

ความสุขของแรงงานไทย: การวิเคราะห์คุณค่าการจัดการครอบครัว
ในการสนับสนุนด้าน ทรัพยากร (การเงิน และความรู้) สุขภาพ และอารมณ์

THAI WORKFORCES' HAPPINESS: AN ANALYSIS
OF FAMILY MANAGEMENT VALUE ON RESOURCES
(FINANCE AND KNOWLEDGE), HEALTH, AND EMOTIONAL SUPPORT

กรกฎ หอมตระกูล^{1*} นภาพร ชันธนาภา² และ ระพีพรรณ พิริยะกุล³
Korakod Homtrakul^{1*}, Napaporn Kuntanapa² and Rapepun Piriyaikul³

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{1,2}

ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง³

Department of Management, Faculty of Business Administration, Southeast Asia University, Bangkok, Thailand^{1,2}

Department of Computer Science, Faculty of Science, Ramkhamhaeng University, Thailand³

korakodj@yahoo.com^{1*}

Received: 2019-09-12

Revised: 2019-10-17

Accepted: 2019-10-19

บทคัดย่อ

การที่แรงงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนจากจุดเริ่มต้นคือครอบครัวและตามมาด้วย องค์การที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดดุลยภาพงานและชีวิตที่เหมาะสม ดังนั้นการบริหารทุนมนุษย์ขององค์การจึงทำความเข้าใจและบริหารแรงงานที่ตอบสนองไปถึงครอบครัวของแรงงาน ด้วยเหตุผลนี้จึงนำมาสู่การศึกษาครั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนจากครอบครัวใน 3 ด้าน คือ ด้านทรัพยากร ด้านสุขภาพ และด้านอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อความสุขของแรงงานไทย โดยมีปัจจัยค้นกลางคือ การจัดการด้านดุลยภาพงานและครอบครัว การศึกษาใช้ขนาดตัวอย่าง 300 คนจากหัวหน้าครัวเรือนที่ทำงานในอุตสาหกรรมค้าปลีกใน กรุงเทพมหานคร และใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยการแบ่งปันด้านอารมณ์เป็นจุดแข็งในการจัดการของครอบครัวไทย ส่วนอีกสองปัจจัย คือ ด้านทรัพยากร (การเงิน และความรู้) และด้านสุขภาพมีอิทธิพลเชิงบวกแต่ยังไม่มีนัยสำคัญ ดังนั้นองค์การจึงควรกำหนด

นโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มรายได้และมีการจัดการทางการเงินที่ดี เช่น การทำบัญชีในครัวเรือน การส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสุขในครัวเรือน อันนำไปสู่ทรัพยากรที่ดีขององค์กรคือ การมีพนักงานที่มีความสุขในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การแบ่งปันความรู้ ดุลยภาพงาน ดุลยภาพครอบครัว ความสุขของแรงงานไทย

ABSTRACT

The ability to work with quality depends on the supporting factors from the family and the organization for achieving work-life balance. Therefore, the organization must manage the workforce based on understanding and responding to the family of the employees as well. For this reason, it is leading to this study with the objectives of studying factors that support the family in three aspects which are in term of resources, health and emotions that affect the happiness of Thai workforces which have work and family balance as intermediate factors. We applied multistage sampling design with sample size 300 from employees who work in retail industry in Bangkok province. The study indicated that emotional sharing factors are the strength of management of Thai families. The other two factors are resources and health sharing are less significant than emotional sharing. Organizations should set policies to encourage employees are able to increase their incomes and have well financial management such as household accounting, promoting health knowledge in every dimension which leads to good resources of the organization.

Keywords: knowledge sharing, work balance, family balance, happiness of Thai workers

บทนำ

องค์กรส่วนใหญ่เผชิญปัญหาการทำงานของพนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพหรืออัตราการคงอยู่ของพนักงานต่ำทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้ การบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนอกจากทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันใน

องค์กร (Boonchokcharoensri, 2015) จำเป็นต้องสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นเป็นลำดับแรก โดยการทำงานอย่างมีความสุขเริ่มต้นจากครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการส่งผลกระทบต่อทางอารมณ์และปัญญารวมถึงทัศนคติ วิธีการจัดการกับปัญหา และสร้างความเชื่อมั่น การบริหารในครอบครัวจึงเป็น

