

กระบวนการสร้างสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย The create happy workforce procedure of Burmese migrant workers in Chiang Rai

ดร.จิรภา คัคคีกิตติมาลัย* จงกลพรรณ ศรีคำ**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง กระบวนการสร้างสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข กระบวนการสร้างความสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย และศึกษาวิธีการของผู้ประกอบการในการสร้างสุขให้แก่แรงงานพม่า ซึ่งข้อมูลที่ได้จะทำการสังเคราะห์ พัฒนางค์ความรู้ และเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับสถานประกอบการที่มีแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม Happinessometer แบบสอบถามข้อมูลองค์กร การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่ม และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานพม่าที่กระจายอยู่ในสถานประกอบการจำนวนทั้งสิ้น 400 คน อำเภอ 16 สถานประกอบการ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอสรุปผลแบบพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีระดับคะแนนความพึงพอใจ 50.5 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” หรือ Happy และสอดคล้องตามรายมิติ พบว่า มิติด้านสุขภาพดี มีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 60.3 (Happy) มิติด้านผ่อนคลายดี มีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 49.8 (Unhappy) มิติด้านจิตใจดีมีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 52.4 (Happy) มิติด้านจิตวิญญาณดีมีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 58.2 (Happy) มิติด้านครอบครัวดีมีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 59.9 (Happy) มิติด้านสังคมดีมีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 43.4 (Unhappy) มิติด้านใฝ่รู้ดีมีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 54.4 (Happy) มิติด้านสุขภาพเงินดีมีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 54.1 (Happy) และมิติด้านการทำงานดีมีระดับคะแนนความสุขร้อยละ 42.8 (Unhappy) สรุปได้ว่าระดับความสุข 3 ลำดับแรกเรียงจากมากไป

* รองศาสตราจารย์ ประจำสำนักวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

** ผู้ช่วยนักวิจัย

น้อย คือ ความสุขทางกาย Happy Body ความสุขทางครอบครัว Happy Family และความสุขทางจิตวิญญาณ Happy Soul และในส่วนของแรงงานพม่าที่ไม่มีความสุขของแรงงานพม่าใน 3 ด้าน เรียงจากน้อยไปมาก คือ ความสุขด้านการงาน Happy Work Life ความสุขด้านสังคม Happy Society และความสุขด้านการผ่อนคลาย Happy Relax

กระบวนการสร้างสุขของแรงงานพม่า จากการสัมภาษณ์การสร้างความสุข 3 ด้านได้แก่ การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตนเอง การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับครอบครัว และการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานชาวพม่า พบว่า ด้านการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตนเอง เกิดจากพลังขับเคลื่อนภายในหรือแรงปรารถนาภายในตัวของแรงงานพม่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่ที่เข้ามาในประเทศไทยมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานที่ตนรับผิดชอบโดยมีเป้าหมายและแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ ภาษีเงินจ้าง และขณะเดียวกันการนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ เช่น การอดทน การอดออมไม่สุรุ่ยสุร่าย การดูแลสุขภาพร่างกายที่ดี ทำให้แรงงานส่วนใหญ่บรรเทาความปรารถนาของตนเอง การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับครอบครัวด้วยการแสดงความรัก ความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว การใช้เวลาพักผ่อนร่วมกันช่วงวันหยุด การเคารพและการแสดงความกตัญญูต่อบุพการี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้วแรงงานพม่าจะใช้หลักศีล 5 และการครองเรือนที่ดี โดยเฉพาะในเรื่องผู้สูงวัยและการพนันจะไม่เกิดขึ้นกับแรงงานพม่า การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานชาวพม่าด้วยกัน แรงงานพม่าส่วนใหญ่ใช้หลักการปรับทุกข์ผูกมิตร เช่น การช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความสุขและความทุกข์ร่วมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเมื่อยามเจ็บป่วยโดยเป็นเพื่อนพาไปส่งโรงพยาบาล หรือในยามขาดเงินทองก็ให้เงินหยิบยืมได้ เป็นต้น

วิธีการสร้างสุขของสถานประกอบการที่ให้กับแรงงานพม่า พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานพม่า เช่น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การเพิ่มค่าจ้างค่าตอบแทนประจำปีแก่แรงงานพม่า การจัดเลี้ยงปีใหม่และให้ของขวัญ การรับฟังปัญหาและข้อสงสัยของแรงงานพม่า การไม่จุกจิกแต่ให้อิสระในการทำงานตามฝ่ายงาน และการเข้าช่วยเหลือกรณีเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงานพม่า ต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สถานประกอบการมีให้กับแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย ซึ่งทำให้แรงงานพม่าบางส่วนที่ย้ายไปทำงานที่อื่นได้กลับเข้ามาทำงานยังสถานที่เดิม

งานวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลที่ได้เผยแพร่ให้สถานประกอบการ 16 แห่งในจังหวัด เชียงรายและร่วมกันวิเคราะห์ระดับความสุขขององค์กรเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็น ปัญหาและพัฒนาในส่วนที่ดีให้ดีขึ้น จะเป็นการยกระดับความสุขของแรงงานพม่าในสถาน ประกอบการให้เพิ่มขึ้นด้วย และสถานประกอบการจะได้ประโยชน์ในเรื่องของประสิทธิภาพ ของงานและลดปัญหาด้านแรงงานที่จะตามมา

คำสำคัญ : กระบวนการสร้างสุข แรงงานพม่า

Abstract

The research title “The process of creating a happy workforce Burma in Chiang Rai.” The purpose is to study happiness, The joy of Burmese migrant workers in Chiang Rai and explore how entrepreneurs to create happiness for the Burmese migrant workers. This information will be synthesized. Knowledge development and dissemination of knowledge for the establishment of a Burmese migrant workers in Chiang Rai. The instruments used Happiness questionnaire, survey data, interviews group meetings observation and participation. The sample is spread in Burmese enterprises totaled 400 people, eight out of 16 establishments. The data were analyzed and processed by a computer program and descriptive analysis. The study indicated that The joy of Burmese workers in Chiang Rai. The overall level of happiness 50.5, reflects that. People in the organization in a “happy” or Happy but by the dimension that dimension healthy. Scores happy percent 60.4 (Happy) dimension relaxed. Scores happy percent 49.8 (Unhappy) dimension of great kindness scores happy percent 52.4 (Happy) spiritual dimension good scores happy percent 58.2 (Happy) dimension of family are the ratings. happy percentage 59.9 (happy) social dimension good scores happy percent 43.4 (unhappy) dimension of learning good scores happy percent 54.4 (happy) dimensions of health, money, good grades

happy percent. 54.1 (happy) and dimensions of good scores happy percent 42.8 (unhappy) concluded that the level enjoyed three consecutive sorted descending the physical pleasures happy Body happy family happy family and. happy soul and the spiritual joy of the unhappy aspects of Burmese migrant workers in three Ascending is very happy on the job happy work happy society and the society enjoyed the relaxed happy relax. The Burmese from interviews to create happiness in three areas: pleasure to come up with their own. Creating happy to come up with the family. And a pleasure to come up with Burmese colleagues found that the happiness to come up with their own. The driving force behind the need or the identity of the Burmese. Most Burmese migrants into Thailand with the intention and commitment to their work responsibilities with the goal and incentive compensation received from the employer. And the introduction of the principle of religious tolerance, such as the deployment of frugality, not extravagance. Good health care Most workers achieve the aspirations of their own, to create a happy family with a place to express their love. Responsibility for family members The use of leisure time together during the holidays. Respect and express gratitude to their parents. When compared to the principles of Buddhism Burmese use the five precepts and the householder. Especially the affair and gambling will not happen with Myanmar, a pleasure to come up with a colleague from Myanmar together. Burmese major principle confided befriended like to discuss the joys and sorrows together. Cause of mutual understanding When helping a sick friend to the hospital. In times of scarcity or money borrowed money, for example. How to create the joy of the establishment, the Burmese entrepreneurs find most motivating to work for the welfare of the Burmese as appropriate. Increasing wages, annual return to Myanmar. Catering and New Year gifts. To listen to the problems and concerns of the Burmese. Not fussy, but the

freedom to work the department. And to help the Burmese problem with these is that enterprises have to labor in Myanmar, Chiang Rai. This makes some Burmese workers who move to work elsewhere, get back into the work place.

The results of this research can be published to the establishment of 16 in Chiang Rai, and joint analysis of happiness levels in the organization to rectify the problem and developed in great part for the (สุขใจ) This will enhance the pleasure of Burmese migrant workers in enterprises to increase. And enterprises can benefit in terms of efficiency (ซึ่งจะ) reducing labor problems that would ensue.

Keywords : The create happy workforce procedure, Burmese migrant workers

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับภูมิภาคเอเชียในปี 2558 นับเป็นก้าวสำคัญต่อวิถีการดำเนินชีวิตของคนเอเชียเป็นอันสูงมาก การหลั่งไหลของคน วัตถุประสงค์ เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนกระทั่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แม้ว่าแต่ละประเทศของอาเซียน จะมีการเตรียมรับวิสัยทัศน์ แต่เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นยังไม่สามารถบอกได้ว่าจะเป็นไปในทิศทางใด กฎระเบียบกติกาทิศทางสังคมที่มีอยู่ก็ยังมีทั้งที่สามารถควบคุมได้และไม่สามารถควบคุมได้ โดยเฉพาะกฎกติกาการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนและสังคม อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อยุคของการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับตลาดแรงงานในปี 2558 ทำให้บุคลากรอาเซียนที่มีฝีมือ (Skilled Labor) ประเภทต่าง ๆ สามารถเข้ามาทำงานและพำนักในทุกประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างสะดวกมากขึ้น ผู้ประกอบวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ สามารถเข้ามาทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้สะดวกขึ้นโดยผ่านข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement – MRAs) สถานการณ์ปัจจุบันของการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน สมาชิกส่วนใหญ่ผูกพันเพียงการโอนย้ายพนักงานบริษัทในเครือ (Inter – Corporate

