သင့်ရဲ့သိရှိမှုကို ပေးပြန်ခြင်း				
		1	2	3	4	5
စိတ်ထားထက်						
1	သင့် ဇီဝဘဝ မှ အားပေးမှုနှင့် ချစ်ခင်မှုများအပြည့်အစုံပေးလော့					
2	သင့် ဇီဝဘဝ နှင့် အမြဲတမ်းစကားပြောပြပါသလော					
3	သင့် ဇီဝဘဝ မှ သင့်အလုပ်အကိုင် စတင်ပြင်ဆင်တိုက်တွင်လာလျှင်ပျော်ရွှင်ကြပါသလော					
4	သင့် ဇီဝဘဝ မှ သင့်၏ ကျန်းမာရေးကို အမြဲတမ်းကျင့်စားပေးကြပါသလော					
5	သင့် ဇီဝဘဝ မှ သင့် အစက်အခဲနှင့် ပြိုင်ဆိုင် လာတိုင်း လက်နံ့နားစတင်ပြောပါသလော					
6	သင့် ၏ အလုပ်သမားခေါင်းစဉာပင်မှ အလုပ်အကိုင် နှင့် ပတ်သက်လျှင် သင့်ကို အမြဲအားပေးပေးသလော					
7	သင့် ၏ အလုပ်သမား ခေါင်းစဉာပင်မှ သင့်၏ ကျန်းမာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်မှ အန္တရာယ်လွယ်ကင်းမှုများကို အမြဲတမ်းစိတ်ပူပေးပါသလော					
8	သင့်၏အလုပ်သမားခေါင်းစဉာပင်မှ သင့်အစက်အခဲနှင့်ပြိုင်ဆိုင် လာတိုင်း လက်နံ့နားစတင်ပေးပါသလော					

အမှတ် စဉ်	ဧမာစွန့်	သင်္ဃာတော်များ၏ ဧမာစွန့်ခြင်း				
		1	2	3	4	5
9	သင့် ၏ အလုပ်သမားအခါးအစားအပတ်များကို စိတ်ချပြီ၊ အစောင့်ကြည့်စောင့် ချုပ်ကိုင် ပါသလော					
10	သင့် ၏ လုပ်အခါးကိုင်ပက်များက သင် အသိပညာ အစောင့်အရှောက် ကြည့်စောင့် လာပါစေ သင့်ကို အာဇာနည်များ ပြုပြင်ပါသလော					
11	သင့် ၏ လုပ်အခါးကိုင်ပက်များက သင့်၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်ပြီး အစောင့်အရှောက် ကြည့်စောင့် လာလျှင် သင့်ကို အနားပြုပေးပါသလော					
12	သင့်၏လုပ်အခါးကိုင်ပက်များကသင့်အပေါ်မှစကားပြောပြီး ဝမ်းနည်း - နှလုံးရှုပ်ပျက်စေပါသလော					
13	သင့်၏လုပ်အခါးကိုင်ပက်များကသင့်အပေါ်မှစကားပြောပြီးလောလျှင် သင့်ကို အာဇာနည်များပြောပြပါသလော					
14	သင့် ၏ အစောင့်အရှောက်၊ လုပ်ငန်းစဉ်မှ သင့်ကိုဝတ်အစောင့်အရှောက် - အစောင့် ကြည့်စောင့် လာလျှင်သင့်ကို အာဇာနည်ပေးပါသလော					
15	သင့်၏အစောင့်အရှောက်၊ လုပ်ငန်းစဉ်မှသင့်၏အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်ပြီးအစောင့်အရှောက်ကြည့်စောင့်လာလျှင်သင့်ကို အာဇာနည်ပေးပါသလော					
16	သင့် ၏ အစောင့် အရှောက် စဉ် လုပ်ငန်းစဉ်မှ သင့်အစောင့်အရှောက်ကြည့်စောင့် လာလျှင် သင့်အနားပြုပေးပါသလော					
ပစ္စည်းအမျိုးမျိုးပေးပို့ပါ						
17	သင့် ၏ ဝါသနာများ၊ ကစားကိုင်ပက်အလုပ်များကိုဝန်ထမ်းများပြုပြင်ပါသလော					
18	သင့် ၏ ဝါသနာများနှင့် အစောင့်အရှောက်လုပ်ငန်းစဉ်များကိုကူညီပါသလော					

အမှတ် စဉ်	စာမျက်နှာ	သစ်ဥပဒေရေးရာ အခြေခံချက်				
		1	2	3	4	5
19	သစ် နှစ် သီတင်းပတ် များက သစ် နှစ် ပစ္စည်းများအလုပ်အကိုင်အခြေခံချက် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျညီစာပေးပါ။					
20	သစ် နှစ် သီတင်းပတ် များက သစ်ဥပဒေအခြေခံချက် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျညီစာပေးပါ။					
21	အလုပ်သမားအခါအခင်းအစာအိမ်မှ ဝန်ထမ်းအခြေခံချက် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို အကျိုးသက်ရောက်မှုပေးပါ။					
22	အလုပ်သမားအခါအခင်းအစာအိမ်မှ အလုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ပစ္စည်းများအလုပ်အကိုင် သစ်အလုပ်အကိုင်အခြေခံချက် ပြုစုရေးရာကို ကျညီစာပေးပါ။					
23	အလုပ်သမားအခါအခင်းအစာအိမ်မှ သစ်အလုပ်အကိုင်အခြေခံချက်အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျညီစာပေးပါ။ အလုပ်သမားများကို အကျိုးသက်ရောက်မှုပေးပါ။					
24	သစ်အလုပ်သမားအခါအခင်းအစာအိမ်မှ သစ်အလုပ်အကိုင်အခြေခံချက် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျညီစာပေးပါ။					
25	သစ် နှစ် သစ်ဥပဒေအခြေခံချက်အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျညီစာပေးပါ။					
26	သစ် နှစ် အကျိုးစဉ်၊ သစ်ဥပဒေအခြေခံချက် သစ်အလုပ်အကိုင်အခြေခံချက် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျညီစာပေးပါ။					
27	သစ် နှစ် အကျိုးစဉ်၊ သစ်ဥပဒေအခြေခံချက် သစ်အလုပ်အကိုင်အခြေခံချက် (ဥပမာ) အကျိုးစဉ်၊ သစ် အလုပ်အကိုင်အခြေခံချက် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျညီစာပေးပါ။					

အမှတ် စဉ်	ဇယားနံပါတ်	ဆင်သင်မှုများကို စောင့်ကြည့်ခြင်း				
		၁	၂	၃	၄	၅
အချက်အလက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး						
28	ဆင် ၏ ဝါးသောစု မှ ဆင့်ကို သုတင်ပါးနှင့် အလုပ်ပူပေါင်းလုပ်ငန်းတွင် အသုံးပြုဆက်ခံရမှုပုံစံကို စုံညီပါသလော။					
29	ဆင် ၏ ဝါးသောစု မှ ဆင့်အထိအသုံးပြု စဉ်ကိုင်လုပ်ငန်းပုံစံကို သင်ကြားပေးပါသလော။					
30	အလုပ်သမားအစဉ်အဆက်မှ ဆင် ကို အလုပ်လုပ်ငန်း တွင် အသုံးပြုလုပ်ငန်းပုံစံကို သင်ကြားပေးပါသလော။					
31	အလုပ်သမားအစဉ်အဆက်မှ ဆင်ကို အလုပ်လုပ်ငန်းတွင် အသုံးပြုစဉ်ကိုင်လုပ်ငန်းပုံစံကို သင်ကြားပေးပါသလော။					
32	အလုပ်သမားအစဉ်အဆက်မှ ဆင်ကို အလုပ်လုပ်ငန်းတွင် စက်ပစ္စည်းကိုင်စွဲမှု များကို အသုံးပြုစဉ်ကိုင်လုပ်ငန်းပုံစံကို သင်ကြားပေးပါသလော။					
33	လုပ်ငန်းကိုင်စွဲမှုများက ဆင်မလုပ်ပေးသော အလုပ်ကိုအသုံးပြုလုပ်ငန်းပုံစံကို သင်ကြားပေးပါသလော။					
34	ဆင် ၏ လုပ်ငန်းကိုင်စွဲမှုများက အလုပ်အတွက် အသုံးပြုစဉ်ကိုင်လုပ်ငန်းပုံစံကို စုစည်းလေ့လာစဉ်ကိုင်လုပ်ငန်းပုံစံကို သင်ကြားပေးပါသလော။					
35	ဆင် ၏ အချက်အလက်များမှ ဆင်ပိုင်ဆိုင်မှု အလုပ်လုပ်ငန်းတွင် အသုံးပြု စနစ်ပိုင် -အသုံးပြု လုပ်ငန်းပုံစံကို သင်ကြားပေးပါသလော။					
36	ဆင် ၏ အချက်အလက်များမှ ဆင်ကို အလုပ်လုပ်ငန်းတွင် အသုံးပြုစဉ်ကိုင်လုပ်ငန်းပုံစံကို သင်ကြားပေးပါသလော။					
37	ဆင် မှ ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမား၊ အလုပ်များနှင့် ပြုသော များ၊ ချိတ် အစီ စီမံပင် မယ် သုတင်မှုများ၊ များ၊ ချိတ်ပါသလော။					

အမှတ် စဉ်	ဇယားနံ	ဆင်သင်မှုအမျိုးအမည်				
		1	2	3	4	5
ဆင့် အတွက်အပြင် အပြင်ခြင်း။						
38	ဆင့် ဝါးသောစု မှာ ဆင့် အပြင်များရှိ၍ ၎င်း ဆင်သင်မှုများ ပြုပါသည်။					
39	ဆင့် ဝါးသောစု မှာ ဆင့်မှာ အပြင်များ၊ ရှိခဲ့၍ အဲဒီ အပြင်များကို နောက်ဆက်ပြင်ရအောင် လုပ်ဆောင်ပါသည်။					
40	ဆင့် ဝါးသောစု မှာ ဆင့်ကို အလုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ဆင့်ကို ချိန်ညှိပါသည်။					
41	ဆင့် အလုပ်ကောင်းတဲ့ အတွက် ကိုယ်၍ ဝတ္ထု ခေါ် က အစီအစဉ်များပြုပါသည်။					
42	ဆင့် အလုပ်ကောင်းတဲ့ အတွက် ကိုယ် ၍ ဝတ္ထု ခေါ် က ချိန်ညှိပါသည်။					
43	ဆင့် အလုပ်ကောင်းတဲ့ ကိုယ်ဝတ္ထု က ဆင့် ကိုအစီအစဉ်ပြင်တာများပြုပါသည်။					
44	ဆင့် အလုပ်ကောင်း၊ လို ဆင့်ကို ပိုက်ဆံ တိုဇယားများပြုပါသည်။					
45	ဆင့် အလုပ်ထည် မှာ ဝတ္ထု ကဆင့်ကို အလုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး အပြင် အပြင်၊ များများကို ဆင်ပေးပါသည်။					
46	ဆင့် နှင့် အလုပ်ထူထွေ လုပ်တဲ့ လူငယ်ချင်း၊ များက ဆင့်ကို အလုပ်ကောင်းတဲ့လို ချိန်ညှိပါသည်။					
47	ဆင့် နှင့် အလုပ်ထူထွေ လုပ်တဲ့ လူငယ်ချင်း၊ များကဆင့်ကို အလုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး အပြင်ရှိခဲ့၍ အပြင်ပြုပါသည်။					
48	ဆင့် နှင့် အလုပ်ထူထွေ လုပ်တဲ့ လူငယ်ချင်း၊ များက ဆင့်ကို အလုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြင်များရှိခဲ့၍ဆင်ပေး ကောင်းများပြုပါသည်။					
49	ဆင့် နှင့် အလုပ်ထူထွေ လုပ်တဲ့ လူငယ်ချင်း၊ များက ဆင့်ကို ချိန်ညှိတဲ့ ကောင်းပြုပါသည်။					
50	ဆင့် နှင့် အလုပ်ထူထွေလုပ်တဲ့ လူငယ်ချင်းက ဆင့်ကို ကောင်းများတဲ့ အချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အကောင်းပြုပါသည်။					

အမှတ်စဉ် 4 အလုပ်ထည် မှာ အားအရှိဆုံးလုပ် ကာကွယ်နည်းနှင့် အလုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ နာလည်မှုရှိမရှိ အကြောင်းကြား၊ အပြစ်အကျက် အလုပ်ထည် မှာ သင့် ကို အလုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ နာလည်မှု ဘယ်လောက် ရှိမရှိ စဉ်ထက် ဘယ်အချက် က သင့် စိတ်ထည် မှာ အမှန်စဉ်ထဲစဉ်တာ သင့် အမှတ်ခြစ်ပြီး၊ အားစွမ်း၊ ၅ ချက်ကို အကြောင်းအပေါ်

- 5 = အားစွမ်း အပြစ်အကျက် လူက အဲဒီ အချက် ကအများကြီးကို မှန်တယ်
- 4 = အားစွမ်း အပြစ်အကျက် လူက အဲဒီ အချက် က အများကြီးမှန်တယ်
- 3 = အားစွမ်း အပြစ်အကျက် လူ က အဲဒီ အချက် က တစ်ခါတလဲလဲမှန်တယ်
- 2 = အားစွမ်း၊ အပြစ်အကျက် လူက အဲဒီ အချက် က နဲ့ပဲ ပဲ မှန်တယ်
- 1 = အားစွမ်း၊ အပြစ်အကျက် လူက အဲဒီ အချက် က နဲ့ပဲလေး ပဲ မှန်တယ်

