

การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความสุขในการทำงาน:
กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการสัญชาติไทยและเมียนมา
กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
Perception of Leader Power and Happiness at Work: A Case
Study of Thai and Myanmar Employees in Processed Seafood
Industry in Samutsakhon Province

กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์¹
Kangwan Yodwisitsak
รัตน์ติญา อยู่เย็น²
Rattiya Yooyen
มาگی คิตาคาวา³
Maki Kitakawa

Article History

Received: May 7, 2019
Revised: November 29, 2019
Accepted: December 11, 2019

บทคัดย่อ

รูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานที่ทำงานซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมองค์กรนั้น ส่งผลต่อการดำเนินงานและความสามารถขององค์กรในปัจจุบัน โดยเฉพาะในประเทศไทยที่มีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงานของพนักงานของพนักงานสัญชาติไทยและเมียนมา และ 2) ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การใช้อำนาจตามตำแหน่งกับอำนาจจากตัวบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติไทยและเมียนมา ซึ่งใช้เทคนิคการแปลแบบย้อนกลับ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกันของภาษาไทยและภาษาเมียนมาที่ใช้ในแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติเมียนมาสูงกว่าไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการรับรู้การใช้อำนาจจากตัวบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าการรับรู้การใช้อำนาจตามตำแหน่งมีความเหมือนกันทั้งพนักงานสัญชาติไทยและเมียนมา

¹ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, E-mail: kangwan.y@gmail.com

² การประปาส่วนภูมิภาค
Provincial Waterworks Authority, E-mail: rtymint@gmail.com

³ นักวิจัยอิสระ
Independent Researcher, E-mail: sumanaka@hotmail.com

คำสำคัญ: การรับรู้การใช้อำนาจ อำนาจตามตำแหน่ง จากตัวบุคคล ความสุขในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ

Abstract

The changing faces of working in multi-cultural contexts may have an impact on survival benefits of the present-day organizations in general. In particular, Thailand's workforce these days depends largely on foreign labors and this may have an effect on competence of the organization. The objectives of this study were: 1) to evaluate and compare the level of perceived leader power and happiness at work amongst Thai and Myanmar employees, and 2) to determine the effect of perceived leader position power and personal power to happiness at work of Thai and Myanmar employees. The back translation technique was also used to validate the equivalence of both Myanmar and Thai languages in the questionnaire used as a research tool. The result revealed that the happiness at work of Myanmar employees is statistically significant at the level of 0.05 higher than that of Thai employees. In addition, the perceived leader personal power had greater effect on happiness at work than the perceived leader position power in both Thai and Myanmar employees.

Keywords: Perception of Leader Power, Position Power, Personal Power, Happiness at Work, Non-Managerial Employee

บทนำ

ในปัจจุบันหลายองค์การได้เล็งเห็นว่า การที่จะทำให้องค์การอยู่รอดและก้าวทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้นั้น จำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรในองค์การก่อน แล้วจึงขยายไปสู่การพัฒนาในระดับองค์กร (Smith-Ruig, 2008) หากคนหรือกลุ่มคนที่มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานนั้น ถูกหล่อหลอมมาจากสภาพแวดล้อมในอดีตที่ต่างกันแล้ว ก็ย่อมเกิดความหลากหลายด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะทางความคิด โดยความหลากหลายดังกล่าว จะยิ่งเห็นได้ชัดเจนมากขึ้นหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN community)

อย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 กล่าวคือ เมื่อมีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น (โดยเฉพาะแรงงานชาวมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังคงมีปริมาณที่มาก: รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1) ซึ่งมีการกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง โดยจะส่งผลให้องค์การต่างๆ มีความหลากหลายของพนักงานขึ้น หากองค์การไม่ได้มีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลให้การทำงานไม่ราบรื่น และไม่ใช่อันหนึ่งอันเดียว อันนำไปสู่ปัญหาในด้านต่างๆ ได้ (Nimnual, 2013)

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานสัญชาติเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2561)

ประเภทแรงงานต่างด้าว	จำนวน (คน)
1. คนต่างด้าวตลอดชีพ	-
2. คนต่างด้าวมาตรา 59 ประเภททั่วไป	1,859
3. คนต่างด้าวมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ (เดิม)	838,900
4. คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU	396,394
5. คนต่างด้าวมาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน	168
6. คนต่างด้าวมาตรา 63 ประเภทชนกลุ่มน้อย	4,283
7. คนต่างด้าวมาตรา 64 (คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล)	2,616
รวมทั้งหมด	1,244,220

ที่มา: Foreign Workers Administration Office (2018)

อย่างไรก็ตาม หนึ่งในปัจจัยที่จะช่วยผลักดันให้คนในองค์กรที่มีความแตกต่างทางคุณลักษณะทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวและเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้นั้น คือ “อำนาจ (power)” เนื่องจากผู้ที่มีอำนาจจะสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น และหากผู้ที่มีอำนาจได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรแล้ว ก็ย่อมที่จะทำให้สามารถโน้มน้าวและชักจูงให้คนต่างๆ ในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Bateman & Snell, 2017) โดย Robbins and Judges (2010) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ผู้นำและอำนาจเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากรวมทั้งนี้ อำนาจเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องรู้จักวิธีใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสม การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชานั้น จัดได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ หากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ก็จะเกิดผลสำเร็จตามความต้องการ ในทางตรงข้ามหากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม ก็อาจส่งผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต และอาจทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานก็เป็นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชานั้นน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ในส่วนของการทำงานนั้น พนักงานต้องมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ทำให้มีส่วนผลักดันประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยมีงานวิจัยหลายงานที่ได้กล่าวถึงเรื่องดังกล่าวไปในแนวทางเดียวกันว่า พนักงานหรือบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งยังส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใกล้เคียงมีความสุขไปด้วย (Manion, 2003) คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดการสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เป็นต้น (Chawasirivong, 2007; De Waal, 2018; Diener & Biswas-Diener, 2008; Vincent-Hoper, Muser, & Janneck, 2012; Wright, Cropazano, & Meyer, 2004)

สำหรับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาต่อความสุขในการทำงานนั้น เป็นเรื่องที่สามารถเชื่อมโยงกับการทำงานในหลากหลายวัฒนธรรมได้ อันเนื่องมาจากการที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN community) ซึ่งมีแรงงานต่างประเทศ

ภายใต้กลุ่มประเทศประชาคมอาเซียนเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลที่ต้องอาศัยแรงงานไทยและแรงงานต่างประเทศ โดย Chamrathirong, Holomyong, and Apipornchaisakul (2011) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวจากเมียนมามากที่สุดจังหวัดหนึ่งในประเทศไทย ต้องทำงานภายใต้นโยบาย การบังคับบัญชา วัฒนธรรม ตลอดจนบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว อาจส่งผลต่อการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและความสุขของพนักงานแตกต่างกันก็เป็นได้ โดยเฉพาะพนักงานสัญชาติไทยและพนักงานสัญชาติเมียนมาที่ต้องทำงานร่วมกัน การศึกษาในครั้งนี้ จึงต้องการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการใช้ อำนาจของพนักงานไทยที่เป็นคนชาติเดียวกับผู้บังคับบัญชา กับการรับรู้การใช้อำนาจของพนักงานเมียนมาที่มีความแตกต่างด้านสัญชาติจากผู้บังคับบัญชา

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติไทยและเมียนมา ตลอดจนทำการศึกษาถึงผลกระทบของการรับรู้การใช้อำนาจตามตำแหน่งกับอำนาจจากตัวบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสัญชาติไทยและเมียนมา ซึ่งงานวิจัยนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ ในอดีตที่ทำการศึกษาในกลุ่มประชากรเพียงสัญชาติใดสัญชาติหนึ่งเท่านั้น โดยผู้วิจัยคาดว่า ผลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มอุตสาหกรรมทั้งในด้านการบริหารองค์การ การใช้อำนาจที่เหมาะสม การบริหารความหลากหลาย (diversity management) ในบริบทประชาคมอาเซียน เพื่อนำไปสู่แนวทางการสร้างความสุขของพนักงานในองค์กรที่มีความหลากหลายด้านเชื้อชาติ

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารข้อมูลทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ

สัญชาติไทยและเมียนมา กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

1.1 ความหมายของอำนาจ

นักทฤษฎี นักวิจัย และผู้วิจัยที่เคยศึกษาเรื่องการใช้อำนาจ (power) ส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายจำกัดความไปในทางเดียวกันว่า อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดทัศนคติของบุคคลอื่นให้เป็นไปตามที่ต้องการ ดังที่ได้กล่าวไว้ตามแนวคิดของ Bateman and Snell (2017), Buapong (2004), Cherrington (1994), Daft and Lane (2005), French and Raven (1959), Luthans (1989), Nimpanich (2004), Saritwanit (2009), และ Yulk (2006), ในขณะที่ Lussier and Achua (2007) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจไม่ได้เป็นเพียงความสามารถในการมีอิทธิพลของผู้นำเหนือผู้ตามเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Muchinsky (2000) ที่กล่าวว่า อำนาจของผู้นำมิได้เป็นอำนาจผู้นำมีอิทธิพลต่อลูกน้องเท่านั้น แต่ยังเป็นอิทธิพลที่ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกองค์การด้วย นอกจากนี้ Kesakorn (2006) ได้ให้คำจำกัดความของอำนาจในมุมมองที่ต่างจากนักวิจัยท่านอื่น กล่าวคือ อำนาจเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นภายในของผู้นำ พร้อมทั้งจะให้ผู้นำได้นำไปใช้ โดยผู้นำจะได้รับอำนาจจากหน่วยงานหรือองค์การและมีสิทธิใช้อำนาจภายในขอบเขตที่หน่วยงานสนับสนุน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นที่ส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยมเป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้มีอำนาจได้วางไว้ ทั้งนี้ ผู้ที่มีอำนาจมีสิทธิใช้อำนาจกับผู้ที่อยู่ใต้อำนาจได้ภายในขอบเขตที่หน่วยงานหรือองค์การสนับสนุน

1.2 ประเภทของอำนาจ

French and Raven (1959) และ Luthans (1989; 2008) ได้แบ่งอำนาจเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) แหล่งที่มาของอำนาจประเภทนี้ มาจากความสามารถของบุคคลที่สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและให้รางวัลแก่บุคคลเหล่านั้น โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเห็นคุณค่าของรางวัลนั้นๆ เป็นลักษณะการเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การมอบหมายงานที่ชอบ การเพิ่มความรับผิดชอบ การให้เครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงานชิ้นใหม่ การยกย่องชมเชย การยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทให้กับการทำงานที่เพิ่มขึ้น

2) อำนาจการลงโทษ (coercive power) แหล่งอำนาจประเภทนี้ มาจากความเกรงกลัวผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการใช้อำนาจลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาหรืออย่างน้อยที่สุดก็สามารถข่มขู่บุคคลอื่นให้เชื่อว่าจะได้รับบทลงโทษ เช่น การไล่ออก การตัดเงินเดือน การลดตำแหน่ง การลดวันลา การใช้วาจาจากกล่าวตักเตือน การทำให้รู้สึกว่าจะไม่มีใครรักใคร่ชอบพอ เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว จะเป็นการหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) อำนาจในสิทธิ (legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลได้รับสิทธิอันชอบธรรมจากบุคคลกลุ่มหนึ่งหรือจากองค์กรเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยผู้อื่นจะรู้สึกว่าเขามีหน้าที่ที่จะต้องยอมรับอำนาจประเภทนี้ โดยอำนาจในสิทธิจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือกฎข้อบังคับที่ผู้ถือครองตำแหน่งได้รับเป็นตัวกำหนด ซึ่งผู้ถือครองตำแหน่งอาจจะได้รับสิทธิในรูปแบบอื่นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษก็ได้