Transfer) โดยจำกัดเฉพาะโอนย้ายในกลุ่มบุคลากรระดับบริหารจัดการเท่านั้น มีบางประเทศที่ผูกพันผู้ให้บริการวิชาชีพอิสระด้วย เช่น มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ การเข้าไปให้บริการวิชาชีพในประเทศอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบการกำกับดูแลภายในของแต่ละประเทศ

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว (บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย) ในปี 2556 จากสถิติของสำนักงานสถิติจังหวัดเชียงราย พบว่า จังหวัดเชียงรายมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งหมดจำนวน 21,593 คน โดยแยกเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มน้อย 4,459 คน แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา 10,311 คน แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย 6,665 คน แรงงานต่างด้าวนำเข้าสัญญาจ้างและกัมพูชา 158 คน เฉพาะในปี 2555 แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำแนกตามสัญชาติ ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2555 เป็นแรงงานพม่า 27,631 คน แรงงานลาว 1,821 คน และแรงงานกัมพูชา 20 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย.2556)

ดังนั้นการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นพร้อมกับการสร้างแนวทางการดำเนินชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างปกติในสังคมที่มีความหลากหลาย ทั้งชาวไทยและแรงงานต่างชาตินั้นจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญ และองค์กรที่ทำงานจะมีความสุขได้ต้องอาศัยคนทำงานในองค์กรที่สามารถบริหารความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิตของตนเองได้อย่างเต็มที่ องค์กรต้องมุ่งให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกันของคนทำงาน เกิดความสามัคคีทำให้งานเป็นทีมและมีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญทางธุรกิจและวิชาชีพที่หลากหลาย เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนผู้ประกอบการในด้านบริการให้คำปรึกษาและแนะนำในลักษณะของพี่เลี้ยงทางธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการใหม่ โดยใช้พื้นฐานองค์ความรู้ที่หลากหลายในการนำผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา พัฒนาสู่กระบวนการวิจัยเชิงพาณิชย์ การจัดการกระบวนการสร้างความสุขให้แก่องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ จึงสอดคล้องกับการดำเนินงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของคนทำงานในองค์กร สถานประกอบการนั้น ๆ ได้มากขึ้น

ดังนั้นการศึกษากระบวนการสร้างความสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ในการดำเนินงานระหว่างผู้ประกอบการและแรงงานพม่าว่ามีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ การจัดสวัสดิการ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ

การทำงานของแรงงาน รวมทั้งกระบวนการสร้างสุขที่ผู้ประกอบการได้จัดให้กับแรงงาน
พม่าอย่างไร และแรงงานพม่าได้ประโยชน์จากกิจกรรมสร้างสุขนี้ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับและกระบวนการสร้างความสุขของแรงงานพม่าในจังหวัด
เชียงราย
2. เพื่อศึกษาแนวทาง และวิธีการในการสร้างความสุขของผู้ประกอบการในจังหวัด
เชียงรายให้เกิดขึ้นกับแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อสังเคราะห์และพัฒนาองค์ความรู้ในกระบวนการสร้างความสุขของผู้ประกอบ
การแก่แรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย
4. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ในกระบวนการสร้างความสุขของสถานประกอบการที่มี
แรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและ
ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ,
2556. น.7)

จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ การ
พัฒนาคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมดเราเรียกว่า
กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำคือต้องปรับ
ทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน นำ
ไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อ
การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง
เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง (มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ, 2552. น.26)

เครื่องมือสร้างสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556. น.8-9) เครื่องมือสร้างองค์กรแห่งความสุข แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม หรืออาจเรียกว่า “123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข” (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556.น.8-9)

1. เครื่องมือที่นำเสนอกรอบความคิดองค์กรแห่งความสุข จำนวน 1 เครื่องมือคือ HOME Model

2. เครื่องมือที่นำเสนอกระบวนการสร้างความสุข มี 2 เครื่องมือ ได้แก่ Happy 8 Menu (เครื่องมือเสริมสร้างสุขภาวะแบบมากมีศรีสุข : สบม.) และ Happy 8 Menu (เครื่องมือแห่งความสุข 8 ประการ)

3. เครื่องมือที่นำเสนอแนวทางการวิเคราะห์ห้ององค์กร จำนวน 1 เครื่องมือ ได้แก่ Happinometer (การวัดความสุขด้วยตนเอง) Happy Workplace Index (ดัชนีสุขภาวะองค์กร) และ ROI (การประเมินความคุ้มค่าในโครงการองค์กรแห่งความสุข)

เครื่องมือที่นำเสนอกระบวนการสร้างความสุข ประเด็นของ Happy 8 Menu เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคคล ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ดังนั้นความสุขของบุคคล ประกอบด้วยความสุข 4 ประการ

Happy Body (สุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหนืออุปสรรคกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