အမှတ်စဉ်	အားစွမ်း	သင်တန်းကို အားပြန်ခြင်း				
		1	2	3	4	5
လူ၏ပုံရိပ်မပျက်စေအောင်အချက်						
1	သင့် အလုပ်လုပ် တဲ့ အခါ အလုပ်ထည်မှာ စိတ်ဝင်စားစား၊ နှင့် စိတ်ကို စားလှစွာစိတ်ပါအောင် အလုပ်လုပ်တဲ့အခါ အားစွမ်းလုပ် မပြစ်ရအောင်အလုပ်					
2	သင့် အလုပ် ထည် မှာ အလုပ်လုပ် တဲ့အခါ စိတ်ဝင်စားစားနှင့် မလုပ်ဘူးဆိုရင် အလုပ်ထည် မှာ မစတင်စားစား အားစွမ်းလုပ် ကြာစရာကပ်တတ်ပါတယ်					
3	သင့် အလုပ်ထည်မှာ စိတ်ကို အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါ မစတင် စားစား အားစွမ်းလုပ်ကြာစရာကပ်တတ်ပါတယ်					
4	သင့် အလုပ်လုပ် တဲ့ အခါ သင်တန်းကို နှင့် အလုပ်လုပ် ပါ အလုပ်ထည်မှာ အားစွမ်းလုပ် မကြာစရာကပ်အောင်အလုပ်					
5	သင့် စိတ်ထည်မှာ နေမကောင်းလှစေဖို့ စိတ်ထည်မှာ ခြစ်ခန့်ရင် စားစားလောက်ပြီး၊ အလုပ်ကိုစတင်ပြီး၊ မလုပ် တင်ပါ					
6	သင့် တစ်ခါတလဲလဲ၊ အလုပ်ထည်မှာ အလုပ်လုပ်တဲ့အခါ သင့် အလုပ် အားစွမ်းလုပ် မကြာစရာကပ်အောင်အလုပ် သင့် စဉ်စားစားစားစား ပါပါသလား။					
7	သင့် အလုပ်လုပ် တဲ့ အခါ စိတ်ဝင်စားပါနှင့် လုပ်တဲ့ အခါ အလုပ်အပါအဝင် စကားပြောမှုမှာ လှုပ်ပါတယ်					
8	သင့် အလုပ်လုပ် တဲ့ အခါ သင့်စိတ်ထည်မှာ စိတ်ဝင်စားစားစားစား နဲ့ရင် အလုပ်ကို စတင်ပြီးမလုပ်တင်ပါ					

အမှတ်စဉ်	အမည်	သင်ရိုးညွှန်းတမ်း				
		1	2	3	4	5
အလုပ်ထည့်မှု၊ အန္တရာယ်ရှိမှု မြေပြင်ရေးရာ						
9	သင် အလုပ်လုပ်တဲ့အခါ အန္တရာယ်ရှိမှု မြေပြင်ရေးရာအခန်းအတွက် တပ်စီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ်အရ ပစ္စည်းများကို တပ်စီမံပါ					
10	သင် အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါ အစီအစဉ်အရ များစွာ စည်းကမ်းချက် ထုတ်ဖော်တဲ့ အစီအစဉ်အရပါ					
11	သင် အလုပ်လုပ် တဲ့အခါ တပ်စီမံခန့်ခွဲမှုအစီအစဉ် မှန်ကန်စီမံခန့်ခွဲမှုမရှိပါ					
12	သင် အလုပ်လုပ် တဲ့အခါ တပ်စီမံခန့်ခွဲမှု တပ်စီမံခန့်ခွဲမှု မဟုတ်ဘဲ အခြားအရာပါ					
13	သင် အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါတပ်စီမံခန့်ခွဲမှုများကို အသုံးပြု တဲ့ အခါ အသုံးပြုမှုအစီအစဉ်မရှိပါ					
14	သင် အလုပ်လုပ်တဲ့အခါ စကားပြောမှုမရှိတဲ့ ပစ္စည်းကို အသုံးပြုမှုမရှိပါ					
15	သင် အန္တရာယ်ရှိမှု မြေပြင်ရေးရာအခန်း အစီအစဉ်အရအစီအစဉ် အစီအစဉ်များမရှိပါဟု အလုပ်လုပ် လုပ်ရမည်					
16	သင် အန္တရာယ်ရှိမှု မြေပြင်ရေးရာများကို အစီအစဉ်မရှိဘဲ ဝတ္ထု၊ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အခြားအရာများပါ					
17	သင် အလုပ်ထည့် မှု၊ အန္တရာယ်ရှိမှု မြေပြင်ရေးရာအခန်း အစီအစဉ်မရှိ။ ကာကွယ်ရေးမရှိဘဲ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း					
18	သင်အလုပ်ထည့်မှု၊ အန္တရာယ်ရှိမှု မြေပြင်ရေးရာအခန်းအစီအစဉ်အရ အစီအစဉ်များမရှိပါဟု အလုပ်လုပ်					
19	သင် အလုပ်လုပ်စဉ်အခါ ပစ္စည်းအစီအစဉ်များကို အလုပ်လုပ်စဉ်အခါ အလုပ်လုပ်မှုမရှိပါဟု အစီအစဉ်မရှိပါ					

အမှတ်စဉ်	ဇယားနံပါတ်	ဆက်သွယ်မှုပုံစံ အမျိုးအစား				
		1	2	3	4	5
20	သင့် နေထိုင်ရာ၊ အလုပ်လုပ်ပြီး အခါအခါ၊ စက်ပစ္စည်းများကို သိမ်းဆည်းနေရာအခါ၊ ပြန်ပြီး သိမ်းဆည်းပါ					
21	သင့် အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါပတ်ဝန်းကျင်အခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်					
22	သင့် အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို လုံလုံအလုံအလုံပါ					
23	သင့် အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်					
24	သင့် အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်					
25	သင့် အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်					

အမှတ်စဉ် 5 အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်

အခြေအခင်းအရ အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်၊ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်၊ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်

- 5 = ဇယားနံပါတ် အခြေအခင်းအရ အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်
- 4 = ဇယားနံပါတ် အခြေအခင်းအရ အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်
- 3 = ဇယားနံပါတ် အခြေအခင်းအရ အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်
- 2 = ဇယားနံပါတ် အခြေအခင်းအရ အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်
- 1 = ဇယားနံပါတ် အခြေအခင်းအရ အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါအခါ၊ အခါအခါ၊ အခါအခါများကို မရှိအောင်

1. သင့်အဖွဲ့ဝင်တို့ ကိုယ်လက် ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီးတစ်ပတ်မှာ ဘယ်နှစ်ရက် လုပ်ပါသလဲ

- 1 ကိုယ်လက်ကျန်းမာရေးမလုပ်ဖြစ်ဘူး
- 2 တစ်ပတ်မှာ ၃ ရက်ထက် နဲ့ တဲ့
- 3 တစ်ပတ်မှာ ၃ ရက်ထက်ပိုလုပ်ဖြစ်တာ ၊
- 4 တစ်ပတ်မှာ ၃ ရက်ထက်ကျော်ကျော်လုပ်ဖြစ်တာ
- 5 ဧည့်တိုင်းလုပ်ဖြစ်တဲ့

2. သင့် အဖွဲ့ဝင်နှင့် ခိုင်းကျ အဖွဲ့ဝင်ပေးသောကိပါသလား

- 1 အမြဲတမ်းပေးသောကိတဲ့
- 2 ဧည့်ပေးသောကိတဲ့
- 3 တစ်ခါတစ်ရံပေးသောကိတဲ့
- 4 မပေးသောကိဘူး(ခါပေးမယ်ပေးသောကိတဲ့)
- 5 တစ်ခါမှာမပေးသောကိဘူး

3. သင့် အဖွဲ့ဝင်နှင့် ဘီယာများပေးသောကိပါသလား

- 1 ဧည့်တိုင်းပေးသောကိတဲ့
- 2 လေ့ရှိတိုင်းပေးသောကိတဲ့
- 3 တစ်နှစ်မှာတစ်ခါနှစ်ခါပေးသောကိဖြစ်တဲ့
- 4 တစ်ခါတစ်ရံပေးသောကိဖြစ်တဲ့
- 5 တစ်ခါမှာမပေးသောကိဘူး

4. သင့် ကျန်းမာရေး အတွက်သင့်စိတ်ခြေပါသလား

- 1 စိတ်မခြေဘူး
- 2 နဲ့ နဲ့ ပုံစိတ်ခြေတဲ့
- 3 တစ်ခါတစ်ရံပုံစိတ်ခြေတာ ၊
- 4 အများကြီးစိတ်ခြေတဲ့
- 5 အများအများကြီးစိတ်ခြေတဲ့

5. သင့် ဇီဝဘဝနှင့်ပတ်သက်ပြီးအဖွဲ့ဝင်နှင့်အဖွဲ့ပါသလား

- 1 မရှိဘူး
- 2 နဲ့ တဲ့
- 3 တစ်ခါတစ်ရံပုံ
- 4 အများ
- 5 အများကြီး

6. သင့် အဖွဲ့ဝင်နှင့် ပတ်သက်ပြီးစတာ စိတ်ညစ်စာမျိုး

သင့်ဇီဝဘဝနှင့်ပတ်သက်ပြီးအကြောင်းအမျိုးမျိုးအကြောင်းစိတ်ညစ်စာမျိုးရှိပါသလား

- 1 အများကြီးစိတ်ညစ်တဲ့
- 2 အများကြီးပုံစိတ်ညစ်တဲ့
- 3 တစ်ခါတစ်ရံပုံစိတ်ညစ်တဲ့
- 4 နဲ့ နဲ့ ပုံစိတ်ညစ်တဲ့
- 5 စိတ်ညစ်ဘူး

7. သင့် ဆဝတစ်စက္ကက်လုံအတွက် သင့်မျှော်မှန်းထားသလိုဖြစ်ပါသလော။

- 1 မျှော်မှန်းထားသလိုဖြစ်သူ။ 2 မျှော်မှန်းထားတာထက်နဲ့ တဲ့
- 3 မျှော်မှန်းထားတာထက်တစ်ဝက်လောက်တောင်ဖြစ်တဲ့
- 4 မျှော်မှန်းထားတာထက်များတော့ 5 မျှော်မှန်းထားတာထက်အများကြီး။

8. သင့် အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင်း ပြသရာ မှားဖြစ်တဲ့အခါ သင့်အမြင်လိုက်ပါသလော။

- 1 အမြင်လိုက်မရဘူး။ 2 အမြင်လိုက်နဲ့ နဲ့ ပဲရတဲ့ 3 အမြင်လိုက်တစ်ဝက်လောက်ပဲရတဲ့
- 4 အမြင်လိုက်အများကြီးရ တဲ့ 5 အမြင်လိုက်အများကြီးရတဲ့

9. သင့် လက်ရှိလုပ်နေတဲ့ အလုပ်ဟာ သင့်အတွက် စိတ်ချရသလိုလောက်ပါသလော။

- 1 မအခြားဘူး။ 2 အခြား မူနဲ့ တဲ့ 3 အခြားမူ တစ်ဝက်လောက်ပဲ
- 4 အခြားမူ အများကြီး။ 5 အခြားမူ အများအများကြီးပဲ

10. သင့် လုပ်အားစနစ်တစ်ခုခုမှာ လိုမှု အပင်လောက်ရှိပါသလဲ။ သင့်အလိုက်တဲ့လုပ်အားစနစ် တစ်ခုခုလုံလောက်မှုရှိပါသလော။

- 1 လုပ်အားစနစ်အလိုက်တဲ့လုပ်အားစနစ်တော့
- 2 လုပ်အားစနစ်နဲ့ နဲ့ များတဲ့
- 3 လုပ်အားစနစ်အလိုက်တဲ့လုပ်အားစနစ်အနည်းတစ်ခု
- 4 လုပ်အားစနစ်အထက် အလိုက်တဲ့လုပ်အားစနစ်နဲ့ တဲ့
- 5 လုပ်အားစနစ်အများကြီးလိုကြီးအလိုက်တဲ့လုပ်အားစနစ်နဲ့ တဲ့

11. သင့် စားပွဲခန်းကြောင်း အဆိုက်အဆိုင်းများနှင့် သူငယ်ချင်းများကိုကူညီစားပွဲပါသလော။

- 1 မရှိဘူး။ တစ်ခုခုကိုကူညီဘူး။ 2 တစ်ခါတစ်လသာ
- 3 တစ်ခါတစ်လသာကူညီတတ် 4 အမြဲတမ်းကူညီတတ်
- 5 အမြဲတမ်းကူညီတတ်။

12. သင့် ဘာသာရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး စိတ်တည်ငြိမ်မှုရှိအောင်လုပ်အောင်ပူပါသလော။

- 1 မလုပ်အောင်ပူပါဘူး-လုပ်အောင်ပူတဲ့ နဲ့ တဲ့
- 2 နဲ့ တဲ့
- 3 တစ်ဝက်လောက်ပဲ
- 4 ဘာမှား
- 5 ဘာမှားကြီး။

13. သင့် ဘဝသက်တမ်းတစ်လျှောက်လုံးနှင့်သင့်အဖို့တန်ဖိုးပစ္စည်းများအတွက် အန္တရာယ်ရှိမရှိအရာကိသင့် ဘယ်လိုမျိုးစဉ်းစားတာပါသလဲ။

- 1 မစဉ်းစားဘူး- စဉ်းစားမှုမရှိဘူး
- 2 နဲ့ နဲ့ ပဲ
- 3 တစ်ဝက်လောက်ပဲ
- 4 ဘာမှား
- 5 ဘာမှားကြီး။

14. သင့် စိတ်ဝင်စားစရာနှင့် မဟုတ်ဘဲဖြစ်ဖြစ်စေမယ် အရာများ၊ အပေါ်အခြေမဲ့၊ အတက်ပညာများကိုသင့်အလုပ်လုပ်ပါသလော။

- 1 စိတ်ဝင်စားဘူး-စိတ်ဝင်စားမှုနဲ့ တဲ့
- 2 နဲ့ တဲ့
- 3 တစ်ဝက်လောက်ပဲ
- 4 ဘာမှား
- 5 ဘာမှားကြီး။

15. သင့် စားပတ်ဝန်ကြပ် အပိုက်အစိုင်းများနှင့် အနာထိုင်ရာ တာ မျှော်စင်မှုရှိပါသလော။

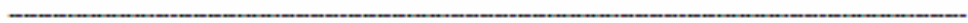
- 1 မရှိဘူး-တစ်ခါမှမရှိဘူး
- 2 နဲ့ တဲ့
- 3 တစ်ဝက်လောက်ပဲ
- 4 ဘာမှား
- 5 ဘာမှားကြီး။