4) อำนาจจากความน่าเชื่อถือ (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีบุคลิกภาพที่น่าดึงดูดใจ มีความน่าเชื่อถือจนเกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม ซึ่งอำนาจประเภทนี้จัดเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล (personal power) แต่อำนาจการให้รางวัล การลงโทษ และอำนาจในสิทธินั้น ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงเรื่องภาพลักษณ์เหล่านี้ เพราะเป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่ง

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง หรืองานสาขาอื่นๆ

เป็นอย่างดี โดยอำนาจประเภทนี้จะมามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับตัวผู้มีอำนาจเอง โดยผู้อื่นต้องรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือ ความน่าไว้วางใจ และความสัมพันธ์ในงานเสียก่อน จึงจะทำให้เกิดอำนาจประเภทนี้ ซึ่งจัดเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล (personal power)

จากการแบ่งอำนาจออกเป็น 5 ประเภทข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า การให้รางวัลการลงโทษและอำนาจในสิทธินั้น จัดเป็นอำนาจที่ได้มาจากองค์กร (position power) ส่วนความน่าเชื่อถือและความเชี่ยวชาญนั้นเป็นอำนาจที่ได้มาจากตัวของบุคคล (personal power) โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด French and Raven (1959) และ Luthans (1989; 2008) ในการทำวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีการกล่าวถึงความน่าเชื่อถือของแนวคิดดังกล่าวจากนักวิชาการหรือนักทฤษฎีคนอื่นๆ อีกทั้งยังได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (Bateman & Snell, 2017; Daft, 2018; Robbins & Judge, 2010)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักทฤษฎี นักวิชาการ และนักวิจัยที่ศึกษาเรื่องความสุขส่วนใหญ่ ได้ให้ความหมายคำจำกัดความของความสุขในการทำงานไปในทางเดียวกันว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกทางบวกในงานที่ตนทำอยู่ มีความสนุกสนาน กระตือรือร้น ยินดีที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ มีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ทั้งในเรื่องของการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสถานที่ทำงาน อันจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สุขภาพกายและใจดี และเกิดความผูกพันต่อองค์กร (De Waal, 2018; Diener, 2003; Diener & Biswas-Diener, 2008; Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012; Lyubomirsky, 2001; Manion, 2003; Wright et al., 2004; Zelenski, Murphy, & Jentskins, 2008) โดยความสุขในการทำงานยังหมายถึงรวมถึงความชอบและความศรัทธาในงานที่ทำ และความพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนได้รับซึ่งจะส่งผลต่ออารมณ์ และหากพนักงานมีความรู้สึกทางอารมณ์ใน

ทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบแล้ว ก็จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความสุขในการทำงานเพื่อใช้ในงานวิจัยนี้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสบการณ์การเรียนรู้ ความสัมพันธ์ที่ดี เกิดเป็นความผูกพันและการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก จนเกิดความยินดีและความพึงพอใจ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานและปรารถนาที่จะตั้งใจทำงานในองค์กรต่อไป

2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรที่ตนได้ร่วมปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันติดต่อพูดคุยอย่างเป็นมิตร เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีสังคมการทำงานที่ดี มีความปรารถนาดีต่อกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ทั้งยังเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงานอีกด้วย

2) ด้านความรักในงาน (love at the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรักและความผูกพันกับงานอย่างเหนียวแน่น รู้ว่าตนเองมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จจุล่ง มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น มีความสุขและปรารถนาที่จะได้ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความรู้สึกภูมิใจในที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ด้านความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของคนที่ทำให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน การได้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จผลลัพธ์จากการทำงานเป็นไปในทางบวกทำให้รู้สึกถึงความมีคุณค่านำมาซึ่งความภาคภูมิใจในการทำงาน

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนได้รับการยอมรับและเป็น

น่าเชื่อถือในหน่วยงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของตนที่มีต่องานมีความคาดหวังที่ดีและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของตน ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการทำงานภายในหน่วยงาน ตลอดจนได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวข้างต้นในการศึกษา เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับ ประกอบกับมีความเหมาะสมกับบริบทของการทำวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมกับประเด็นการศึกษาตามขอบเขตของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์

จากการศึกษาผลงานของนักวิชาการงานวิจัยต่างๆ พบว่า การใช้อำนาจแต่ละประเภทมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความสุขในการทำงาน (happiness at work) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นต้น โดยการให้รางวัลอำนาจในสิทธิหรืออำนาจตามตำแหน่ง อำนาจความน่าเชื่อถือ และอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่อำนาจในการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน (Burns, 2000; Erdogan et al., 2012; Pfeffer, 1992)

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงานของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกันในประเทศไทยที่มีสัญชาติที่แตกต่างกัน (กลุ่มคนที่มีสัญชาติไทยและสัญชาติเมียนมา) น่าจะมีความที่แตกต่างกัน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความสุขในการทำงานนั้น น่าจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งสองสัญชาติ โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร สัญชาติไทยและพนักงานสัญชาติเมียนมามีความแตกต่างกัน