Happy Heart (น้ำใจ) ในองค์กร สิ่งที่เราจำเป็นต้องทำในกรณีที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ ต้องมีน้ำใจ คิดเผื่อคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของเพื่อนพ้อง บทบาทของคุณแม่

Happy Relax (การผ่อนคลาย) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต แม้จะจิตใจในการทำงานเครียด ก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลชีวิต

Happy Brain (หาความรู้) มนุษย์อยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ ต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา

และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้จักคือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น บทบาทขององค์กรก็สามารถส่งเสริม พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากร

Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริ โอตปปะ) หิริ โอตปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม ทุกคนศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต หากบุคลากรเป็นผู้มีจริยธรรม ย่อมทำให้มีชีวิตที่ดีมีความสุข โดยบทบาทขององค์กรก็สามารถส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร ด้วยการจัดให้มีการทำบุญตักบาตร ทำบุญวันเกิดจัดให้มีห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิให้กับบุคลากรได้ปฏิบัติศาสนกิจเพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

Happy Money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้นั่งปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้ การใช้เงินที่เกินจะสมกับสถานะที่ตนเองหา มาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน โดยบทบาทขององค์กรก็สามารถส่งเสริมการออมให้แก่บุคลากร

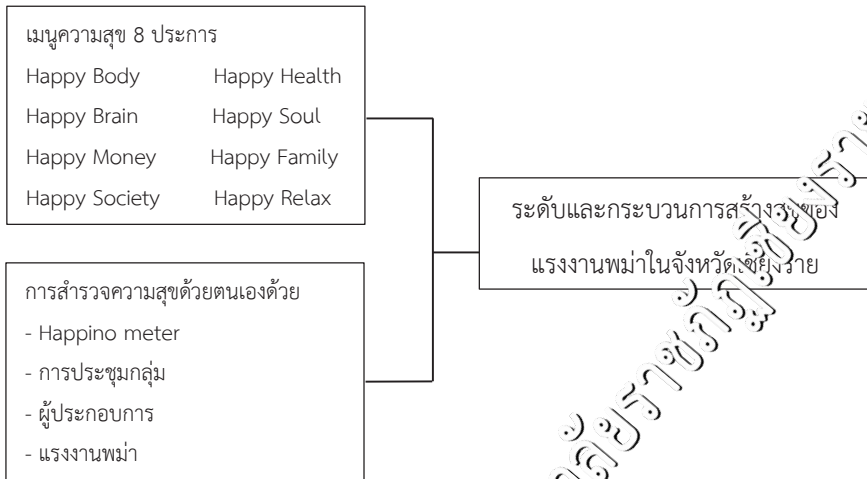
ความสุขของครอบครัว ประกอบด้วยความสุข 1 ประการ ดังนี้

Happy Family (ครอบครัวที่ดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ จึงเสนอแนะให้บุคลากรทุกคนหันมาให้ความสำคัญกับครอบครัว สร้างความรักความผูกพันในครอบครัวโดยบทบาทขององค์กรก็สามารถส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรกับองค์กรได้

ความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วยความสุข 1 ประการ ดังนี้

Happy Society (สังคมดี) หมายรวมถึงสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคม นอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ทุกคนช่วยเหลือสังคมรอบข้างตามกำลังที่มี หากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย องค์กรก็สามารถส่งเสริมสังคมดี ด้วยการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม การบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวัน จัดทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียน เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย กระบวนการสร้างสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นแรงงานพม่าที่ทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 อำเภอ 16 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นแรงงานพม่าที่ทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 อำเภอ 16 แห่ง ได้แก่ อำเภอเมือง 1 แห่ง อำเภอแม่สาย 6 แห่ง อำเภอเวียงป่าเป้า 1 แห่ง อำเภอแม่ลาว 1 แห่ง อำเภอแม่สรวย 1 แห่ง อำเภอเชียงแสน 1 แห่ง อำเภอแม่จัน 3 แห่ง อำเภอพาน 2 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยมีวิธีการดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เลือกสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายที่มีแรงงานพม่าทำงานในองค์กรนั้น โดยเรียงลำดับจำนวนแรงงานพม่าสูงสุดอันดับ 1-4 ในแต่ละอำเภอ
2. สถานประกอบการในแต่ละอำเภอที่มีแรงงานสูงสุดไม่ถึง 4 อันดับ ให้ใช้ 2

อันดับ เลือกรุ่นตัวอย่างจากแรงงานพม่าที่ทำงานในสถานประกอบการ โดยการสุ่มแบบ
ทาโรยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเทียบกับแรงงานที่มีอยู่จริงในสถานประกอบการ

3. สัมภาษณ์ผู้ประกอบการหรือผู้แทน จำนวน 3-4 แห่งๆละ 1-2 คนรวม 5-6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง Happinometer
2. แบบสัมภาษณ์ Happy 8 Menu โดยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus group)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง

คุณภาพ โดยวิธีพรรณนา ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จเพื่อการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการสร้างสุขของแรงงานในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย
สามารถนำเสนอรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานพม่า คนส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อยู่ใน
ช่วงอายุ 26-35 ปี อยู่ในระดับการศึกษามัธยมศึกษา สถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน ไม่มี
บุตร ลักษณะงานอยู่ในด้านการผลิต สุขภาพการจ้างงานเป็นแบบรายวัน มีระยะเวลา
การทำงานระหว่าง 3-5 ปี

2. ข้อมูลการสัมภาษณ์ Happy 8 Menu ข้อมูลด้าน Happy Body (สุขภาพกาย
ดี) พบว่า ส่วนใหญ่รับประทานอาหารเข้าทุกวัน แต่ไม่ได้ออกกำลังกาย ไม่เคยสูบบุหรี่ ไม่
เคยดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้าน มีความพึง
พอใจในสุขภาพปานกลาง ข้อมูลด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) พบว่า ส่วน
ใหญ่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอระดับปานกลาง มีการทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อน
หย่อนใจ 1-2 วัน/สัปดาห์ มีความเครียดน้อย มีการคาดหวังที่เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
มีความพึงพอใจจัดการกับปัญหาได้ปานกลาง ข้อมูลด้าน Happy Heart (หัวใจดี) พบว่า
ส่วนใหญ่อารมณ์ดีมีความสุข/ห่วงใยต่อครอบครัวปานกลาง การให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัว
ข้างช่วยบ้างบางครั้ง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมปานกลาง ความสัมพันธ์ในที่
ทำงานที่เหมือนพี่เหมือนน้องอยู่ในระดับปานกลาง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานปานกลาง
การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในระดับปานกลาง ความเต็มใจ

และยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมระดับปานกลาง การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมระดับปานกลาง กิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคมไม่ได้ทำและทำน้อยที่สุด ข้อมูลด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) พบว่า ส่วนใหญ่การทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบระดับปานกลาง การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบในระดับปานกลาง การตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่านในระดับปานกลาง ข้อมูลด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) พบว่า ส่วนใหญ่มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอระดับปานกลาง การทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัวระดับปานกลาง การมีกิจกรรมกับครอบครัวระดับมากที่สุด ข้อมูลด้าน Happy Society (สังคมดี) พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนบ้านอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมระดับปานกลาง การรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อยที่สุดหรือไม่รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนระดับปานกลาง ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขปานกลาง การใช้ชีวิตในสัปดาห์มีความสุขปานกลาง ข้อมูลด้าน Happy Brain (ไม่รู้ดี) พบว่า การสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ ปานกลาง การสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตมากที่สุด ไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่สุดที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ข้อมูลด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี) พบว่า ความรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยทั่วไปในปัจจุบันไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน และผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนปานกลาง การตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือนน้อย รายได้พอๆกับรายจ่าย ข้อมูลด้าน Happy Work Life (การทำงานดี) พบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรปานกลาง การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสภาพที่ดีจากองค์กรปานกลาง ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ปานกลาง การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรพอสมควร การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมปานกลาง ความมั่นคงด้านอาชีพที่ทำปานกลาง ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงานปานกลาง หากมีโอกาสศึกษาต่อคิดว่า

อาจจะลาออก หากมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่าจะไป ความสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับ นายจ้างหรือหัวหน้างานระดับปานกลาง ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กรส่วนใหญ่ถูกต้องทุกครั้ง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กรส่วนใหญ่ตรงเวลาทุกครั้ง โดยรวมของการทำงานอย่างมีความสุข ระดับปานกลาง ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ระดับปานกลาง ไม่ได้รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุดในการเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน ปัจจุบันระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระดับความสุขของแรงงานพม่าในสถานประกอบการที่สำรวจในจังหวัด เชียงราย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามระดับความสุขรายบุคคล (Happinometer เก็บข้อมูล พบว่า ความสุขภาพรวมของแรงงานพม่ามีคะแนนความสุขในระดับ 50.5 สะท้อนว่าแรงงานพม่าในสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในระดับ “มีความสุข” โดยมีความสุข สุขภาพกายดี (Happy Body) มีคะแนนความสุขในระดับ 60.4 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” การมีกายใจดี (Happy Relax) มีคะแนนความสุขในระดับ 49.8 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” การมีน้ำใจดี (Happy Heart) มีคะแนนความสุขในระดับ 52.4 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีคะแนนความสุขในระดับ 58.2 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” ครอบครัวดี (Happy family) มีคะแนนความสุขในระดับ 59.9 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” สังคม (Happy Society) มีคะแนนความสุขในระดับ 43.4 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีคะแนนความสุขในระดับ 54.4 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” สุขภาพเงินดี (Happy money) มีคะแนนความสุขในระดับ 54.1 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” การงานดี (Happy Work Life) มีความสุขในระดับ 42.8 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข”