16. သင့် ထိုင်ခိုင်းစရာ အလုပ်လုပ်ရာ အဆင်ပြေမှုရှိပြီးအနာထိုင်ရာအဆင်ပြေမှုရှိပါသလော။

- 1 မရှိဘူး- နဲ့ နဲ့ ပဲရှိတာ
- 2 နဲ့ တဲ့
- 3 တစ်ဝက်လောက်ပဲ
- 4 ဘာမှား
- 5 ဘာမှားကြီး။

17. သင့် အလုပ်လုပ်ရာ မျှော်စင်မှုရှိပါသလော။

- 1 မရှိဘူး- နဲ့ နဲ့ ပဲရှိတဲ့
- 2 နဲ့ တဲ့
- 3 တစ်ဝက်လောက်ပဲ
- 4 ဘာမှား
- 5 ဘာမှားကြီး။



ការត្រួតពិនិត្យជាមុន

សំណួររឿង ការរស់នៅប្រកបដោយសេចក្តីសុខរបស់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ដែលធ្វើការក្នុងឧស្សាហកម្ម

- សំណួរមាន 5 1 សំណួរជាលក្ខណបុគ្គល 2 ទាក់ទងកាងរ 3 ទាក់ទងសង្គម
- 4 ទាក់ទងសុវត្ថិភាពកាងរ 5 ទាក់ទងសេចក្តីសុខក្នុងកន្លែង

បញ្ជាក់ ដាក់សញ្ញាអោយបានត្រឹមត្រូវ / ដាក់លេខបញ្ជីអោយបានត្រឹមត្រូវ

1. ភេទ - ;ប្រុស - ;ស្រី
2. អាយុ.....ឆ្នាំ
3. សញ្ជាតិ () កម្ពុជា () ខ្មែរ
4. សាសនា () ព្រះពុទ្ធ () គ្រិស្តសាសនា () ផ្សេងៗ.....
5. សំខាន់ភាព () ជីវ () រៀបការ () លែងគ្នា () មេមាយ () នៅផ្សេងគ្នា
6. ការសិក្សា () បឋមសិក្សា () មធ្យមសិក្សា () បរិញ្ញត្រិ () បរិញ្ញត្ត
7. រយៈពេលដែលធ្វើការក្នុងកន្លែងបច្ចុប្បន្ន..... ខែ..... ឆ្នាំ
8. កន្លែងធ្វើការ 1- ផ្នែកផលិត 2- ផ្នែកគ្រួសារនិងកុលាភាព 3- ផ្នែកដាក់បញ្ជី 4 - ផ្នែកផ្សេងៗដាក់របស់..... ផ្សេងៗ.....
9. ប្រភេទកាងរ () ប្រាក់ខែ () ប្រាក់ថ្លៃ
10. ប្រាក់ចំណូល.....(ខែ/ឆ្នាំ)
11. ពេញចិត្តប្រាក់ចំណូលក្នុង 1 ខែ () គ្រប់គ្រាន់ () មិនគ្រប់គ្រាន់
12. មានការចំណាត់ចែង () មានបំណុល () មិនមានបំណុល
13. លោកអ្នកធ្លាប់ជួបប្រទះឧប្បត្តិហេតុពេលធ្វើការក្នុងកន្លែង 3 ខែ កន្លងមកទេ () មាន..... (បង្ហាញការមានឧប្បត្តិហេតុ) () មិនមាន
14. លោកអ្នកធ្លាប់មានប្រតិបត្តិការដោយសារហេតុប្រចាំខ្លួនទេ () ធ្លាប់ (បង្ហាញហេតុ)... () មិនធ្លាប់
15. លោកអ្នកមានផ្លូវហូបចុកប្រចាំទេ () មាន (បង្ហាញផ្លូវ)..... () មិនមាន
16. បច្ចុប្បន្នលោកអ្នកមានទំនងបំណុល..... កន្លះ
17. បច្ចុប្បន្នលោកអ្នកមានកំរិតបំណុល..... សន្តិវិធី
18. បច្ចុប្បន្នលោកអ្នកមានចង្កេះទំហំបំណុល..... សិន (ប្រុសចាក់ 90 សង្កី ម.-ស្រីចាក់ 80 សង្កី ម.)

ជំពូលទី 2 ទាក់ទងនឹងភាពការរស់នៅរបស់ពលករក្នុងកន្លែងធ្វើការ
សំគាល់ ដូចសំណួរទៅនេះ ដូចការទទួលបាននិស្សន្ទ ទៅរៀនសូត្រនៅកន្លែងធ្វើការ
 មាន 4 8 ៗមួយណាដែលលោកអ្នកគិតថាក្នុងជំពូលទី២របស់លោកអ្នកជាទីបំផុត សូមមេត្តា
 គូស សញ្ញា / លើសំណួរដែលលោកអ្នកបានជ្រើសរើស
 មិន មាន បានន័យថា លោកអ្នកមិនមានការចាប់អារម្មណ៍នៅរៀននេះទាំងអស់
 មានបន្តិច បានន័យថា លោកអ្នកមានការចាប់អារម្មណ៍នៅរៀននេះទាំងអស់ប៉ុន្តែ
 ម្តង
 ច្រើន បានន័យថា លោកអ្នកមានការចាប់អារម្មណ៍នៅរៀននេះជាញឹកញាប់
 ច្រើនណាស់ បានន័យថា លោកអ្នកមានការចាប់អារម្មណ៍នៅរៀននេះរៀងរាល់ថ្ងៃជា
 ធម្មតា

B	សំណួរ	ការទទួលបាននិស្សន្ទរបស់លោកអ្នក/ ទទួលបាន			
		ជំនួស	បន្តិច ម្តង	ច្រើន	ច្រើនណាស់
ខ្លែកពន្យាករ					
1.	រាល់ថ្ងៃលោកអ្នកគិតថានិស្សន្ទមានសុខភាពរស់នៅ ប៉ុណ្ណា				
2.	មួយឆ្នាំកន្លងមកលោកអ្នកមានបានទទួល ព្រះថ្នាំសំបូតម្តងឬម្តងទៀត				
3.	កន្លែងធ្វើការលោកអ្នកមានការរួមចំនួនមួយថ្ងៃ មួយប៉ុណ្ណាដែរ				
4.	លោកអ្នកធ្វើការរោងចក្រនីមួយៗ ក្នុងរយៈពេល មួយប៉ុណ្ណាដែរ				
5.	លោកអ្នកបានទទួលទានអាហារបានគ្រប់គ្រាន់ ទេក្នុងមួយថ្ងៃ				
6.	លោកអ្នកបានសំរាក ឆ្ងល់ ឬ ទេ បានគ្រប់គ្រាន់ ដែរ ឬ ទេ				
7.	លោកអ្នកមានខ្លួន រីក ទៅភាពធូលីត្រាន់ទៅ ពេលបំពេញការងារប៉ុណ្ណាដែរ				
ខ្លែកសុខភាពជិត					
8.	លោកអ្នកមានការពិភាក្សាសំបូតជាមួយមេភា បានប៉ុន្មានដែរ				
9.	លោកអ្នកមានជំនឿទុកចិត្តនឹងដឹងបាន ប៉ុន្មានដែរ				

៖	សំណួរ	ការទទួលបានច្បាប់សំណាកម្នាក់/ ទទួលបានច្បាប់			
		ជំនួស	បង្កើត មធ្យម	ទ្រទ្រង់	ទ្រទ្រង់រាល់
10.	លោកអ្នកមានពេញវិញ្ញាណកម្មជំនួយស្រូវស្រែ ថ្ងៃច្រើនប៉ុន្មានខែ				
11.	លោកអ្នកមានមោទនភាពនៅការកំពុងខែ បានប្រកលអោយប៉ុន្មានខែ				
12.	នៅពេលបន្តិកការងារលោកអ្នកប្រើសមាជិក ច្រើនប៉ុន្មានខែ				
13.	លោកអ្នកមានសមត្ថភាពដើម្បីអោយគ្រូម គ្រូសារពិសោធន៍បានច្រើនប៉ុន្មានខែ				
14.	លោកអ្នកមានសេចក្តីសុខស្រួលការងារនៅ នេះប៉ុន្មានខែ				
15.	លោកអ្នកមានទុកច្រៀងម្តងទៅពីសម្រាប់				
16.	លោកអ្នកមានការទុកចិត្តបំផុតគ្នាមកការងារ ប៉ុន្មានខែ				
17.	លោកអ្នកមានការពិសោធន៍គ្នាមកការងារបាន ប៉ុន្មានខែ				
សង្កេតការណ៍នានាដូចម្តេច					
18.	លោកអ្នកធ្វើការតាមតួនាទីរបស់ខ្លួនបានប៉ុន្មាន ខែ				
19.	លោកអ្នកអាចនិយាយជាមួយមេការនីតិវិធីគ្រូម ការងារបានប៉ុន្មានខែ				
20.	លោកអ្នក នីតិ វិធី គ្រូមការងារប្រៀបធៀបគ្រូសារ តែមួយទេ				
21.	លោកអ្នកបានផ្តល់យោបល់ដល់នីតិវិធីគ្រូមការងារ បានប៉ុន្មានខែ				
22.	លោកអ្នកមានការណែនាំជាប្រយោជន៍ពីនីតិវិធី គ្រូ-អ្នកចាត់ការប៉ុន្មានខែ				
23.	លោកអ្នកបានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីនីតិវិធីគ្រូម ធ្វើការប៉ុន្មានខែ				

B	សំណួរ	ការទទួលបានស្តីពីការស្រាវជ្រាវ/ ទទួលបាន			
		ដំបូង	បង្អស់	ទ្រឹស្តី	ស្តីពីការងារ
24.	លោកអ្នកមានសុវត្ថិភាពជិតខ្លួន ដឹង ទ្រព្យសម្បត្តិ ពេលធ្វើដំណើរធ្វើការប៉ុណ្ណាដែរ				
25.	លោកអ្នកគិតថាគ្រួសារខ្លួនធ្វើការមានបរិយាកាសប៉ុណ្ណាដែរ				
ផ្នែកបរិយាកាស					
26.	លោកអ្នកមានការពេញចិត្តផ្ទៃលុបសំរាមការងារប៉ុណ្ណាដែរ				
27.	លោកអ្នកមានការគោរពច្បាប់កន្លែងប្រកបការងារបានប៉ុណ្ណាដែរ				
28.	លោកអ្នកមានភាពងាយស្រួលទៅធ្វើការប៉ុណ្ណាដែរ				
29.	លោកអ្នកមានសុវត្ថិភាពជិតខ្លួន ដឹង ទ្រព្យសម្បត្តិ ពេលទៅធ្វើការប៉ុណ្ណាដែរ				
30.	លោកអ្នកមានការពេញចិត្តនៅរបស់ប្រើប្រាស់ម្តង ៣ បន្ទប់សំរាម ពេងងាយ បន្ទប់ទឹក បង្គន់ ប៉ុណ្ណាដែរ				
31.	កន្លែងធ្វើការបានអោយជំនួយដល់ នៅព្រឹកសុវត្ថិភាពដល់លោកអ្នកប៉ុណ្ណាដែរ				
32.	កន្លែងធ្វើការមានទំនុករើអោយប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ទេ				
33.	លោកអ្នកបានទទួលស្គាល់ ការងារលើការងារ ដំបូង ដំបូងការងារប៉ុណ្ណាដែរ				
ផ្នែកជំនួយ					
34.	ការងារសព្វថ្ងៃនេះបានផ្តល់ធនប្រយោជន៍ដល់ជីវិតលោកអ្នកប៉ុណ្ណាដែរ				
35.	ការងារសព្វថ្ងៃនេះលោកអ្នកគិតថាបានផ្តល់ធនប្រយោជន៍ដល់សង្គមប៉ុណ្ណាដែរ				

B	សំណួរ	ការទទួលបានច្បាប់សំណាកអ្នក/ ទទួលបាន			
		ជំនួស	បង្កើត មធ្យម	ស្ថិត	ស្ថិតិសរុប
36.	លោកអ្នកបែកបន្លំទេបានឲ្យការទំនេរ?				
37.	លោកអ្នកគិតថាដឹងណាចេញពីការងារកន្លែង នេះទេ?				
38.	លោកអ្នកមានសន្សំមចាត់រោងចក្រ និង គ្រុមការ ងារ រឹងមាំប៉ុណ្ណាដែរ?				
39.	លោកអ្នកបានប្រើសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនពេញទំ ទេ?				
40.	លោកអ្នកមានការចូលរួមដើម្បីរួញផ្សាយឈ្មោះ ស្រូវរបស់រោងចក្រនេះទេ?				
41.	លោកអ្នកមាននីតិការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពខ្លួន ប៉ុណ្ណាដែរ?				
42.	លោកអ្នកបានប្រកបកិច្ចការមួយណា ប៉ុណ្ណាដែរ?				
ផ្នែករឹងមាំគ្រូងជីវិត					
43.	លោកអ្នកបានទទួលប្រាក់ចំណូលតាមសមត្ថ ភាពខ្លួនប៉ុណ្ណាដែរ?				
44.	លោកអ្នកបានចាត់ចែងជំនួយ-ចំណូលអោយ បានសមរម្យនេះទេ?				
45.	លោកអ្នកបានផ្តល់បំណុលដើម្បីសាងគ្រួសារសម្បូរ សប្បាយប៉ុណ្ណាដែរ?				
46.	លោកអ្នកពេញចិត្តនៅសុវត្ថិភាពផ្សេងៗដែលគ្រុម ហ៊ុនដំណើរការប៉ុណ្ណាដែរ?				
47.	លោកអ្នកបានទទួលការវិវាទស្រុកភាពប្រចាំ ឆ្នាំគ្រប់គ្រាន់ទេ?				
48.	លោកអ្នកបានសន្សំសុយន្ទុកដើម្បីការងារនៅ ពេលគ្រាគ្រន្លោះទេ?				