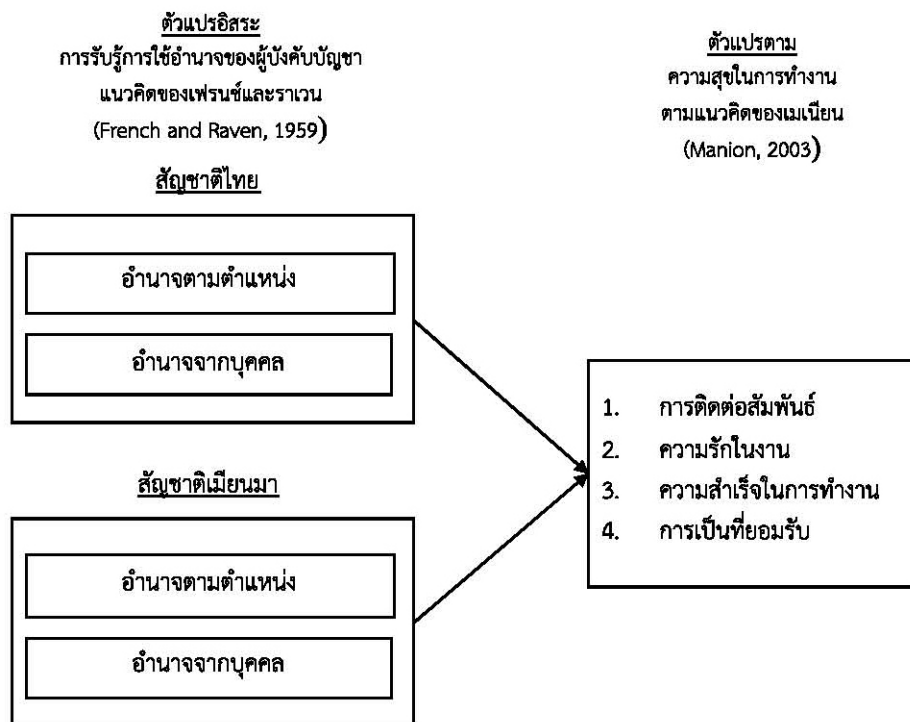
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การใช้อำนาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ในภาพรวม) ในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การใช้อำนาจตัวบุคคลและการรับรู้การใช้อำนาจตามตำแหน่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สัญชาติ

ไทย) ในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การใช้อำนาจตัวบุคคลและการรับรู้การใช้อำนาจตามตำแหน่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (สัญชาติเมียนมา) ในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยใช้ระเบียบวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive method) และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการสัญชาติไทยและสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรม

แปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) แบ่งเป็นพนักงานไทย 200 คน และพนักงานเมียนมา 200 คน โดยผู้วิจัยเห็นว่า การเก็บข้อมูลจากพนักงานสัญชาติไทยและเมียนมา อย่างละ 200 คนนั้น มีความเหมาะสมเนื่องจากในปัจจุบันไม่สามารถระบุจำนวนประชากรของพนักงานทั้ง 2 สัญชาติในพื้นที่ขอบเขตการศึกษาได้ (unknown population) เนื่องจากในพื้นที่ดังกล่าวมีจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการของทั้ง 2 สัญชาติที่ไม่คงที่อันเกิดจากสาเหตุหลายประการ

เช่น แรงงานประจำและแรงงานรายวัน แรงงานที่ทำการลงทะเบียนและแรงงานที่ไม่ได้ทำการลงทะเบียนอย่างเป็นทางการ เป็นต้น จึงทำให้ไม่สามารถระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่างในเชิงสัดส่วนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane (1973) ที่ได้คำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมต่อจำนวนประชากรที่มากกว่า 100,000 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ไว้อยู่ที่ไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนั้น มีความคล้ายคลึงกันในบริบทหลายอย่าง กล่าวคือ เป็นพนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการเหมือนกัน อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ทั้งยังทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกัน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ใช้แนวคิดอำนาจ 2 ประเภทหลัก ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านตามแนวคิดของ French and Raven (1959) โดยผู้วิจัยได้แบ่งอำนาจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่ อำนาจตามตำแหน่ง (position power) และอำนาจจากตัวบุคคล (personal power)

2.2 ความสุขในการทำงาน (happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (connection) ด้านความรักในงาน (love at the work) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสร้างแบบสอบถามให้เข้ากับบริบท โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือแบบสอบถามการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาจำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมนิยาม และคำจำกัดความของการรับรู้การใช้อำนาจทุกด้าน ได้แก่ การให้รางวัล การลงโทษ อำนาจตามตำแหน่ง ความน่าเชื่อถือ และความเชี่ยวชาญ ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเป็นที่ยอมรับ และส่วนที่ 3 คือแบบสอบถามข้อมูล

ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส

การตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 นั้นจะใช้เกณฑ์มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (likert scale) โดยเกณฑ์การประเมินค่าจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 2 (ไม่เห็นด้วย) 3 (ไม่แน่ใจ) 4 (เห็นด้วย) และ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

4. การทดสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) โดยตรวจสอบว่าข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การใช้อำนาจ และความสุขในการทำงานที่สร้างขึ้นมานั้น ตรงกับวัตถุประสงค์ คำนิยามที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งผลจากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คนพบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 (ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.0) ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977)

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนใช้จริง (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร สัญชาติไทย จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อคำถามด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงของการเป็นตัวแทนของตัวแปรอิสระ โดยคำนวณน้ำหนักประกอบ (factor loading) ของอำนาจตำแหน่ง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.611-0.887 และอำนาจจากตัวบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยมีค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.528-0.824 โดยจะพบว่า มีค่าเกิน 0.5 ทุกข้อคำถาม ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair, William, Babin, & Anderson, 2014) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ออกมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ของคะแนนในแต่ละข้อกับคะแนนข้อคำถามทั้งหมด (corrected item-total correlation) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach alpha coefficient) จากการทดสอบพบว่า ระดับ Cronbach's alpha มีค่าเกิน 0.70 ในทุกตัวแปร ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Drost, 2011;