4. กระบวนการสร้างความสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย จากการศึกษา พบว่า การสร้างความสุขมี 3 ด้าน คือ ประเด็นแรกการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตนเอง แรงงานพม่าใช้การขับเคลื่อนโดยการสร้างแรงบันดาลใจภายในและแรงยึดเหนี่ยวของตน

เพื่อนำไปสู่การลงมือทำงานเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ปรารถนาคือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจากผู้ประกอบการ รวมทั้งการนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในการทำงาน เช่น ความอดทน การประหยัดเก็บออม ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการและรู้สึกมีความสุข การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับครอบครัว ใช้หลักการแสดงความรัก ความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำครอบครัวเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว ส่วนสมาชิกก็ใช้หลักการให้ด้วย เคารพ กตัญญูต่อบิดามารดา

ประเด็นที่สองการใช้เวลาช่วงวันหยุดจากการทำงานเพื่อชวนกันไปท่องเที่ยวภายในจังหวัด แรงงานที่ครอบครัวไม่ได้อยู่ร่วมกันก็ใช้โทรศัพท์ในการพูดคุยสื่อสารกับครอบครัว รวมถึงการได้มีโอกาสกลับไปเยี่ยมเยียนครอบครัวช่วงวันหยุดในวันเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้นทำให้คนในครอบครัวมีสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน

ประเด็นที่สามการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการสื่อสารพูดคุยระหว่างกัน รวมทั้งการได้พูดคุยปรับสารทุกข์สุขดิบตัวกัน การได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันยามเดือดร้อน ทำให้เกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจกัน สร้างมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนและอยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้องกัน ทำให้แรงงานพม่ามีความสุขในระดับหนึ่ง

5. วิธีการของผู้ประกอบการในการสร้างความสุขให้แก่แรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานพม่า โดยการจัดสวัสดิการให้แรงงานพม่า การเก็บค่าจ้าง ค่าตอบแทน การจัดเลี้ยงปีใหม่/ให้ของขวัญ การเป็นเพื่อนและรับฟังปัญหาของแรงงานพม่า การให้อิสระในการทำงานตามฝ่ายรับผิดชอบ รวมทั้งการช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ กับแรงงานพม่า

ทั้งนี้ สามารถจะวัดระดับความสุขของแรงงานพม่าเรียงจากคะแนนความสุขจากมากไปน้อย 3 อันดับได้แก่ ความสุขในด้าน Happy Body , Happy Family และ Happy Soul และระดับที่แรงงานพม่าไม่มีความสุข เรียงคะแนนจากน้อยไปมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสุขในด้าน Happy Work Life , Happy Society และ Happy Relax

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขของแรงงานพม่าในภาพรวม มีคะแนนความสุข

อยู่ในระดับ 50.5 แสดงว่าแรงงานพม่ามีความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข” โดยเฉพาะ 3 อันดับแรกของความสุขเรียงจากมากไปน้อย คือ ความสุขทางกาย Happy Body ความสุขทางครอบครัว Happy Family และความสุขทางจิตวิญญาณ Happy Soul อภิปรายได้ว่า จากข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่แรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ในจังหวัด เชียงราย มีอายุเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ช่วงอายุ 26-35 ปี ซึ่งมีถึงร้อยละ 52.9 ถือว่าเป็นช่วงอายุ ที่อยู่ในช่วงของการทำงาน มีร่างกายแข็งแรง มีพลังกำลังในการทำงาน และไม่ค่อยมีปัญหา เกี่ยวกับโรคประจำตัว ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องอิงกับองค์ ประกอบของการสร้างสุขในองค์กร (MapHR) มิติที่ 4 ด้าน H หรือ Healthy สุขด้วยสุขภาพ กายและสุขภาพใจ คือ เมื่อแรงงานไม่มีปัญหาสุขภาพกาย ได้แก่ การบาดเจ็บ การบาดเจ็บ จากการทำงาน การลาหรือการขาดงาน และการเสียค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล ก็ไม่ เกิดขึ้น กำลังคนและเวลาในการทำงานก็ไม่สูญเสีย ดังนั้นทุกองค์กรมีพนักงานที่มีสุขภาพ กายดีทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพสูงตามมา องค์กรได้ประโยชน์แรงงานก็มีความสุข ด้าน ความสุขทางครอบครัว พบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกันร้อย ละ 65.3 และเมื่อจำแนกการมีบุตร ส่วนใหญ่ไม่มีบุตรจำนวนร้อยละ 45.8 อธิบายได้ว่าการ ได้อยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวทำให้แรงงานพม่ารู้สึกมีความสุข มีเพื่อน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีที่ พึ่งพิงและรู้สึกอุ่นใจ เมื่อเปรียบเทียบกับให้เงินภาพชัดเจน เช่น ถ้าบุคคลคนหนึ่งต้องไปอยู่ใน ที่ไกลๆ โดยไม่ถนัดในด้านภาษาและไม่รู้จักใคร การได้มีคนทีพูดภาษาเดียวกัน รับรู้ความ รู้สึกของกันและกันและเป็น พึ่งพิงได้ก็จะทำให้คนๆ นั้นรู้สึกอบอุ่นใจ ปัญหาและความ กังวลต่างๆ ก็จะลดน้อยลงได้ ยก นอกจากนี้การที่แรงงานพม่าส่วนใหญ่ไม่มีบุตร ก็มีผล ทำให้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็ก การไม่ต้องคอยพะวงว่าเด็กจะอยู่อย่างไรเมื่อ ตนต้องไปทำงานต่างที่เหล่านี้จึงไม่ใช่ปัญหาของแรงงานพม่า และที่สำคัญคือ แรงงานพม่า ส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่ทำในฝ่ายเดียวกัน โดยเฉพาะงานด้านการผลิตถึงร้อยละ 48.3 ทำให้เกิดจุดแข็งใกล้ชิดกันในการทำงานและพบเห็นกันตลอด ความสัมพันธ์ทั้งอยู่ใน ครอบครัวและในที่ทำงานก็แน่นแฟ้นขึ้น ทำให้แรงงานรู้สึกมีความสุข และสอดคล้องกับ Happy 8 Menu ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคคล ที่ใช้วัดความสุขของ บุคคลในด้าน Happy Family พบว่า ครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจและ สามารถทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ครอบครัวที่อบอุ่นและ มั่นคง เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทำให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตดีขึ้น และ