B	សំណួរ	ការទទួលបានចំណុចរបស់លោកអ្នក/ ទទួលបាន			
		ទំនួល	បង្កើត បន្ថែម	ស្រួល	ស្រួលណាស់
49.	លោកអ្នកបានទទួលការងារឡើងប្រាក់នៃ មុន កំណែសន្ទះទេ				
ភាពរួម					
50.	លោកអ្នកធ្វើការសព្វថ្ងៃនេះសមរម្យនឹងចំណេះ ដំបូងដែរ				
51.	លោកអ្នកធ្វើការនេះមានអត្ថប្រយោជន៍ ដឹង សំខាន់ដំបូងដែរ				
52.	លោកអ្នកជំពាក់បំណុលប្តូរសំខាន់បំផុតដែរ				
53.	លោកអ្នកមានគុណភាពនៃប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ ដែរ				

ជំនួញទី១៖ មានសំណួរទាក់ទងសង្គម

បញ្ជាក់ សំណួរទាំងនេះទាក់ទងនឹងសំណួរការគិតរបស់លោកអ្នក តើខ្ញុំមួយណាដែលត្រូវជំនួញ
បំផុត/សូមមេត្តាគូសជំនួញ សំណួរមាន 5 គ

- 5 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះច្រើនបំផុត
- 4 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះច្រើនណាស់
- 3 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះពាក់កណ្តាល
- 2 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះបន្តិចបន្តួច
- 1 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះតិចណាស់

B	សំណួរ	ការទទួលបាន				
		1	2	3	4	5
ផ្អែកនាងអារម្មណ៍						
1.	លោកអ្នកមានការត្រូវប្រាប់ជាមួយនឹងយកចិត្ត ទុកដាក់ប្រសារទេ					
2.	លោកអ្នកមានការទំនាក់ទំនងដឹងយល់គ្នា ប្រចាំទេ					

៖	សំណួរ	ការទទួលបាន				
		1	2	3	4	5
3.	គ្រួសារលោកអ្នកមានការប្រកាសនៅពេលលោកអ្នកបានការអាណុំទេ					
4.	គ្រួសារលោកអ្នកមានការព្រួយបារម្ភដល់ជំងឺរោគលោកអ្នកទេ					
5.	គ្រួសារលោកអ្នកបានស្តាប់នៅបញ្ហាភ័យភ័យទេ					
6.	មេការលោកអ្នកបានជួយគាំទ្រដល់គ្រូនៅពេលធ្វើការទេ					
7.	មេការលោកអ្នកបានព្រួយបារម្ភនៅសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពពេលធ្វើការទេ					
8.	មេការលោកអ្នកបានស្តាប់នៅបញ្ហាដែលភ័យភ័យទេ					
9.	មេការលោកអ្នកមានការទុកចិត្ត និងប្រគល់ការងារទេ					
10.	មិត្តរួមការងារមានការព្រួយបារម្ភ នៅពេលលោកអ្នកមានបញ្ហាណាមួយទេ					
11.	មិត្តរួមការងារព្រួយបារម្ភនឹងជួយសង្គ្រោះនៅពេលអ្នកមានបញ្ហាទេ					
12.	មិត្តរួមការងារមានការសួរសុខទុក្ខអ្នកជាដាច់ខាតទេ					
13.	មិត្តរួមការងារមានការព្រួយបារម្ភនៅពេលអ្នកមិនស្រួលខ្លួនជាដាច់ខាតទេ					
14.	មិត្តជិតស្និទ្ធកមកលួងលោមនៅពេលអ្នកអស់គំនិត-អស់សង្ឃឹមទេ					
15.	មិត្តជិតស្និទ្ធកនិយាយលួងលោមនៅពេលអ្នកអស់គំនិតដាច់ខាតមានបញ្ហាការងារទេ					

ខ	សំណួរ	ការទទួលបាន				
		1	2	3	4	5
16.	មិត្តជិតស្និទ្ធក្នុងគោរពនៃលោកអ្នកជាដំបូងនៅពេលមានបញ្ហាទេ					
ផ្នែកធនធាន						
17.	គ្រូមគ្រូសរសេរធូររាល់ការងារទូទៅ					
18.	លោកអ្នកបានទទួលការឧបត្ថម្ភពីគ្រូសរនៅពេលទូរៈនាគលុយទេ					
19.	លោកអ្នកបានទទួលការឧបត្ថម្ភនៅក្រៅស្នេហាពីគ្រូសរនៅពេលទូរៈនាគទេ					
20.	គ្រូមគ្រូសរមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់នៅពេលអ្នកត្រូវការទេ					
21.	មេការលោកអ្នកមានការឆាប់រហ័សនៅពេលមានបុណ្យទានទេ					
22.	មេការលេចរូបរាងដាច់ខាតនៃប្រើប្រាស់ទេ					
23.	មេការបែងចែកការងារអោយអ្នកផ្សេងទៀតទេ ការងារច្រើនពេក - ការងារច្រើនពេក					
24.	មេការបាននាំគ្នាទំនងដល់មន្ទីរពេទ្យនៅពេលដែលមិនប្រុងប្រយ័ត្នទេ					
25.	មិត្តរួមការងារបានធូររាល់ការងារនៅពេលអ្នកធ្វើមិនទាន់ទេ					
26.	នៅពេលឈឺមិត្តជិតស្និទ្ធលោកអ្នកបានមកសួរសុខទុក្ខទេ					
27.	មិត្តរួមការងារបានអោយខ្លួននៅឧបត្ថម្ភលើម្ហូបអាហារ ស្បែកជើង បិទទេ					
សំណើ						
28.	គ្រូសរលោកអ្នកបានរំលែកក្នុងការងាររបស់					

ខ	សំណួរ	ការទទួលបាន				
		1	2	3	4	5
	លោកអ្នកទេ					
29.	គ្រួសារលោកអ្នកបានណែនាំក្នុងការរស់នៅរបស់លោកអ្នកទេ					
30.	មេការលោកអ្នកបានពន្យល់ក្នុងការធ្វើការងាររបស់អ្នកទេ					
31.	មេការលោកអ្នកបានពន្យល់ក្នុងរបៀបរបបការធ្វើការរបស់អ្នកទេ					
32.	មេការលោកអ្នកបានពន្យល់ក្នុងការប្រើប្រាស់ឧប្បករណ៍របស់អ្នកទេ					
33.	មិត្តរួមការងារបានណែនាំនៅការងារដែលអ្នកធ្វើស្ទើរទាំងទេ					
34.	មិត្តរួមការងារបានផ្លាស់ប្តូររបៀបរបបងារងារប្រយោជន៍ទេ					
35.	មិត្តជិតស្និទ្ធជានណែនាំក្នុងការរស់នៅការបន្តបន្ទាប់ប្រទេសផ្សេងទេ					
36.	មិត្តជិតស្និទ្ធជានណែនាំក្នុងការរស់នៅប្រើដីក្រែងរាជធានីទេ					
37.	មិត្តជិតស្និទ្ធជានណែនាំក្នុងបញ្ហាប្រែប្រួលអន្តោ ប្រយោជន៍					
លក្ខណៈ						
38.	សមាជិកក្នុងគ្រួសារបានរស់នៅនៅក្នុងភោជនីយដ្ឋានអ្នកធ្វើទុសទេ					
39.	សមាជិកក្នុងគ្រួសារបានប្រាប់នៅជំនាញខ្សោយក្នុងការរស់នៅទេ					
40.	សមាជិកក្នុងគ្រួសារបានរស់នៅនៅក្នុងអគារអ្នកធ្វើទុសទេ					

៖	សំណួរ	ការទទួលបាន				
		1	2	3	4	5
41.	លោកអ្នកបានទទួលរង្វាន់ពីសេវាការខេ					
42.	លោកអ្នកបានទទួលពាក្យសរសើរពីមរករនៅ ពេលធ្វើការបានល្អ					
43.	លោកអ្នកបានទទួលការស្តាប់ខ្លោងពីមេការនៅ ពេលធ្វើការខុសទេ					
44.	លោកអ្នកបានទទួលការចោទប្រកាន់ពីមេ ការនៅពេលធ្វើការងារល្អ					
45.	មេការការប្រាប់នៅទីកន្លែងដែលអ្នកត្រូវធ្វើការ					
46.	មិត្តរួមការងារបានសរសើរលើការងាររបស់អ្នក					
47.	មិត្តរួមការងារប្រាប់នៅទីកន្លែងមានកំហុសដល់ អ្នក					
48.	មិត្តរួមការងារពោលមាត់គេនៅទីកន្លែងខុស					
49.	មិត្តរួមការងារពោលពាក្យសរសើរលើពេលធ្វើ អំពើល្អ					
50.	មិត្តរួមការងារប្រាប់នៅជំហានល្អពីខ្លួនរបស់អ្នក					

២) តារាង ៤ ការយល់ដឹងអំពីវិស័យស្តីភាព

បញ្ជាក់ សំណួរទាំងនេះទាក់ទងនឹងសំណួរការងាររបស់លោកអ្នក គឺមួយណាដែលត្រូវបានបំពេញ/សម្រេចបានសំណួរ សំណួរមាន 5 ៖

- 5 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះជ្រើសបំពេញ
- 4 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះជ្រើសពេល
- 3 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះពាក់កណ្តាល
- 2 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះបន្តិចបន្តួច
- 1 បានន័យថា អ្នកឆ្លើយយល់ស្របតាមសំណួរនោះគិតពេល

B	សំណួរ	ការយល់របស់អ្នក				
		1	2	3	4	5
ការទទួលបានគ្រូជំនាញបុគ្គល						
1.	លោកអ្នកធ្វើការត្រូវមានសមាជិកខ្លះ មិនត្រូវខ្លួន ដើម្បីការងារអោយមានសុវត្ថិភាព					
2.	លោកអ្នកធ្វើការមិនបានគិតបានល្អិតល្អន់អោយមាន គ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើការងារ					
3.	ការប្រើអាវម្ជុំនៅពេលធ្វើការអាចបង្កអោយមានគ្រោះថ្នាក់ដល់លោកអ្នកបាន					
4.	លោកអ្នកធ្វើការអោយប្រុងប្រយ័ត្នដើម្បីការងារឧប្បត្តហេតុគេចឡើង					
5.	លោកអ្នកមិនប្រុងប្រយ័ត្ននៅពេលធ្វើការ ម្តងជាមួយមេកងារហេតុមកពីលេបផ្លូវ					
6.	លោកអ្នកធ្វើការអោយទុកសុវត្ថិភាពជាប់ដៃ					
7.	លោកអ្នកធ្វើការអោយយកចិត្តទុកដាក់					
8.	លោកអ្នកធ្វើការអោយមិនបង្ខំខ្លួន គឺមិនបង្ខំខ្លួនធ្វើការបន្តទៀត					
កន្លែងធ្វើការមិនមានសុវត្ថិភាព						
9.	លោកអ្នកត្រូវពាក់ឧប្បករណ៍ការងារសុវត្ថិភាពនៅពេលធ្វើការ					
10.	លោកអ្នកបានធ្វើការប្រៀបការគែមខ្លួនមុនពេលធ្វើការ					
11.	លោកអ្នកធ្វើការតាមលំដាប់ពីគ្រឹះស្ថាន					
12.	លោកអ្នកមិនប្រលែងគ្នានៅពេលធ្វើការ					
13.	លោកអ្នកបន្តបន្ទាប់គ្នាគ្រប់យ៉ាងក្នុងការប្រើឧប្បករណ៍ គឺដូចគ្នាដាច់គ្នាគ្រប់យ៉ាង					
14.	លោកអ្នកត្រៀមវិធីឧប្បករណ៍អោយបានសមរម្យគ្នាដែរ					

B	សំណួរ	ការយល់របស់អ្នក				
		1	2	3	4	5
15.	លោកអ្នកប្រាប់មេធាវីមេត្តាមនោគមន៍នៅពេលឃើញ លោកអ្នករំលឹកអោយគ្រោះថ្នាក់					
16.	លោកអ្នកបានចូលរួមការអប់រំមុនចូលធ្វើការ					
17.	លោកអ្នកបានយល់ពីសុវត្ថិភាពក្នុងការងារនឹង ជួយការងារមិនអោយគេរើសអើង					
18.	លោកអ្នកបានចូលរួមការអប់រំសុវត្ថិភាពការងារ ជាដាច់ខាត					
19.	លោកអ្នកគ្រូគ្រង់រំលឹកនៅឲ្យគ្រូរំលឹកអោយនៅ ប្រើការបានជាដាច់ខាត					
20.	លោកអ្នកទុកម៉ាស៊ីនឲ្យគ្រូរំលឹកប្រើប្រាស់បន្ទាប់ពី ប្រើការហើយ					
21.	កន្លែងធ្វើការមិនមានគ្លីនិក					
22.	កន្លែងធ្វើការមានកន្លែងគ្រប់គ្រាន់ នៅពេលធ្វើការ					
23.	កន្លែងធ្វើការមិនមានសំលេងខ្លាំងដែលគួរអោយ នៃនាអាការរំលឹកគ្រូរំលឹក					
24.	កន្លែងធ្វើការមានអាការរំលឹកចេញចូលបានល្អ					
25.	កន្លែងធ្វើការមិនមានធាតុអាការរំលឹក					

ផ្នែកទី 5 ទាក់ទងសុខភាព

បញ្ជាក់ សំណួរទាំងនេះទាក់ទងនឹងសំណួរការងាររបស់លោកអ្នក គឺមួយណាដែលត្រូវបានបញ្ជាក់
បំផុត/មួយមេត្តាគ្រូរំលឹកសំណួរ សំណួរមាន 5 ៖ គឺ

- 1. បច្ចុប្បន្នលោកអ្នកហៅគ្រូរំលឹកប៉ុន្មានដងក្នុង 1 សប្តាហ៍
 - 1 មិនបានហៅគ្រូរំលឹក 2 គឺច្រើនជាង 3 ថ្ងៃ 1សប្តាហ៍ 3 មាន 3ថ្ងៃ 1សប្តាហ៍
 - 4 ច្រើនជាង 3ថ្ងៃ 1សប្តាហ៍ 5 រាល់ថ្ងៃ