Lance, Butts & Michels 2006; Nunnally, 1978) โดยค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรอิสระ เท่ากับ 0.807 และ 0.865 ในขณะที่ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตามเท่ากับ 0.916 เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร สัญชาติไทย และสัญชาติเมียนมา ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามแปลเป็นภาษาเมียนมา ด้วยเทคนิคการแปลแบบย้อนกลับ (back translation) ซึ่งเป็นเทคนิคสำหรับการวิจัยข้ามวัฒนธรรมที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เนื่องจากมีการตรวจสอบคุณภาพของการแปล โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การแปลภาษาที่มีการรับรองงานแปล จำนวน 2 ท่าน ทำการแปลจากภาษาไทยเป็นภาษาเมียนมา (forward translation) และแปลจากภาษาเมียนมาเป็นภาษาไทย (backward translation) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาว่าข้อความทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาเมียนมานั้น ไม่มีความแตกต่างกันด้านเนื้อหา (content equivalence) ซึ่งหมายความว่า แบบสอบถามที่ได้กำหนดขึ้นนั้นสามารถใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม (Sawasdipanich & Tiansawad, 2011)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส

5.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการแจกแจงความถี่ของข้อมูลใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนน

5.3 การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (independent sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างพนักงานคนไทยและพนักงานคนเมียนมา โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.4 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้านความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (multicollinearity) โดยวิเคราะห์จากค่า Variance Inflation Factor (VIF) หรือค่าพิภัก (Tolerance) ซึ่งเกณฑ์การตรวจสอบเป็น

ดังนี้ คือ ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance นั้นไม่ควรน้อยกว่า 0.2 (Hair et. al, 2014)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยเพศชาย มีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 21 –30 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่ง มีอายุงานระหว่าง 1–5 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 และประมาณครึ่งหนึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และระดับของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 3.89 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบย่อยของการรับรู้การใช้อำนาจทุกตัวอยู่ในระดับสูงทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า อำนาจจากตัวบุคคลจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอำนาจตามตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.89 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานนั้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.02 รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับอันดับสาม ได้แก่ ความรักในงานที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และอันดับที่สี่ คือ ความสำเร็จในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 โดยทุกองค์ประกอบย่อยจัดอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาตามสัญชาติแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสัญชาติไทยและเมียนมามีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน โดยกลุ่มตัวอย่างสัญชาติเมียนมาจะมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้การใช้อำนาจและมีความสุขในการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างสัญชาติไทย ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบย่อยของการรับรู้การใช้อำนาจแล้วพบว่า ทั้งกลุ่มตัวอย่างสัญชาติไทยและเมียนมามีการรับรู้อำนาจจากตัวบุคคลสูงกว่าอำนาจ

ตามตำแหน่งเหมือนกัน ในขณะที่องค์ประกอบย่อยของความสุในการทำงานนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างสัญชาติไทยจะมีองค์ประกอบด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสัญชาติเมียนมาจะมีองค์ประกอบด้านการเป็นที่ยอมรับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล

ในจังหวัดสมุทรสาคร สัญชาติไทยและพนักงานสัญชาติเมียนมามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการทดสอบพบว่า ระดับของความสุในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สัญชาติไทย มีค่าเฉลี่ย 3.77 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ สัญชาติเมียนมา มีค่าเฉลี่ย 4.01 นั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึง **ยอมรับสมมติฐานที่ 1** ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบค่าความเป็นอิสระต่อกัน (independent sample t-test) ของความสุในการทำงาน จำแนกตามสัญชาติ

สัญชาติ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย (mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	t	P-value
ไทย	200	3.77	0.577	-4.647*	0.000
เมียนมา	200	4.01	0.439		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การใช้อำนาจส่งผลต่อความสุในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัด

สมุทรสาคร ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานโดยการใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ของการรับรู้การใช้อำนาจที่มีต่อความสุในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร (พนักงานสัญชาติไทยและพนักงานสัญชาติเมียนมา)

Model	B	t	Adjusted R Square	P-value	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
(Constant)	1.485	11.225*	0.474	0.000	0.512	1.953
อำนาจจากตัวบุคคล	0.316	8.147*		0.000		
อำนาจตามตำแหน่ง	0.299	6.511*		0.000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลที่ได้จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาค่า VIF ซึ่งพบว่า องค์ประกอบทั้งสองมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.2 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แสดงว่ากลุ่มองค์ประกอบไม่เกิดปัญหาทางความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร โดยอำนาจจากตัวบุคคลและอำนาจตามตำแหน่งส่งผลต่อความสุ

ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สัญชาติไทยและสัญชาติเมียนมา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึง **ยอมรับสมมติฐานที่ 2** ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยด้านการรับรู้การใช้อำนาจที่มีต่อความสุในการทำงาน ในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.485 + 0.316X_1 + 0.299X_2$$

โดย Y คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานฯ
 X_1 คือ อำนาจจากตัวบุคคล
 X_2 คือ อำนาจตามตำแหน่ง

สมการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า อำนาจจากตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง โดยอำนาจทั้งสองประเภทอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 47.10

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การใช้อำนาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานโดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ของการรับรู้การใช้อำนาจที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสัญชาติไทย ในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

Model	Unstandardized Coefficients	t	Adjusted R Square	P-value	Collinearity Statistics	
	B				Tolerance	VIF
(Constant)	1.351	6.975*	0.458	0.000		
อำนาจจากตัวบุคคล	0.324	5.199*		0.461	2.171	
อำนาจตามตำแหน่ง	0.316	4.294*		0.461	2.171	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลจากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาค่า VIF ซึ่งพบว่าองค์ประกอบทั้งสองมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.2 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แสดงว่ากลุ่มองค์ประกอบไม่เกิดปัญหาทางความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร และอำนาจจากตัวบุคคลและอำนาจตามตำแหน่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฯ สัญชาติไทย ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอำนาจจากตัวบุคคลส่งผลมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง จึง **ยอมรับสมมติฐานที่ 3** ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิเคราะห์ถึงผลกระทบของปัจจัยด้านการรับรู้การใช้อำนาจที่มีต่อระดับความสุขในการทำงาน ในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.351 + 0.324X_1 + 0.316X_2$$