ในส่วนของคุณภาพทางจิตวิญญาณ พบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อความ
สุขทางจิตวิญญาณ จากข้อมูลทั่วไปมีจำนวนร้อยละของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
ศาสนา การให้ทาน, การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ รวมทั้งการตอบแทนผู้มี
พระคุณ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก อธิบายได้ว่า แรงงานพม่าให้คุณค่าทางจิตใจ
ค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติ
ตามศาสนาและการตอบแทนผู้มีพระคุณ คณะผู้นี้ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก
หนึ่งเพราะแรงงานพม่าต้องทำงานตามเวลาที่สถานประกอบการกำหนด เวลาว่างมีเวลา
ไม่มากพอในการไปร่วมในกิจกรรมทางศาสนา แต่ในส่วนลึกสิ่งต่างๆ เหล่านี้ยังฝังอยู่ใน
จิตใจ ถ้าได้มีโอกาสก็จะรีบทำ มีแรงงานพม่าบางคนให้สัมภาษณ์ว่า ตนเองได้เข้าวัดบ่อยมากและคนพม่าส่วนใหญ่จะให้ความนับถือในวิชาของตนเคร่งครัด
ผู้หญิงพม่าไม่มีสิทธิ์แต่ต้องพระพุทธรูป ซึ่งในความเห็นของผู้วิจัยอาจหมายถึงการไม่
สามารถแม้จะนำทองคำเปลวไปติดที่ตัวพระพุทธรูปได้ แต่สิ่งต้องมาทำงาน ทำให้เวลาใน
การประกอบศาสนพิธีก็ลดน้อยลง และเมื่อมองย้อนกลับไปถึงการไม่มีความสุขของแรงงาน
พม่าใน 3 ด้าน เรียงจากน้อยไปมากคือ Happy Work Life , Happy Society และ
Happy Relax พบว่า การไม่มีความสุขในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์แปรผกผันกับการทำงาน
ของแรงงานพม่า อธิบายได้ว่า เมื่อแรงงานพม่าต้องมาทำงานเพื่อมุ่งมั่นที่จะได้ค่าจ้างค่า
ตอบแทนจากการทำงาน การมีโอกาสนั่งพักผ่อนก็น้อยลง และส่งผลถึงการที่ไม่ได้อยู่ใน
สังคมของตนเองเหมือนในประเพณีพม่า แต่มาอยู่ในสังคมใหม่ความคุ้นเคย และความ
สัมพันธ์ที่เคยมีระหว่างญาติพี่น้อง คนรู้จักอาจจะลดลงด้วย และการประกอบอาชีพก็เป็น
ประสบการณ์ใหม่ ๆ จึงเจอ จากการสัมภาษณ์แรงงานพม่าบางคนเคยตัดเย็บ
เสื้อผ้า มีอาชีพขายของ และทำการเกษตรมาก่อน แต่เมื่อมาทำงานที่แตกต่างจากอาชีพ
เดิม ความชำนาญและความชอบอาจจะลดน้อยลง จึงทำให้ระดับความสุขของแรงงานพม่า
ใน 3 ด้านไม่มีความสุข

ในกระบวนการสร้างความสุขของแรงงานพม่า อภิปรายได้ว่า แรงงานพม่า
ส่วนใหญ่ที่เข้ามาในเมืองไทย มีจุดประสงค์และแรงปรารถนาภายใน ต่อค่าตอบแทนและ
ค่าจ้างจากการทำงานมาก และใช้แรงปรารถนาภายในของตนแปรเปลี่ยนไปสู่การลงมือ
ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง จากการสัมภาษณ์แรงงานตอบว่า ถ้ามีงาน
และได้เงินรู้สึกเป็นสุข เพราะที่ประเทศของตนงานที่ทำอยู่ให้ค่าตอบแทนที่ไม่สามารถเลี้ยง