2. បច្ចុប្បន្នលោកអ្នកដាក់បារី / ថ្នាំដាក់
 - 1 ដាក់រាល់ថ្ងៃ
 - 2 ដាក់ញយា
 - 3 យូរដាក់ម្តង
 - 4 ច្បាប់ដាក់
 - 5 មិនច្បាប់ដាក់ទេ
3. បច្ចុប្បន្នលោកអ្នកពិនិត្យគ្រឿងស្រវឹង ម្តងម្កាត់ / ស្រា / បៀរ/ស្រាទំពាំងបាយជូរ/ទឹកខ្លោកចូរ
 - 1 ពិនិត្យរាល់ថ្ងៃ
 - 2 ពិនិត្យរៀងរាល់ថ្ងៃ
 - 3 ពិនិត្យ 1-2 ដង/ថ្ងៃ
 - 4 យូរពិនិត្យម្តង
 - 5 មិនច្បាប់ពិនិត្យទេ
4. ជាទូទៅលោកអ្នកពេញចិត្តនឹងសុខភាពរាងកាយទេ
 - 1 មិនពេញចិត្តទេ
 - 2 ពេញចិត្តកិច្ច
 - 3 ពេញចិត្តធម្មតា
 - 4 ពេញចិត្តណាស់
 - 5 ពេញចិត្តឆ្លាំងណាស់
5. ជាទូទៅលោកអ្នកពេញចិត្តនឹងគ្រូបង្រៀនលោកអ្នកដែរ ឬ ទេ
 - 1 មិនមាន
 - 2 បន្តិច
 - 3 ធម្មតា
 - 4 ណាស់
 - 5 ច្រើនបមផុត
6. ជាទូទៅលោកអ្នកមានកម្លាំងកាយ (កម្លាំងកាយ / រឿងប្រាសាទ/រឿងល្បីល្បាញ) ឬ ទេ
 - 1 កម្លាំងឆ្លាំងណាស់
 - 2 កម្លាំងណាស់
 - 3 កម្លាំងធម្មតា
 - 4 កម្លាំងបន្តិច
 - 5 មិនមានកម្លាំងទេ
7. ជាទូទៅលោកអ្នកគិតនឹកស្មានជាទីត្រេកទឹកមិនដល់ ឬ ទេ
 - 1 មិនសមតាមបំណងឡើយ
 - 2 សមតាមបំណងកិច្ច
 - 3 តាមបំណងធម្មតា
 - 4 មិនសមតាមបំណងណាស់
 - 5 មិនសមតាមបំណងឆ្លាំងណាស់
8. នៅពេលមានបញ្ហាទីត្រេកលោកអ្នកអាចចាត់ការបានដែរ ឬ ទេ
 - 1 មិនអាចចាត់ការបានទេ
 - 2 ចាត់ការបន្តិច
 - 3 ចាត់ការបានធម្មតា
 - 4 ចាត់ការបានច្រើន
 - 5 ចាត់ការបានច្រើនណាស់
9. នៅពេលនេះមានអាជីបណ្ឌិតស្មេទេ
 - 1 មិនស្មេ
 - 2 តិចតួច
 - 3 ជាធម្មតា
 - 4 ស្មេណាស់
 - 5 ស្មេឆ្លាំងណាស់
10. បានប្រាក់ចំណូលទាំងអស់ក្នុង 1 ខែ ៗសមរម្យនឹងប្រាក់ចំណាយទេ
 - 1 ប្រាក់ចំណាយច្រើនជាងប្រាក់ចំណូល
 - 2 ប្រាក់ចំណាយច្រើនជាងបន្តិច
 - 3 សមរម្យគ្នា
 - 4 ប្រាក់ចំណាយតិចជាងប្រាក់ចំណូល
 - 5 ប្រាក់ចំណាយតិចជាងប្រាក់ចំណូលណាស់
11. ជាទូទៅលោកអ្នកមានការជួយសង្គ្រោះដល់អ្នកដទៃ ឬ ទេ
 - 1 មិនច្បាប់មាន/ រៀនច្រើនមិនមាន
 - 2 យ៉ាងម្តង
 - 3 ម្តងកា
 - 4 រៀនច្រើនគ្រប់ពេលវេលា
 - 5 គ្រប់ពេលវេលា
12. លោកអ្នកបដិបត្តិការងារសន្តោយដំបូងចាត់ដែរ ឬ ទេ
 - 1 មិនបដិបត្តិ/រៀនច្រើនមិនបដិបត្តិ
 - 2 យ៉ាងម្តង
 - 3 ធម្មតា
 - 4 ច្រើន
 - 5 ច្រើនណាស់
13. លោកអ្នកមានសុវត្ថិភាពក្នុងទីត្រេក និង ទ្រព្យសម្បត្តិដែរ ឬ ទេ
 - 1 មិនមាន/មានបន្តិច
 - 2 បន្តិច
 - 3 ធម្មតា
 - 4 ច្រើន
 - 5 ច្រើនណាស់

14. លោកអ្នកស្វែងរកចំណេះដឹងបន្ថែមទៀតទេ ក្រៅពីចំណេះដឹងដែលលោកអ្នកមាន

- 1 មិនទូលំ/ចាប់អារម្មណ៍បន្តិចបន្តួច 2 បន្តិច 3 ធម្មតា
- 4 ច្រើន 5 ច្រើនណាស់

15. លោកអ្នកមានជីវិតក្នុងសង្គមគឺមានលេចក្តីសុខដែរ ឬ ទេ

- 1 មិនមាន/មានបន្តិច 2 បន្តិច 3 ធម្មតា
- 4 ច្រើន 5 ច្រើនណាស់

16. លោកអ្នកមានជីវិតក្នុងសង្គមដែលគឺមានលេចក្តីសុខដែរ ឬ ទេ

- 1 មិនមាន/មានបន្តិច 2 បន្តិច 3 ធម្មតា
- 4 ច្រើន 5 ច្រើនណាស់

17. លោកអ្នកមានលេចក្តីក្នុងសង្គម " មានលេចក្តីសុខ" ឬ ទេ

- 1 មិនមាន/មានបន្តិច 2 បន្តិច 3 ធម្មតា
 - 4 ច្រើន 5 ច្រើនណាស់
-

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม

1. รศ.ดร.สุรินทร์ กลัมพากร
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. พญ.รัตนา จิรกาลวิศิษฐ์
หัวหน้ากลุ่มงานอาชีวเวชกรรม โรงพยาบาลหาดใหญ่
3. นายทินกฤต จันทภา
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเซฟส์กิน เมดิคอล ไทยแลนด์ จำกัด

ภาคผนวก ค
ใบพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ดิฉัน นางทิพวัลย์ สมิต นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชปฏิบัติชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามซึ่งใช้เวลาประมาณ 20 นาที

การเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจของท่าน ซึ่งท่านมีสิทธิจะตอบรับหรือปฏิเสธโดยไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านทั้งสิ้น หากท่านมีข้อสงสัยประการใดหรือรู้สึกไม่สบายใจในขณะในระหว่างการตอบแบบสัมภาษณ์ หรือต้องการถอนตัวออกจากการวิจัย ท่านสามารถยุติได้โดยไม่มีข้อแม้ใดๆ ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับและจะนำมาเสนอเป็นผลการวิจัยในภาพรวม ดังนั้นจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้

หากท่านยินดีที่จะเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ ท่านสามารถแสดงความร่วมมือโดยการลงนามด้านล่างข้อความนี้

(ทิพวัลย์ สมิต)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้วิจัย

ใบพินัยกรรมสิทธิกลุ่มตัวอย่าง (ภาษาพม่า)

အလုပ်သမားများအတွက် ရရှိမှု အချက်အလက်များ နမူနာ

တက္ကသိုလ် ကျောင်းသူ ထိပဝမ်း နွယ်လော် ဟာအလုပ်သမား များနှင့် ပတ်သက်ပြီးလုံငန်းထည် မှာ အလုပ်သမားများကို ဘယ်လို အခွင့်အရေးများ ရရှိသလဲ အလုပ်သမားများနှင့်ထိုင်လူမျိုးများနှင့်တန်တူအလုပ်လုပ်ရတအဆင်းပြေခဲ့လာဆိုတာ အလုပ်သမား များ ဝိုင်းဝန်းပြီး ဒီ အမေးအဖြေကို ဖြေကြားပေးပါရန်အချိန်မိနစ် ၂၀ အတွင်း မှာ ဖြေကြားပေးပါ

ဒီအမေးအဖြေ များကို အလုပ်သမားများ အနေနှင့်ဖြေ ကြာလိုလဲရတဲ့မေးခွန်းများကို လဲ မဖြေလိုလဲရတဲ့ တစ်ကယ်လို ဖြေကြားတာတဲ့ အချက်အလက်များကို သေခြာစွာသိပ်ဆည်းထားပြီး အချက်အလက် များကို သက်ဆိုင်ရာများနှင့် တွေ့ရှိပြီး ဖြေရှင်းပေးမယ်ကျေးဇူးအများကြီးတင်ပါတဲ့မေးခွန်းအချက်အလက်များကိုအချိန်ကုန်ခံပြီးဖြေကြားပေးတဲ့အတွက်ကျေးဇူးအများကြီးတင်ပါတဲ့

တစ်ကယ်လိုဒီမေးခွန်းအချက်အလက်များကိုသဘောတူတဲ့ဆိုရင် မေးခွန်းများကို အောက်ဘက် မေးခွန်းများကို ဖြေကြားပေးပါ

နာမည်

မေးခွန်းများဖြေကြားတဲ့လူများ

နေ့စွဲလခုနှစ်

បែបវិភាគសិទ្ធិក្រុមតំបន់ (ភាសាកម្ពុជា)

ការរក្សាសិទ្ធិចំពោះគ្រូមតិ

នាងខ្ញុំ ឈ្មោះ ថីន ឡែង ណុក លើស ជាសិស្សសាលាសិក្សាអំពីវិភាគសិទ្ធិក្រុមតំបន់បទដ្ឋានពេទ្យសាស្ត្រ មហាវិទ្យាល័យសង្ហាករិន វិថីយក្សិណ - ផលប៉ះពាល់ការរស់នៅរបស់ពលករអន្តោប្រវេសន៍តាមរោងចក្រ ដើម្បីនាំយកមកបដិបត្តិកែតម្រូវអោយមានសេចក្តីសុខក្នុងការរស់នៅរបស់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ទើប សូមការចូលរួមឆ្លើយនៅសំណួរប្រធាន 20 នាទីប៉ុណ្ណោះ

ការចូលរួមវិថីពេលនេះទៅតាមការស្តីកិច្ចរបស់លោកអ្នកមានសិទ្ធិឆ្លើយ ឬ បដិសេធក្នុងការ ចូលរួមវិថីដោយមិនមានផលប៉ះពាល់ដល់លោកអ្នកឡើយ ប្រសិនបើលោកអ្នកមានចំណងក្នុងការ lok សម្ភាសន៍ដៃគូអោយមិនសប្បាយចិត្តលោកអ្នកអាចមិនឆ្លើយក៏បាន គ្រប់យ៉ាងទុកជាភាពសំងាត់ទាំង អស់ សូមអរគុណលោកអ្នកដែលបានចំណាយពេលមកចូលរួមក្នុងការវិថីនេះ

លោកអ្នកដែលបានសំរេចចិត្តចូលវិថីក្នុងឱកាសនេះ សូមលោកអ្នកសរសេរឈ្មោះដូចខាងក្រោមនេះ

ចុះឈ្មោះ:

អ្នកចូលរួមវិថី

ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ

ภาคผนวก ง
ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ตาราง 10

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน (N = 140)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านร่างกาย					
1.	ทุกวันนี้ท่านคิดว่ามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด	4 (2.9)	25 (17.9)	60 (42.9)	51 (36.4)
2.	ในปีที่ผ่านมาท่านเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลบ่อยเพียงใด	91 (65.0)	26 (18.6)	20 (14.3)	3 (2.1)
3.	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด	-	11 (7.9)	68 (48.6)	61 (43.6)
4.	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด	1 (.7)	13 (9.3)	56 (40.0)	70 (50.0)
5.	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด	-	15 (10.7)	45 (32.1)	80 (57.1)
ด้านจิตใจ					
6.	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด	1 (.7)	11 (7.9)	58 (41.4)	70 (50.0)
7.	ท่านมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจตัวเองเพียงใด	2 (1.4)	10 (7.1)	49 (35.0)	79 (56.4)
8.	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด	-	8 (5.7)	50 (35.7)	82 (58.6)
9.	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	1 (.7)	1 (.7)	39 (27.9)	99 (70.7)
10.	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีความตั้งใจจดจ่อกับงานเพียงใด	-	3 (2.1)	50 (35.7)	87 (62.1)
11.	ท่านเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด	-	4 (2.9)	41 (29.3)	95 (67.9)
12.	ท่านมีความสุขในการทำงานที่นี่เพียงใด	1 (.7)	14 (10.0)	36 (25.7)	89 (63.6)
13.	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด	-	4 (2.9)	45 (32.1)	91 (65.0)
14.	ท่านไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเพียงใด	-	3 (2.1)	36 (25.7)	101 (72.1)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
15.	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด	-	6 (4.3)	34 (24.3)	100 (71.4)
16.	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด	-	2 (1.4)	42 (30.0)	96 (68.6)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม					
17.	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเองเพียงใด	-	4 (2.9)	57 (40.7)	79 (56.4)
18.	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด	-	5 (3.6)	49 (35.0)	86 (61.4)
19.	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด	-	3 (2.1)	44 (31.4)	93 (66.4)
20.	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด	-	8 (5.7)	38 (27.1)	94 (67.1)
21.	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด	-	4 (2.9)	57 (40.7)	79 (56.4)
22.	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงานเพียงใด	-	5 (3.6)	33 (23.6)	102 (72.9)
23.	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานเพียงใด	-	8 (5.7)	55 (39.3)	77 (55.0)
24.	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด	-	1 (.7)	45 (32.1)	94 (67.1)
25.	คนในที่ทำงานของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพียงใด	-	2 (1.4)	36 (25.7)	102 (72.9)
ด้านสิ่งแวดล้อม					
26.	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด	-	11(7.9)	52 (37.1)	77 (55.0)
27.	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการเพียงใด	-	4 (2.9)	56 (40.0)	80 (57.1)
28.	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด	-	5 (3.6)	48 (34.3)	87 (62.1)
29.	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด	2 (1.4)	1 (.7)	48 (34.3)	89 (63.6)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
30.	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน โรงอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วมเพียงใด	-	7 (5.0)	55 (39.3)	78 (55.7)
31.	ที่ท่านงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด	2 (1.4)	4 (2.9)	53 (37.9)	81 (57.9)
32.	ที่ท่านงานท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอเพียงใด	-	4 (2.9)	51 (36.4)	85 (60.7)
33.	ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด	-	4 (2.9)	56 (40.0)	80 (57.1)
ด้านจิตวิญญาณ					
34.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านได้รับสิ่งที่เป็นเป้าหมายในชีวิตเพียงใด	-	-	58 (41.4)	82 (58.6)
35.	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด	1 (.7)	5 (3.6)	43 (30.7)	91 (65.0)
36.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่เพียงใด	-	5 (3.6)	46 (32.9)	89 (63.6)
37.	ท่านคิดจะลาออกไปทำงานที่ใหม่เพียงใด	103 (73.6)	16 (11.4)	13 (9.3)	8 (5.7)
38.	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหารเพียงใด	-	10 (7.1)	38 (27.1)	92 (65.7)
39.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด	3 (2.1)	8 (5.7)	46 (33.6)	82 (58.6)
40.	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเพียงใด	-	5 (3.6)	39 (27.9)	96 (68.6)
41.	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด	1 (.7)	4 (2.9)	47 (33.6)	88 (62.9)
42.	ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด	1 (.7)	5 (3.6)	45 (32.1)	89 (63.6)
ด้านความมั่นคงในชีวิต					
43.	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	-	11 (7.9)	54 (38.6)	75 (53.6)
44.	ท่านสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายสำหรับ	1	14	34	91