โดย Y คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานฯ
 X_1 คือ อำนาจจากตัวบุคคล
 X_2 คือ อำนาจตามตำแหน่ง

สมการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า อำนาจจากตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง โดยอำนาจทั้งสองประเภทอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 45.58

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การใช้อำนาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร สัญชาติเมียนมา ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานโดยการใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ของการรับรู้การใช้อำนาจที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสัญชาติเมียนมา ในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

Model	Unstandardized Coefficients	t	Adjusted R Square	P-value	Collinearity Statistics	
	B				Tolerance	VIF
(Constant)	1.806	9.863*	0.434	0.000		
อำนาจจากตัวบุคคล	0.284	6.033*		0.000	0.608	1.644
อำนาจตามตำแหน่ง	0.262	4.697*		0.000	0.608	1.644

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลจากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้พิจารณาค่า VIF ซึ่งพบว่า องค์ประกอบทั้งสองมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.2 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แสดงว่ากลุ่มองค์ประกอบไม่เกิดปัญหาทางความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร โดยอำนาจจากตัวบุคคลและอำนาจตามตำแหน่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

พนักงานฯ สัญชาติเมียนมา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่อำนาจจากตัวบุคคลส่งผลมากกว่าอำนาจตามตำแหน่งจึง **ยอมรับสมมติฐานที่ 4** ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิเคราะห์ถึงผลกระทบของปัจจัยด้านการรับรู้การใช้อำนาจที่มีต่อระดับความสุขในการทำงาน ในรูปแบบสมการดังนี้

$$Y = 1.806 + 0.284X_1 + 0.262X_2$$

โดย Y คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานฯ
 X_1 คือ อำนาจจากตัวบุคคล
 X_2 คือ อำนาจตามตำแหน่ง

สมการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า อำนาจจากตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง โดยอำนาจทั้งสองประเภทอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 43.34

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสัญชาติไทยและสัญชาติเมียนมาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

เท่ากับ 3.89 และหากพิจารณาโดยจำแนกเป็นสัญชาติแล้วพบว่า พนักงานสัญชาติเมียนมามีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานสัญชาติไทย โดยค่าเฉลี่ยความสุขของพนักงานเมียนมาเท่ากับ 4.01 ในขณะที่พนักงานไทยเท่ากับ 3.77 โดยผลการวิจัยดังกล่าวนี้เป็นการต่อยอดทางวิชาการในผลการศึกษาของ Kattiyawara (2011) และ Pimonratanakan and Sungrugsa (2017) ที่ได้สรุปไว้ว่า แรงงานชาวเมียนมาส่วนใหญ่มักจะได้ทำงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำงานที่มีความเสี่ยงอันตราย สกปรก ทำยาก หรือค่าแรงต่ำ แต่คนเมียนมาก็ไม่เลือกงาน ยังคงพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่แรงงานชาวเมียนมาย้ายถิ่นมาอยู่ในประเทศไทยนั้น ก็เพื่อหางานสร้างรายได้ส่งเงินกลับบ้านเป็นแรงงานที่ดีที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง แม้จะต้องแลกกับการสูญเสียโอกาสในเรื่องต่างๆ ที่แรงงานต่างด้าวเมียนมาคนหนึ่งพึงได้รับ เช่น สิทธิประกันสังคม (กรณีเข้ามาทำงานในประเทศอย่างถูกกฎหมาย) เป็นต้น ทั้งนี้ ก็เพื่อความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางกายภาพจิตใจ และสามารถดำรงชีวิตทำงานอยู่ในประเทศไทยได้อย่างมีความสุข

จากผลการศึกษาข้างต้นที่แสดงให้เห็นถึงความสุขของพนักงานในระดับปฏิบัติการสัญชาติเมียนมาอยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการสัญชาติไทย ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง โดยจะทำให้องค์การนายจ้างเกิดความมั่นใจได้ว่าแรงงานสัญชาติเมียนมาที่มีความสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมและมีอยู่เป็นจำนวนมากในประเทศไทย (Chamrathirong, Holomyong, & Apipornchaisakul, 2011) ยังคงมีความสุขในระดับที่สูงมาก ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (labor intensive) เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล เป็นต้น โดยแนวทางในการที่จะรักษาระดับทางความสุขของพนักงานทั้งสัญชาติไทยและสัญชาติเมียนมาจะได้กล่าวในลำดับต่อไป

2. การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยของการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการสัญชาติไทยและสัญชาติเมียนมามีการรับรู้

อำนาจจากตัวบุคคล (personal power) มากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง (position power) แสดงให้เห็นว่าพนักงานทั้งสัญชาติไทยและสัญชาติเมียนมามีการรับรู้ถึงอำนาจที่มาจากตัวผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง ซึ่งอำนาจจากตัวบุคคลในที่นี้ หมายถึง ความน่าเชื่อถือและอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ในขณะที่อำนาจตามตำแหน่ง หมายถึง การให้รางวัล การลงโทษ และอำนาจในสิทธิ โดยผลการศึกษาที่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดและผลการศึกษาที่ได้แสดงไว้โดย Burns (2000), Erdogan et al. (2012) และ Pfeffer (1992) ที่ศึกษาเรื่องการจัดลำดับการใช้อำนาจ 5 ประเภทของหัวหน้า พบว่า อำนาจความเชี่ยวชาญจะถูกจัดลำดับเป็นอำนาจที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งหรือสองเสมอ โดยผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยที่ได้ทำการศึกษาโดย Buapong (2004), Kaimeepetch (2008), Leerueng (2010) และ Thoranitayakul (1998)