ชีพอย่างพอเพียงได้ การเข้ามาทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทยโดยการชักจูงจากญาติพี่น้อง เพื่อน และคนรู้จัก ด้วยวิธีการบอกต่อๆ กันมา และแรงงานพม่าสามารถเปลี่ยนงานไปอยู่สถานประกอบการต่าง ๆ ได้ตามความพึงพอใจโดยไม่มี การบังคับว่าจะต้องอยู่สถานประกอบการนั้น ๆ ทั้งนี้แรงงานพม่าส่วนใหญ่จะดูที่ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีให้กับตนเอง ซึ่งแรงงานพม่าบางคนจะทำหรือไม่ทำก็ได้โดยรวมแล้วผู้จ้างต้องการรายรับเพิ่ม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอีเลน เพียร์สัน , สุรีย์พร. กิ่งพิงและคณะ (2549) ที่ศึกษาการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย : งานหนัก ร้อยละ 100 และไม่ได้รับการคุ้มครอง พบว่า ตัวชี้วัดสำคัญของการแสวงประโยชน์โดยวัดระดับที่แรงงานถูกบังคับ ร้อยละ 20 ของแรงงานประมง ร้อยละ 9 ของผู้ที่ทำงานธุรกิจบริการต่อเนื่อง ร้อยละ 2 ของแรงงานเกษตรกรรม เคยถูกบังคับให้ทำงาน และการใช้เวลาทำงานยาวนานเกินเวลาพบได้ใน 3 กิจกรรม คือ ร้อยละ 82 ของแรงงานรับใช้ในบ้าน ร้อยละ 45 ของแรงงานประมง และร้อยละ 19 ของแรงงานในโรงงานทำงานมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน แต่แรงงานพม่าในจังหวัดเชียงรายไม่ได้รับผลกระทบจากการถูกบังคับในการทำงานแต่อย่างใดจากนายจ้าง และการอยู่กันเป็นครอบครัว พ่อ แม่ ลูก ทำให้แรงงานรู้สึกอบอุ่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก และที่สำคัญคือแรงงานส่วนใหญ่ ใช้หลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันในการทำงาน การอยู่กับครอบครัว และการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ด้านผู้ประกอบการ : ผู้สร้างความสุขให้กับแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงรายอภิปรายได้ว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสนใจและเสนอวิธีการในการจูงใจให้แรงงานพม่าอยู่ทำงานในสถานประกอบการแตกต่างกันไป เช่น การจัดสวัสดิการที่พัก อาหาร ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ มีชุดยืมฟรีและเพิ่มค่าแรงให้แรงงานพม่า โดยจุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือการเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่าหรือเป็นคนสำคัญขององค์กรแล้วจึงทุ่มเงินและความรับผิดชอบที่จะทำงานให้กับองค์กรก็จะมากขึ้นด้วย องค์กรผู้จ้างงานที่มีศักยภาพ ส่งผลให้ผลผลิตที่ได้มีประสิทธิภาพไปด้วย

สรุปได้ว่าระดับความสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงรายโดยรวมมีความสุข เพราะส่วนหนึ่งแรงงานที่เข้ามามีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน รู้ว่าตนต้องมีหน้าที่อะไรและต้องทำอย่างไรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสิ่งจูงใจที่จะได้รับคือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากนายจ้าง ดังนั้นเมื่อแรงงานได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากนายจ้างแล้วก็ถือว่าบรรลุจุด

มุ่งหมายที่ต้องการ คือได้งานและได้เงิน ขณะเดียวกันก็ยังได้ทำงานร่วมกันเป็นครอบครัว มีเพื่อนร่วมงานที่พูดภาษาเดียวกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้แรงงานพม่าผ่อนคลายความเครียดได้ และการได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างในด้านสวัสดิการ ค่าจ้าง การรับฟังปัญหาของแรงงานพม่า การให้ค่าปรึกษาและช่วยเหลือต่าง ๆ ทำให้แรงงานรู้สึกอุ่นใจ แม้ว่าแรงงานบางคนจะออกไปทำงานยังสถานประกอบการอื่นก็ต้องกลับมาทำงานยังสุขประกอบการเดิมที่ตนเคยอยู่

รายการอ้างอิง

โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย. **ผลการสำรวจความสุขแรงงานพม่าในสถานประกอบการจังหวัดเชียงราย ปี 2557**. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2557

_____. **แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง HAPPINESS METER ความสุขวัดเองได้ (ฉบับภาษาพม่า)**. ลิขสิทธิ์ เลข.300472. มหาวิทยาลัยมหิดล และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**. นนทบุรี : ศูนย์องค์กรสุขภาวะ. 2556

อีเลน เพียร์สัน, สุรชัยพร พันธุ์เกษม. **การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย : งานหนักจ่ายน้อย ไม่ได้รับการคุ้มครอง เล่มหนึ่ง**. องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. 2559