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
	ตนเอง ครอบครัว หรือภาระหนี้สินได้เหมาะสมเพียงใด	(.7)	(10.0)	(24.3)	(65.0)
45.	ท่านมีหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในอนาคตเพียงใด	103 (73.6)	22 (15.7)	9 (6.4)	6 (4.3)
46.	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้เพียงใด	-	10 (7.1)	64 (45.7)	66 (47.1)
47.	ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่เหมาะสมเพียงใด	1 (.7)	9 (6.4)	52 (37.1)	78 (55.7)
48.	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด	3 (2.1)	9 (6.4)	38 (27.1)	90 (64.3)
49.	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด	-	2 (1.4)	48 (34.3)	90 (64.3)
50.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	-	13 (9.3)	45 (32.1)	82 (58.6)
ภาพรวม					
51.	การทำงานที่นี้มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด	3 (2.1)	24 (17.1)	58 (41.4)	55 (39.3)
52.	ท่านมีภาระหนี้สินที่มากเกินไปจนผ่อนได้เพียงใด	90 (64.3)	18 (12.9)	22 (15.7)	10 (7.1)
53.	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพียงใด	-	6 (4.3)	50 (35.7)	84 (60.0)

ตาราง 11

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการสนับสนุนทางสังคม (N = 140)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
ด้านอารมณ์						
1.	ท่านได้รับความห่วงใยและกำลังใจจากครอบครัวอยู่เสมอ	-	9 (6.4)	19 (13.6)	69 (49.3)	43 (30.7)
2.	ท่านและครอบครัวติดต่อพูดคุยกันเป็นประจำ	-	4 (2.9)	17 (12.1)	56 (40.0)	63 (45.0)
3.	คนในครอบครัวแสดงความยินดี เมื่อท่านมีความก้าวหน้าในงาน	-	1 (.7)	15 (10.7)	45 (32.1)	79 (56.4)
4.	ครอบครัวแสดงความห่วงใยเรื่องสุขภาพ	-	4	11	54	71

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
	ของท่าน		(2.9)	(7.9)	(38.6)	(50.7)
5.	ครอบครัวรับฟังปัญหา เมื่อท่านไม่สบายใจในเรื่องต่างๆ	-	9 (6.4)	22 (15.7)	50 (35.7)	59 (42.1)
6.	หัวหน้างานให้กำลังใจท่านเกี่ยวกับการทำงาน	-	4 (2.9)	16 (11.4)	62 (44.3)	58 (41.4)
7.	หัวหน้างานแสดงความห่วงใยในสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของท่าน	-	2 (1.4)	18 (12.9)	52 (37.1)	68 (48.6)
8.	หัวหน้างานคอยรับฟัง เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน	-	3 (2.1)	17 (12.1)	74 (52.9)	46 (32.9)
9.	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายให้ท่านทำงานที่สำคัญ	-	2 (1.4)	17 (12.1)	59 (42.1)	62 (44.3)
10.	เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยท่าน เมื่อทราบว่าท่านมีปัญหาใดๆ ก็ตาม	2 (1.4)	2 (1.4)	12 (8.6)	63 (45.0)	61 (43.6)
11.	เพื่อนร่วมงานมีความเห็นใจและช่วยเหลือท่าน เมื่อทราบว่าท่านมีปัญหาในที่ทำงาน	-	3 (2.1)	19 (13.6)	52 (37.1)	66 (47.1)
12.	เพื่อนร่วมงานเอาใจใส่และสอบถามทุกข์สุขของท่านเสมอ	-	10 (7.1)	15 (10.7)	55 (39.3)	60 (42.9)
13.	เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยท่าน เมื่อท่านเจ็บป่วย	-	6 (4.3)	14 (10.0)	56 (40.0)	64 (45.7)
14.	เพื่อนสนิทคอยปลอบใจท่าน เมื่อท่านผิดหวัง ท้อแท้ในชีวิต	1 (.7)	3 (2.1)	14 (10.0)	66 (47.1)	56 (40.0)
15.	เพื่อนสนิทท่านพูดให้กำลังใจแก่ท่านเสมอ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน	-	6 (4.3)	17 (12.1)	49 (35.0)	68 (48.6)
16.	เพื่อนสนิทให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา	2 (1.4)	1 (.7)	12 (8.6)	56 (40.0)	69 (49.3)
ด้านทรัพยากร						
17.	สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้าน	-	11 (7.9)	19 (13.6)	50 (35.7)	60 (42.9)
18.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัวเมื่อมีปัญหาการเงิน	-	4 (2.9)	13 (9.3)	48 (34.3)	75 (53.6)
19.	ท่านได้รับการช่วยเหลือสิ่งของต่างๆ จากครอบครัวเมื่อขาดแคลน	-	4 (2.9)	12 (8.6)	70 (50.0)	54 (38.6)
20.	สมาชิกในครอบครัวมีเวลาให้ท่านเสมอ	-	2 (1.4)	10 (7.1)	60 (42.9)	68 (48.6)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
	เมื่อท่านต้องการ					
21.	ท่านไปร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในเทศกาลวันสำคัญ	-	6 (4.3)	22 (15.7)	54 (38.6)	58 (41.4)
22.	หัวหน้างานจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์สิ่งของในการทำงานที่จำเป็นแก่ท่าน	-	2 (1.4)	15 (10.7)	49 (35.0)	74 (52.9)
23.	หัวหน้างานแบ่งงานให้พนักงานคนอื่นเมื่อเห็นว่าท่านมีปริมาณงานมากเกินไป	2 (1.4)	1 (0.7)	10 (7.1)	66 (47.1)	61 (43.6)
24.	หัวหน้างานช่วยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้านสุขภาพเมื่อท่านเจ็บป่วย	-	2 (1.4)	8 (5.7)	69 (49.3)	61 (43.6)
25.	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลืองานท่าน เมื่อเห็นว่าท่านมีงานที่จะต้องทำปริมาณมาก	-	1 (.7)	12 (8.6)	80 (57.1)	47 (33.6)
26.	ท่านได้รับการดูแลจากเพื่อนสนิทเมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สบาย		5 (3.6)	17 (12.1)	52 (37.1)	66 (47.1)
27.	เพื่อนสนิทให้ท่านยืมอุปกรณ์เครื่องใช้ส่วนตัวเช่น เสื้อผ้า พัดลม เมื่อท่านขาดแคลน	1 (.7)	5 (3.6)	13 (9.3)	71 (50.7)	50 (35.7)
ด้านข้อมูล						
28.	สมาชิกในครอบครัวให้คำแนะนำท่านเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1 (.7)	12 (8.6)	10 (7.1)	61 (43.6)	56 (40.0)
29.	สมาชิกในครอบครัวให้คำแนะนำท่านเกี่ยวกับแนวทางการใช้ชีวิต	-	3 (2.1)	18 (12.9)	45 (32.1)	74 (52.9)
30.	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน	-	-	8 (5.7)	74 (52.9)	58 (41.4)
31.	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าเกี่ยวกับกฎระเบียบของที่ทำงาน	-	-	6 (4.3)	73 (52.1)	61 (43.6)
32.	หัวหน้างานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการทำงานแก่ท่าน	-	2 (1.4)	12 (8.6)	60 (42.9)	66 (47.1)
33.	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านยังไม่มีควมถนัด	-	7 (5.0)	15 (10.7)	62 (44.3)	56 (40.0)
34.	เพื่อนร่วมงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	1 (.7)	6 (4.3)	19 (13.6)	71 (50.7)	43 (30.7)
35.	เพื่อนสนิทให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในการทำงานในประเทศไทย	1 (.7)	2 (1.4)	15 (10.7)	64 (45.7)	58 (41.4)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
36.	เพื่อนสนิทให้คำแนะนำในเรื่องของการใช้ชีวิตส่วนตัว	1 (.7)	4 (2.9)	22 (15.7)	61 (43.6)	52 (37.1)
37.	เพื่อนสนิทให้การปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับบัตรแรงงานต่างด้าว	1 (.7)	5 (3.6)	12 (8.6)	67 (47.9)	55 (39.3)
ด้านการประเมิน						
38.	สมาชิกในครอบครัวตักเตือน เมื่อทราบว่าท่านทำเรื่องผิดพลาด	1 (.7)	2 (1.4)	15 (10.7)	72 (51.4)	50 (35.7)
39.	สมาชิกในครอบครัวให้คำแนะนำในเรื่องของการใช้ชีวิตส่วนตัว	-	-	26 (18.6)	59 (42.1)	55 (39.3)
40.	สมาชิกในครอบครัวชื่นชมเมื่อทราบว่าท่านมีผลงานที่ดี	1 (.7)	1 (.7)	10 (7.1)	65 (46.4)	63 (45.0)
41.	ท่านได้รางวัลพิเศษจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี	3 (2.1)	3 (2.1)	34 (24.3)	45 (32.1)	55 (39.3)
42.	ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี	-	4 (2.9)	25 (17.9)	57 (40.7)	54 (38.6)
43.	ท่านถูกตำหนิจากหัวหน้างาน เมื่อทำงานผิดพลาด	5 (3.6)	2 (1.4)	25 (17.9)	42 (30.0)	66 (47.1)
44.	ท่านได้รับการประเมินผลในค่าตอบแทนที่ได้รับที่ดีจากหัวหน้า เมื่อท่านมีผลการทำงานที่ดี	4 (2.9)	5 (3.6)	17 (12.1)	48 (34.3)	66 (47.1)
45.	หัวหน้างานบอกถึงสิ่งที่ท่านควรปรับปรุงในการทำงาน	-	5 (3.6)	17 (12.1)	59 (42.1)	59 (42.1)
46.	เพื่อนร่วมงานกล่าวชื่นชมเมื่อท่านทำงานได้ดี	-	2 (1.4)	12 (8.6)	70 (50.0)	56 (40.0)
47.	เพื่อนร่วมงานบอกท่านเกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการทำงาน	4 (2.9)	9 (6.4)	12 (8.6)	54 (38.6)	61 (43.6)
48.	เพื่อนสนิทพูดตักเตือนเมื่อท่านทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	1 (.7)	3 (2.1)	14 (10.0)	63 (45.0)	59 (42.1)
49.	เพื่อนสนิทกล่าวชื่นชมเมื่อท่านทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	1 (.7)	7 (5.0)	16 (11.4)	51 (36.4)	65 (46.4)
50.	เพื่อนสนิทบอกข้อดีเกี่ยวกับตัวท่าน	1 (.7)	11 (7.9)	11 (7.9)	46 (32.9)	71 (50.7)

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้ความปลอดภัยในงาน

(N = 140)

ข้อ	คำถาม	การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
ด้านความผิดปกติของบุคคล						
1.	ท่านทำงานอย่างมีสมาธิ ไม่เหม่อลอย เพื่อให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย	3 (2.1)	18 (12.9)	25 (17.9)	67 (47.9)	27 (19.3)
2.	เมื่อท่านทำงานโดยขาดความยั้งคิด อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานแก่ท่าน	3 (2.1)	17 (12.1)	23 (16.4)	55 (39.3)	42 (30.0)
3.	การใช้อารมณ์ในการทำงาน อาจทำให้ท่านเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้	4 (2.9)	15 (10.7)	21 (15.0)	57 (40.7)	43 30.7()
4.	ท่านทำงานด้วยความระมัดระวังและมีสติ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	4 (2.9)	15 (10.7)	26 (18.6)	49 (35.0)	46 (32.9)
5.	เมื่อท่านรู้สึกไม่สบาย เป็นไข้ หรือมีอาการง่วงซึมจากการรับประทานยา ท่านจะไม่ฝืนทำงานต่อ	2 (1.4)	15 (10.7)	28 (20.0)	49 (35.0)	46 (32.9)
6.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน	2 (1.4)	14 (10.0)	26 (18.6)	47 (33.6)	51 (36.4)
7.	ท่านทำงานด้วยความตั้งใจ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ท่านทำ	2 (1.4)	14 (10.0)	20 (14.3)	52 (37.1)	52 (37.1)
8.	เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมีความเครียดเกิดขึ้น ในขณะที่ทำงาน จะไม่ฝืนทำงานต่อ	1 (.7)	13 (9.3)	34 (24.3)	41 (29.3)	51 (36.4)
การกระทำและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย						
9.	ท่านสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะที่ทำงาน	4 (2.9)	14 (10.0)	29 (20.7)	54 (38.6)	39 (27.9)
10.	ท่านทำตามกฎระเบียบในการแต่งกายเข้าทำงานอย่างถูกต้อง	2 (1.4)	16 (11.4)	22 (15.7)	48 (34.3)	52 (37.1)
11.	ท่านทำงานทุกขั้นตอนอย่างถูกต้อง	4 (2.9)	9 (6.4)	23 (16.4)	55 (39.3)	49 (35.0)
12.	ท่านไม่หยอกล้อหรือเล่นกันกับเพื่อนในขณะที่ทำงาน	4 (2.9)	16 (11.4)	23 (16.4)	41 (29.3)	56 (40.0)
13.	ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนของการใช้อุปกรณ์การทำงาน และเครื่องจักรกลอย่างถูกวิธี	2 (1.4)	16 (11.4)	21 (15.0)	57 (40.7)	44 (31.4)
14.	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน	3 (2.1)	17 (12.1)	20 (14.3)	50 (35.7)	50 (35.7)