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสัญชาติแตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การใช้อำนาจของพนักงานสัญชาติไทยกับสัญชาติเมียนมาเป็นไปในทางเดียวกัน คือ พนักงานระดับปฏิบัติการสัญชาติไทยและสัญชาติเมียนมาจะรับรู้การใช้อำนาจจากตัวบุคคลของผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง อีกทั้งผลกระทบของการรับรู้การใช้อำนาจจากตัวบุคคลที่มีต่อความสุขในการทำงาน ยังมากกว่าผลกระทบของการรับรู้การใช้อำนาจจากตำแหน่งที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งองค์การสามารถนำประเด็นดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ดังเช่น ในเรื่องของการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะด้านต่างๆ ของบุคลากรนั้น ควรเริ่มต้นจากพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาก่อนโดยการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะความสามารถความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะในเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบ และเป็นผู้นำที่ดี จนทำให้คนรอบข้างเกิดการยอมรับในความสามารถความเชี่ยวชาญนั้นๆ ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจจากตัวบุคคล (อำนาจที่มาจากความเชี่ยวชาญและอำนาจที่มาจากความน่าเชื่อถือ) มากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับแนวทาง

การพัฒนาผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (technical skill) มีความจำเป็นสำหรับการสร้างความยอมรับของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น (first-line manager) ที่จะต้องทำงานใกล้ชิดกับพนักงานที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร (non-managerial employee) (Daft, 2018) ซึ่งในการศึกษานี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีหน้าที่หลักในการนำแผนนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ได้กำหนดขึ้นโดยผู้บริหารระดับสูง (top-level manager) และผู้บริหารระดับกลาง (middle-level manager) ไปสู่การปฏิบัติจริงร่วมกับการกำกับดูแลพนักงานที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่น สามารถให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับการยอมรับจากพนักงานที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารในที่สุด

นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยังคงเป็นอีกแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานระดับผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมในทางบวก โดยในท้ายที่สุดแล้ว หากผู้บังคับบัญชามีอำนาจด้านนี้แล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับ เชื่อมั่น ไว้วางใจ และปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในที่สุด ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้มีความเป็นเอกลักษณ์ของสังคมตะวันออก (โดยเฉพาะเอเชีย) ที่มีค่านิยมแบบการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (relationship orientation) ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องจิตใจ มีความเกรงใจ ให้เกียรติ มีน้ำใจ เห็นใจ สำนวณ มีการบริหารแบบพี่น้อง และเน้นการแก้ไขปัญหามาแบบไม่เป็นทางการมากกว่าการใช้กฎระเบียบ ซึ่งเป็นการแสดงออกเพื่อการปรองดอง (Wedchayanon, 2002; Andres & Siengthai, 2009) ดังนั้น ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการศึกษาไปช่วยในการออกแบบกระบวนการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้นด้านสมรรถนะหรือบุคลิกภาพในหัวข้อดังกล่าวอย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของ

พนักงาน และในท้ายที่สุดแล้วก็จะนำไปสู่ผลลัพธ์ในด้านบวกขององค์กร

ข้อจำกัดในการวิจัยและเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการสัญชาติเมียนมาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเท่านั้น ดังนั้น การศึกษาในอนาคตควรเปรียบเทียบกับตัวอย่างระหว่างคนเมียนมาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยกับคนเมียนมาที่อยู่ที่สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเพื่อจะได้ค่าระดับความสุขที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และทำให้ทราบว่าพื้นฐานระดับความสุขของคนเมียนมาที่มีอยู่แล้วนั้น เพื่อที่จะได้นำมาเปรียบเทียบกับพนักงานสัญชาติเมียนมาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยได้

2. การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะประเด็นด้านความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสัญชาติเมียนมาที่เกิดจากการรับรู้อำนาจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น อย่างไรก็ตาม จากการศึกษางานวิจัยอื่นๆ พบว่าสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น ระบบประกันสุขภาพ กองทุนประกันสังคม การสนับสนุนในเรื่องของที่อยู่อาศัย เป็นต้น จัดเป็นอีกปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขของแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ดังนั้น การศึกษาในอนาคตจึงควรศึกษาเรื่องของสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ตลอดจนเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสวัสดิการของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

3. การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะพนักงานสัญชาติเมียนมาเท่านั้น แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงพนักงานสัญชาติอื่นๆ ที่มีอยู่หลากหลายในประเทศไทย ดังนั้น การศึกษาที่ต่อยอดจากงานวิจัยนี้ ควรจะทำการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความสุขในการทำงานของพนักงานเมียนมาที่เป็นชนกลุ่มน้อย ตลอดจนพนักงานเชื้อชาติอื่นในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติภายในภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บรรณานุกรม