ข้อ	คำถาม	การรับรู้ของท่าน				
		1	2	3	4	5
15.	ท่านเข้าร่วมอบรมด้านความปลอดภัยก่อนทำงาน	2 (1.4)	13 (9.3)	27 (19.3)	64 (45.7)	34 (24.3)
16.	ท่านแจ้งหัวหน้างานให้ทราบทันที เมื่อพบเจอเหตุการณ์ที่เสี่ยงอันตราย	1 (.7)	13 (9.3)	31 (22.1)	59 (42.1)	36 (25.7)
17.	ท่านมีความรู้และเข้าใจด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ	1 (.7)	12 (8.6)	20 (14.3)	57 (40.7)	50 (35.7)
18.	ท่านเข้าร่วมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ	-	10 (7.1)	28 (20.0)	52 (37.1)	50 (35.7)
19.	ท่านตรวจสอบความสมบูรณ์ของอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องจักรก่อนและหลังการใช้งาน	1 (.7)	9 (6.4)	26 (18.6)	53 (37.9)	51 (36.4)
20.	ท่านเก็บอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานในที่เก็บประจำ ทุกครั้งเมื่อทำงานเสร็จในแต่ละวัน	1 (.7)	11 (7.9)	27 (19.3)	52 (37.1)	49 (35.0)
21.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานท่านไม่มีกลิ่นเหม็นอับ	2 (1.4)	20 (14.3)	29 (20.7)	46 (32.9)	43 (30.7)
22.	ที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	-	12 (8.6)	27 (19.3)	57 (40.7)	44 (31.4)
23.	ที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังจนก่อให้เกิดความรำคาญ	5 (3.6)	12 (8.6)	28 (20.0)	50 (35.7)	45 (32.1)
24.	ที่ทำงานท่านมีอากาศถ่ายเท และไม่แออัดคับแคบ	1 (.7)	10 (7.1)	33 (23.6)	51 (36.4)	45 (32.1)
25.	อากาศในที่ทำงานท่านไม่ร้อนหรืออบอ้าวจนเกินไป	5 (3.6)	10 (7.1)	19 (13.6)	47 (33.6)	59 (42.1)

ตาราง 13

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้ความสุขในการทำงาน
(N = 140)

ข้อคำถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัจจุบัน ท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน		
ไม่ได้ออกกำลังกาย	14	10.0
น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	6	4.3

	จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์	26	18.6
	มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	48	34.3
	ทุกวัน	46	32.9
2. ปัจจุบันท่าน สูดบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่			
	สูดเป็นประจำ	6	4.3
	สูดบ่อยครั้ง	18	12.9
	สูดนาน ๆ ครั้ง	13	9.3
	ไม่สูดแต่เคยสูด	36	25.7
	ไม่เคยสูดเลย	67	47.9
3. ปัจจุบันท่าน ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่			
	ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์	5	3.6
	ดื่มเกือบทุกเดือน	19	13.6
	ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง	7	5.0
	ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม	41	29.3
	ไม่เคยดื่มเลย	68	48.6
4. โดยรวมแล้วท่าน พึงพอใจกับสุขภาพกาย ของท่านหรือไม่			
	ไม่พอใจเลย/พอน้อยที่สุด	3	2.1
	พอน้อย	17	12.1
	พอใจปานกลาง	17	12.1
	พอใจมาก	46	32.9
	พอใจมากที่สุด	57	40.7

ข้อความคำถาม		จำนวน	ร้อยละ
5. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	3	2.1
	น้อย	17	12.1
	ปานกลาง	14	10.0

	มาก	30	21.4
	มากที่สุด	76	54.3
6. โดยรวมแล้วท่าน มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่			
	เครียดมากที่สุด	7	5.0
	เครียดมาก	12	8.6
	เครียดปานกลาง	18	12.9
	เครียดน้อย	36	25.7
	ไม่เครียดเลย	67	47.9
7. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่			
	ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย	13	9.3
	เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย	8	5.7
	เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง	30	21.4
	เป็นไปตามที่คาดหวังมาก	36	25.7
	เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด	53	37.9
8. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่			
	ไม่สามารถจัดการได้เลย	5	3.6
	จัดการได้น้อยมาก	11	7.9
	จัดการได้ปานกลาง	19	13.6
	จัดการได้มาก	55	39.3
	จัดการได้มากที่สุด	50	35.7
9. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่			
	ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด	6	4.3
	มั่นคงน้อย	11	7.9
	มั่นคงปานกลาง	26	18.6
	มั่นคงมาก	53	37.9
	มั่นคงมากที่สุด	44	31.4

ข้อความคำถาม		จำนวน	ร้อยละ
10. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน			
	รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	2	1.4
	รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย	7	5.0
	รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย	35	25.0
	รายจ่ายน้อยกว่ารายได้	37	26.4
	รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก	59	42.1
11. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่			
	ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย	3	2.1
	นาน ๆ ครั้ง	6	4.3
	ช่วยบ้างบางครั้ง	24	17.1
	ช่วยแทบทุกครั้ง	45	32.1
	ช่วยทุกครั้ง	62	44.3
12. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่			
	ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด	4	2.9
	น้อย	6	4.3
	ปานกลาง	17	12.1
	มาก	58	41.4
	มากที่สุด	55	39.3
13. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่			
	ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด	5	3.6
	น้อย	8	5.7
	ปานกลาง	27	19.3
	มาก	51	36.4
	มากที่สุด	49	35.0
14. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่			
	ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด	3	2.1
	น้อย	14	10.0
	ปานกลาง	23	16.4
	มาก	56	40.0
	มากที่สุด	44	31.4

ข้อความถาม		จำนวน	ร้อยละ
15. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	5	3.6
	น้อย	9	6.4
	ปานกลาง	25	17.9
	มาก	46	32.9
	มากที่สุด	55	39.3
16. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	4	2.9
	น้อย	9	6.4
	ปานกลาง	27	19.3
	มาก	44	31.4
	มากที่สุด	56	40.0
17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	4	2.9
	น้อย	6	4.3
	ปานกลาง	17	12.1
	มาก	62	44.3
	มากที่สุด	51	36.4

ตาราง 14

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้
ความสุขในงาน (N = 18)

ข้อคำถาม	จำนวน	ร้อยละ
ด้านสุขภาพ		
1. ปัจจุบัน ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน		
ไม่ได้ออกกำลังกาย	3	16.7
น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	3	16.7
จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์	6	33.3
มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	5	27.8
ทุกวัน	1	5.6
2. ปัจจุบันท่าน สุขบุหรื/ไบจาก/ยาเส้น หรือไม่		
สูบเป็นประจำ	4	22.2
สูบบ่อยครั้ง	7	38.9
สูบนาน ๆ ครั้ง	3	16.7
ไม่สูบแต่เคยสูบ	2	11.1
ไม่เคยสูบเลย	2	11.1
3. ปัจจุบันท่าน ต้มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่		
ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์	3	16.7
ดื่มเกือบทุกเดือน	11	61.1
ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง	1	5.6
ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม	2	11.1
ไม่เคยดื่มเลย	1	5.6
4. โดยรวมแล้วท่าน พึงพอใจกับสุขภาพกาย ของท่านหรือไม่		
ไม่พอใจเลย/พอน้อยที่สุด	3	16.7
พอน้อย	4	22.2
พอใจปานกลาง	1	5.6
พอใจมาก	5	27.8
พอใจมากที่สุด	5	27.8

ข้อความ		จำนวน	ร้อยละ
ด้านดูแลครอบครัว			
5. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	3	16.3
	น้อย	6	33.3
	ปานกลาง	3	16.7
	มาก	2	11.1
	มากที่สุด	4	22.2
ด้านการผ่อนคลาย			
6. โดยรวมแล้วท่าน มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่			
	เครียดมากที่สุด	3	16.7
	เครียดมาก	7	38.9
	เครียดปานกลาง	4	22.2
	เครียดน้อย	3	16.7
	ไม่เครียดเลย	1	5.6
7. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่			
	ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย	7	38.9
	เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย	2	11.1
	เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง	4	22.2
	เป็นไปตามที่คาดหวังมาก	3	16.7
	เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด	2	11.1
8. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่			
	ไม่สามารถจัดการได้เลย	4	22.2
	จัดการได้น้อยมาก	8	44.4
	จัดการได้ปานกลาง	1	5.6
	จัดการได้มาก	4	22.2
	จัดการได้มากที่สุด	1	5.6

ข้อความคำถาม		จำนวน	ร้อยละ
ด้านการใช้เงิน			
9. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่			
	ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด	3	16.7
	มั่นคงน้อย	4	22.2
	มั่นคงปานกลาง	3	16.7
	มั่นคงมาก	6	33.3
	มั่นคงมากที่สุด	2	11.1
10. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน			
	รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	2	11.1
	รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย	5	27.8
	รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย	2	11.1
	รายจ่ายน้อยกว่ารายได้	7	38.9
	รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก	2	11.1
ด้านการมีน้ำใจ			
11. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่			
	ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย	3	16.7
	นาน ๆ ครั้ง	3	16.7
	ช่วยบ้างบางครั้ง	2	11.1
	ช่วยแทบทุกครั้ง	3	16.7
	ช่วยทุกครั้ง	7	38.9
ด้านคุณธรรม			
12. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่			
	ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด	4	22.2
	น้อย	2	11.1
	ปานกลาง	5	27.8
	มาก	6	33.3
	มากที่สุด	1	5.6

ข้อความ		จำนวน	ร้อยละ
ด้านการหาความรู้			
13. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่			
	ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด	2	11.1
	น้อย	11	61.1
	ปานกลาง	2	11.1
	มาก	3	16.7
	มากที่สุด	-	-
ด้านสังคม			
14. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่			
	ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด	5	27.8
	น้อย	4	22.2
	ปานกลาง	3	16.7
	มาก	4	22.2
	มากที่สุด	2	11.1
15. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	4	22.2
	น้อย	5	27.8
	ปานกลาง	3	16.7
	มาก	2	11.1
	มากที่สุด	4	22.2
16. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	2	11.1
	น้อย	6	33.3
	ปานกลาง	3	16.7
	มาก	1	5.6
	มากที่สุด	6	33.3
17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	2	11.1
	น้อย	3	16.7
	ปานกลาง	5	27.8
	มาก	4	22.2
	มากที่สุด	4	22.2

ตาราง 15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงาน
(N = 140)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ด้านร่างกาย								
2. ด้านจิตใจ	.20**							
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-.03	.23**						
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	-.00**	.21*	.25**					
5. ด้านจิตวิญญาณ	.03	.16*	.14	.41**				
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	.11	.16	.07	.34**	.38**			
7. โดยรวม	-.04	-.14	.03	.23**	.12	.23**		
8. ความสุขในการทำงาน	.06	.48**	.29**	.37**	.36**	.39**	.08	

* $p < .05$; ** $p < .01$

ตาราง 16

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมรายด้าน และความสุขในการทำงาน
(N = 140)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. ด้านอารมณ์					
2. ด้านทรัพยากร	.76**				
3. ด้านข้อมูล	.63**	.67**			
4. ด้านประเมิน	.63**	.62**	.74**		
5. ความสุขในการทำงาน	.51**	.52**	.54**	.52**	

** $p < .01$

ตาราง 17

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงาน
(N = 140)

ตัวแปร	1	2	3
1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล			
2. ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม	.89**		
3. ความสุขในการทำงาน	.29**	.24**	

** $p < .01$

ตาราง 18

ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน การสนับสนุนทางสังคมรายด้าน และ การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานรายด้านกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
(N = 140)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน							
	R	R ²	R ² _{adj}	R ² change	Beta	b	t	p-value
ด้านข้อมูล	.54	.26	.29	.26	.57	.24	2.71	.000
ด้านจิตใจ	.62	.39	.38	.09	1.19	.30	4.31	.000
ด้านจิตวิญญาณ	.66	.45	.42	.04	.89	.19	2.85	.002
ด้านทรัพยากร	.67	.45	.44	.02	.44	.21	2.41	.017

ตาราง 19

ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลที่ศึกษา (N = 140)

ตัวแปร	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. ความสุขในงาน	-								
2. เพศ	-.006	-							
3. อายุ	-.299	.119	-						
4. สัญชาติ	-.180	.156	-.020	-					
5. สถานภาพ	-.234	.286	.348	-.020	-				
6. การศึกษา	.253	-.060	-.353	-.011	-.220	-			
7. อายุงาน	-.300	-.049	.220	.163	.085	-.317	-		
8. ประเภทการจ้าง	-.283	.141	.174	.237	.391	-.150	-.060	-	
9. รายได้	.633	.013	-.305	.083	-.071	.186	.000	.077	-

ตาราง 20

ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N= 140)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน							
	R	R ²	R ² _{adj}	R ² change	Beta	b	t	p-value
รายได้	.63	.40	.39	.40	.66	.01	6.451	.000
ประเภทการจ้าง	.72	.51	.49	.11	-.35	-13.13	-3.448	.006
อายุงาน	.78	.62	.53	.10	-.32	-2.16	-3.138	.003

ภาคผนวก จ
ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮิน

ค่าอำนาจการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
λ Values of F test as a Function of Power, u and $v_a = 0.05$

ตาราง 21 ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮิน (Cohen, 1988) Multiple Regression and Analysis

u	v	Power of test										
		0.2 5	0.5 0	0.6 0	2/3	0.7 0	0.7 5	0.8 0	0.8 5	0.9 0	0.9 5	0.9 9
1	20	1.9	4.1	5.3	6.2	6.7	7.5	8.5	8.5	9.7	11.4	14.1
	60	1.7	3.9	4.9	5.8	6.2	7.0	7.9	9.1	10.6	13.2	18.7
	120	1.7	3.8	4.9	5.7	6.2	6.9	7.8	9.0	10.5	13.0	18.4
	∞	1.6	3.8	4.9	5.7	6.2	6.9	7.8	9.0	10.5	13.0	18.4
2	20	2.6	5.7	7.1	8.2	8.9	9.9	11.1	12.6	14.6	17.9	24.9
	60	2.8	5.1	6.4	7.4	8.0	8.9	10.0	11.3	13.2	16.1	22.4
	120	2.7	5.0	6.3	7.2	7.8	8.7	9.7	11.1	12.8	15.7	21.8
	∞	2.7	5.0	6.2	7.2	7.7	8.6	9.6	10.9	12.7	15.4	21.4
3	20	3.2	6.9	8.6	9.9	10.6	11.8	13.2	14.9	17.2	20.9	28.7
	60	2.8	6.0	7.5	8.6	9.3	10.3	11.5	13.0	15.0	18.3	25.1
	120	2.7	5.8	7.3	8.4	9.0	10.0	11.1	12.6	14.5	17.7	24.3
	∞	2.7	5.8	7.2	8.2	8.8	9.8	10.9	12.3	14.2	17.2	23.5

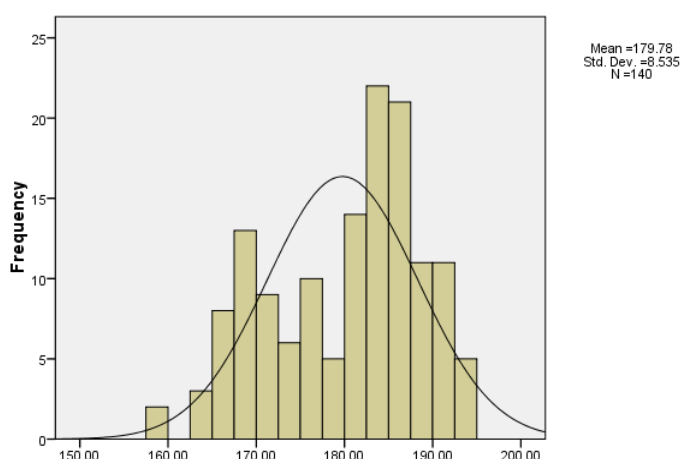
ภาคผนวก ฉ

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ขึ้นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) (บุญใจ, 2553) มีดังนี้

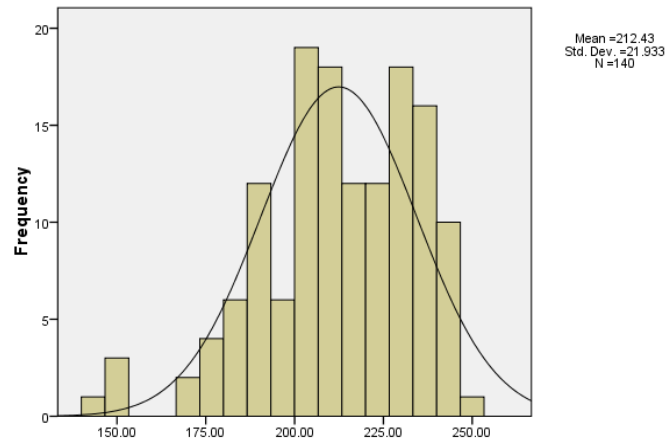
1. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่อยู่ในระดับอันตรภาคชั้น (Interval scale) ขึ้นไป จากงานวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความปลอดภัยในงาน เป็นตัวแปรมาตราอันตรภาคชั้น (Interval scale) ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรมาตราอันตรภาคชั้น (Interval scale) เช่นกัน
2. ทดสอบข้อมูลตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากแผนภูมิฮิสโตแกรม (histogram)

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน



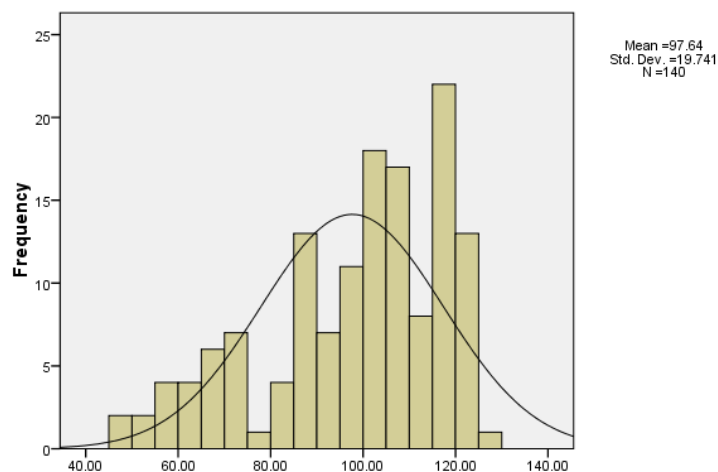
จากแผนภูมิฮิสโตแกรม (Histogram) ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานมีการกระจายแบบโค้งปกติ เนื่องจากกราฟที่ได้เป็นรูประฆังคว่ำ มีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง และมีค่า mean = 179.78, median = 182.50, mode = 183.00 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน

2.2 การสนับสนุนทางสังคม



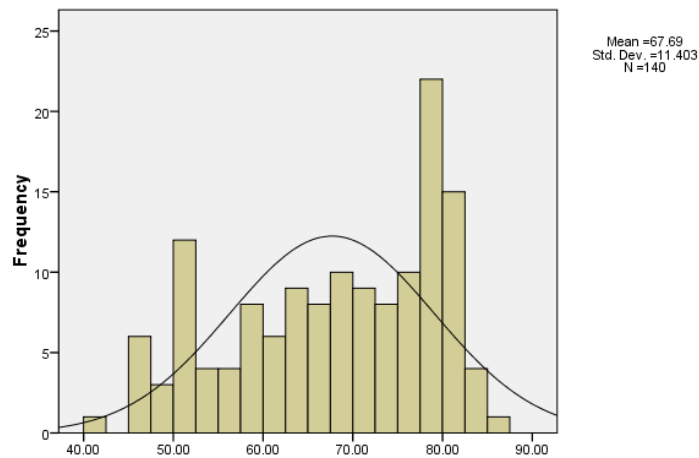
จากแผนภูมิฮิสโตแกรมการสนับสนุนทางสังคมมีการกระจายแบบโค้งปกติ เนื่องจากกราฟที่ได้เป็นรูปประซังคว่ำ มีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง และมีค่า mean = 212.43, median = 213.00, mode = 204 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน

2.3 การรับรู้ความปลอดภัยในงาน



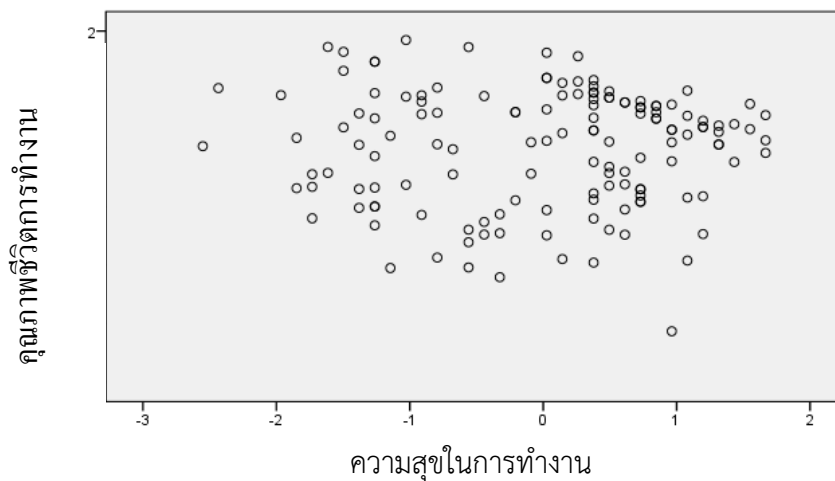
จากแผนภูมิฮิสโตแกรม การรับรู้ความปลอดภัยในงานมีการกระจายแบบโค้งปกติ เนื่องจากกราฟที่ได้เป็นรูปประซังคว่ำ มีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง และมีค่า mean = 97.63, median = 102.50, mode = 104.00 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน

2.4 ความสุขในการทำงาน

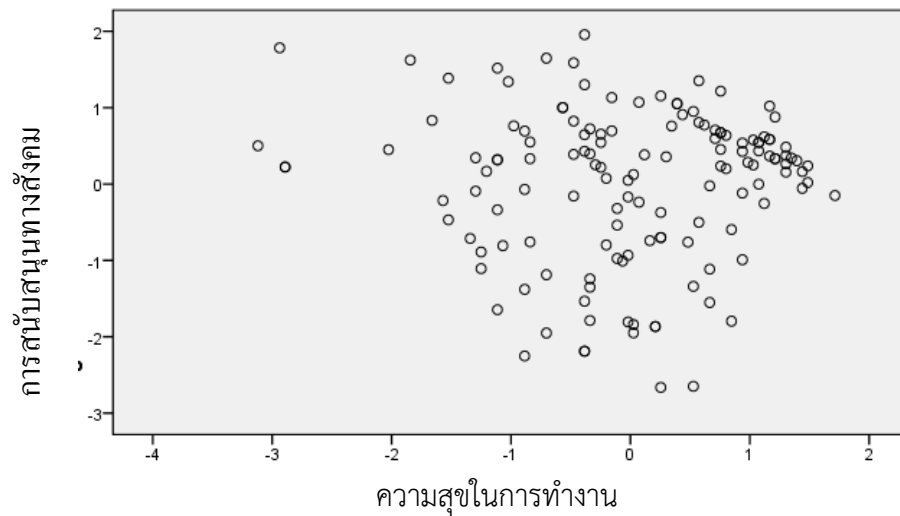


จากแผนภูมิฮิสโตแกรมความสุขในการทำงาน มีการกระจายแบบโค้งปกติ เนื่องจากกราฟที่ได้เป็นรูประฆังคว่ำ มีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง และมีค่า mean = 67.68, median = 69.00, mode = 79.00 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน

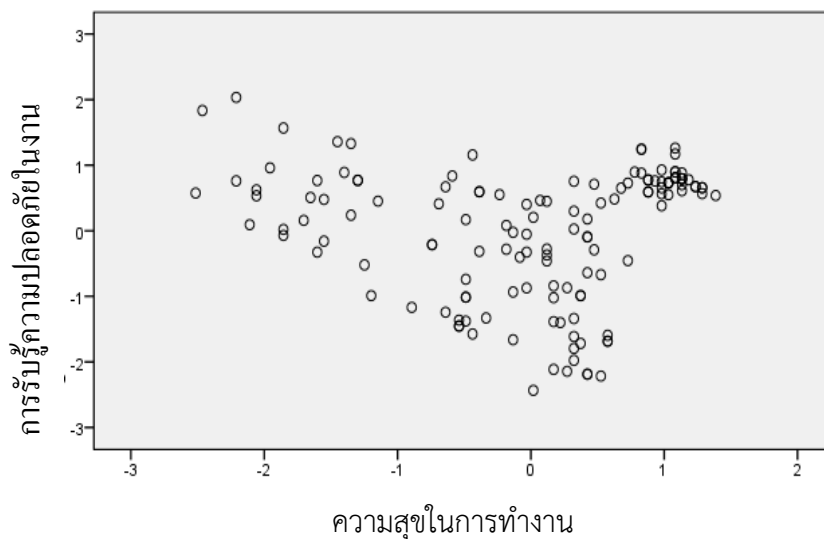
3. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรง ได้ทำการทดสอบโดยการทำ Scatter plot พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรง ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น



การกระจายข้อมูลสแกตเตอร์พล็อตระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงาน



การกระจายข้อมูลสเกเตอร์พล็อต ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสุขในการทำงาน



การกระจายข้อมูลสเกเตอร์พล็อต ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในงานกับความสุขในการทำงาน

4. ทดสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัวว่าเป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ทดสอบโดยกำหนดให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงหรือไม่ควรสูงกว่า .70 (Burns & Grove, 1997)

5. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (multicollinearity) ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังนี้ (1) คุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.58, p < .01$) การสนับสนุนทางสังคมสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.68, p < .01$) การรับรู้ความปลอดภัยในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.37, p < .01$)

6. ความคลาดเคลื่อนไม่มี ความสัมพันธ์กันเองค่า Dubin - watson มีค่าเข้าใกล้ 2 สำหรับ

การศึกษาครั้งนี้ ค่า Durbin - watson = 1.34 ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

7. ค่า VIF (variance inflation factor) มีค่าปกติไม่เกิน 10 สำหรับการศึกษาครั้งนี้ค่า VIF เท่ากับ 1.85

8. ค่า tolerance มีค่าเข้าใกล้ 0 มากเท่าใดหมายความว่า ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรยิ่งสูง สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ค่า Tolerance เท่ากับ 0.54

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางทิพวัลย์ สมิต	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5410421090	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
พยาบาลศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	2551
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน		
ปี พ.ศ. 2551-2552	พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 2 โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	
ปี พ.ศ. 2553-2556	พยาบาลวิชาชีพประจำโรงงาน บริษัทท้อปโกลฟ์ เมดิคอล ไทยแลนด์ จำกัด	