- Andres, T. G., & Siengthai, S. (2009). *The changing face of management in Thailand*. London and New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2017). *Management: Leading and collaborating in a competitive world* (12th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Buapong, S. (2004). *Kānsuksā khwāmsamphan rawāng kānchai ‘amnāt khōng hūanā kap khwāmphungphōchāi nain gān læ khwām phūkphan tō ngān khōng phū tai bangkhapbanchā: kōraṇī suksā rōngriān ‘ēkkachon hāeng nung nai Krung Thēp Mahā Nakhōn* [The study of the relationship between leader power, job satisfaction and subordinates’ engagement: A case study of a private school in Bangkok] (Master’s Independent Study, Thammasat University).
- Burns, T. (2000). What is politics? Robinson Crusoe, deep ecology and immanuel Kant. *Politics*, 20(2), 93-98.
- Chamratrithirong, A., Holomyong, C., & Apipornchaisakul, K. (2011). *Chīwit khwāmpenyū khōng rāengngān khām chāt nai sip ‘et chāngwat samkhan nai prathēt Thai* [The livelihood of migrant workers in 11 important provinces in Thailand]. NakornPatom: Institute for Population and Social Research Mahidol University.
- Chawasiriwong, B. (2007). Khwām suk nai kān thamngān [Happy workplace]. *Journal of Social Development*, 9(2), 61-63.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Daft, R. L. (2018). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2005). *The leadership experience* (3rd ed.). Mason: Thomson South-Western.
- De Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(2), 124-141.
- Diener, E. (2003). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. Retrieved January 24, 2019, from <https://eddiener.com/articles/1079>.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden: Blackwell Publishing.
- Drost, E. A. (2011). Validity and reliability in social research. *Education Research and Perspectives*, 38(1), 105-123.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D., & Mansfield L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Foreign Workers Administration Office. (2018). Sathiti chāmnūan khon tāngdāo thī dai rap ‘anuyāt tham ngān khonglūa thūa rātcha ‘ānāchak pračhamdūan Tulākhom 2561 [Statistics of permitted migrant workers remaining in Thailand as of October 2018]. Retrieved January 23, 2019, from <https://www.doe.go.th/alien>
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.

- Hair Jr., J. F., William, B. C., Babin, B. J., & Anderson R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Essex: Pearson New International Edition.
- Kaimeepetch, Y. (2008). *Khwāmsamphan rawāng kānraprū kānchai ‘amnāt rūpbāep kānsūsān khōng phūbangkhapbanchā læ khwāmkhīat khōng phū tai bangkhapbanchā: kōraṇī suksā bōrisat thī hai bōrikān khōmūn thāng thurakit hāeng nung* [The relationships between subordinates’ perception of leader power, communication style of leader and their stress: A case study of a company of business information provider] (Master’s independent study, Thammasat University).
- Kattiyawara, I. (2011). *Saphāp kānthamngān khōng rāengngān tāngdāo chāk Phamā nai kitchakān sūan yāngphārā ‘amphōe pa thiu chāngwat Chumphōn wikhrō phāitai krōp ngān thī mī khunkhā* [Working conditions of foreign labor from Myanmar in rubber plantation undertaking, Amphoe Pathio, ChangwatChumphon an analysis from the decent work framework] (Master’s thesis, Thammasat University).
- Kesakorn, Y. (2006). *Phāwa phū nam læ kānthamngān pen thīm* (Phimkhrangthī 8) [Leadership and quality management of teamwork (8th ed.)]. Bangkok: V.J. Printing.
- Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria: What did they really say?. *Organizational Research Methods*, 9(2), 202-220.
- Leerueng, S. (2010). *Khwāmsamphan rawāng laksana bukkhalikkaphāp hā ‘ongprakōp kānraprū kānchai ‘amnāt khōng phūbangkhapbanchā læ khwām suk nai kānthamngān khōng phanakngān: kōraṇī suksā phanakngān rōngrāem hāeng nung nai Krung Thēp Mahā Nakhōn* [The relationship between the big five personality, perception of leader power and joy at work: A case study of employees of a hotel in Bangkok] (Master’s independent study, Thammasat University).
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). *Leadership: Theory, application, skill development*. Ohio: South-Western College.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are one people happier than others? The role of cognitive and motivational process in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239-249.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (6th ed.). CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Nimnual, N. (2013). *Kānbōrihān chāt kān rāengngān tāngdāo phān mummōng bōribot sangkhom Thai kap bōribot prachākhom sētthakit ‘Āsian* [The administration of foreign workers in the context of Thai society and the ASEAN economics community]. *Social Sciences Research and Academic Journal*, 8(23), 1-16.

- Nimpanich, C. (2004). *Phū nam 'amnāt læ kāmūāng nai 'ongkān* [Leaders, power and politics in organization]. Nonthaburi: SukhothaiThammathirat Open University.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pfeffer, J. (1992). Understanding power in organizations. *California Management Review*, 34(2), 29-50.
- Pimonratanakan, S., & Sungrugsā, N. (2017). Rūpbāp withī chīwit khōng rāengngān tāngdāo sanchāt mīa nōmā nai phūnthī khēt khōng sām wā Krung Thēp Mahā Nakhōn [Model of the way of life Myanmar migrant workers In Klong Sam Wa area of Bangkok]. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 10(3), 2420-2439.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational behavior* (14th ed.). NJ: Pearson Education.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Saritwanit, S. (2009). *Phruttkam 'ongkān samai mai : nāokhit læ thritsādī* (Phimkhrangthī 7) [Organizational behavior: Concept and theory (7th ed.)]. Bangkok: Thammasat University Press.
- Sawasdipanich, N., & Tiansawad, S. (2011). Kān plāe khruāngmū phūa chai nai kānwichai khām watthanatham: Theknik læ praden thī tōng phichāranā [Instrument translation for cross-cultural research: Technique and issues to be considered]. *Journal of Nursing Council*, 26(1), 19-28.
- Smith-Ruig, T. (2008). Making sense of career through the lens of a path metaphor. *Career Development International*, 13(1), 20-32.
- Thoranitayakul, J. (1998). *Khwāmsamphan rawāng kānchai 'amnāt khōng hūanā kap khwāmphungphōchāi nai ngān læ khwām phūkphan tō 'ongkān khōng phū tai bangkhabanchā* [The relationship between bases of leader power with subordinates' job satisfaction and organizational commitment] (Master's thesis, Thammasat University).
- Vincent-Hoper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement and occupational success. *Career Development International*, 27(7), 663-682.
- Wedchayanon, N. (2002). *Kānbōrihān sapphayākōn manut bāep Thai thai* (Phim khrangthī 3) [Human resource management in Thai style (3rd ed.)]. Bangkok: Semadhama Publishing House.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Meyer, D. G. (2004). State and trait correlates of job performance: A tale of two perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 8(3), 365-383.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.
- Yulk, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). NJ: Pearson Prentice Hall.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.