ปฐมบทที่จะสร้างแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและส่งผลกระทบต่อหน่วยงานที่รับแรงงานเหล่านั้นเข้าไปทำงาน ดังนั้นการได้แรงงานที่มีคุณค่าและมูลค่า สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และชอบการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความรักงาน มีความผูกพันกับองค์กรและมีความรู้สึภาคภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้หากองค์กรต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลในการทำงานและในชีวิตครอบครัว (Pongatichat, 2007) ซึ่งประกอบด้วยความสมดุลชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ ด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านเวลา (Pianthong et al., 2017) จากสาเหตุดังกล่าว การศึกษาปัจจัยทางด้านครอบครัวที่สนับสนุนความสุขในการทำงานของแรงงานไทย จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้การจัดการครอบครัวที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลถึงดุลยภาพชีวิตกับงานที่ดีของแรงงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญและนำไปสู่การสร้างแรงงานที่มีคุณภาพดีทั้งทางกายภาพและใจ และเมื่อแรงงานดังกล่าวไปอยู่ในองค์กรก็จะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการแบ่งปันด้านทรัพยากรของสมาชิกในครอบครัว การแบ่งปันด้านการดูแลสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว การแบ่งปันด้านอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัว ความสามารถในการจัดการดุลยภาพงาน ความสามารถในการจัดการดุลยภาพครอบครัว และความสุขของแรงงานไทย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของการจัดการดุลยภาพงานและการจัดการดุลยภาพครอบครัว

สมมติฐาน

H1: การแบ่งปันด้านทรัพยากรจะมีอิทธิพลต่อการจัดการดุลยภาพงาน

H2: การแบ่งปันด้านทรัพยากรจะมีอิทธิพลต่อการจัดการดุลยภาพครอบครัว

H3: การแบ่งปันด้านสุขภาพจะมีอิทธิพลต่อการจัดการดุลยภาพงาน

H4: การแบ่งปันด้านสุขภาพจะมีอิทธิพลต่อการจัดการดุลยภาพครอบครัว

H5: การแบ่งปันด้านอารมณ์จะมีอิทธิพลต่อการจัดการดุลยภาพงาน

H6: การแบ่งปันด้านอารมณ์จะมีอิทธิพลต่อการจัดการดุลยภาพครอบครัว

H7: การจัดการดุลยภาพงานมีอิทธิพลต่อความสุขของแรงงานไทย

H8: การจัดการดุลยภาพครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสุขของแรงงานไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนที่ทำงานในอุตสาหกรรมค้าปลีกในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ขนาดตัวอย่าง 300 คน และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2. ปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย บุปปัจจัย ได้แก่ การแบ่งปันด้านทรัพยากรของสมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วยปัจจัย ลำดับที่สองคือ ทรัพยากรที่จับต้องได้ และทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ การแบ่งปันด้านสุขภาพ การแบ่งปันด้านอารมณ์ ปัจจัยคั่นกลาง คือ ความสามารถในการจัดการคุณภาพงาน และการจัดการคุณภาพครอบครัว และปัจจัยตาม คือ ความสุขของแรงงานไทย

3. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ในช่วงเดือน มิถุนายน 2562 ถึงเดือนกรกฎาคม 2562

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความสุขของแรงงานไทยเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการบริหารงานในองค์การ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว เพราะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนขององค์การ แม้ว่าจะมีการวางแผนที่ดีโดยกำหนดกลยุทธ์การบริหารและนโยบายต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนการทำงาน แต่ถ้าพนักงานยังมีปัญหาส่วนตัวอันสืบเนื่องจากครอบครัว ก็จะทำให้ทำงานด้วยความกังวลใจ และไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการไม่สนองตอบต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งนี้ทิวผลจากครอบครัวนับเป็นปัจจัยพื้นฐาน

ในการสั่งสมทักษะทางอารมณ์และปัญญา รวมถึงทัศนคติ วิธีการจัดการกับปัญหา และสร้างความเชื่อมั่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าพนักงานผู้นั้นเป็นผู้นำของครอบครัว ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานส่งผลให้การขาดงานลดลง (absenteeism) อัตราการลาออกของพนักงานลดลง (low turnover) และการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้นาน (employee retention) ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันกับองค์การ (Aaron, C. & Ronit, G., 2007; Armstrong-Stassen, M. & Cameron, S., 2005) สามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ได้แก่ การเพิ่มความสามารถในการทำกำไร การเพิ่มความสามารถในการชำระหนี้ และการจัดการสินทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ (Phengnaren, 2004) ซึ่งเมื่อบุคคลมีความรู้สึก และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

การแบ่งปันด้านทรัพยากรของสมาชิกในครอบครัว (RS)

ทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะใช้ในการขับเคลื่อนให้สามารถดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ได้ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน และปัจจัยอื่น ๆ ที่จะต้องนำมาใช้ กระบวนการดำเนินงานทุกชนิดตั้งแต่การผลิตจนถึงการบริหาร โดยสามารถแบ่งเป็นทรัพยากรที่จับต้องได้ (tangible resources) และทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (intangible resources)

การแบ่งปันทรัพยากรที่จับต้องได้ (Tangible resources: TR) รายได้ การใช้จ่าย การออมและการแบ่งปันเงินเป็นมิติที่สำคัญของครอบครัวซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์ส่วนตัว การสมรส และครอบครัว (Voydanoff, 1990) โดยคุณภาพชีวิตของครอบครัวขึ้นกับความสามารถในการพึ่งพาตนเองทางการเงิน ความรอบคอบในการใช้จ่ายเงิน และรายได้ของครอบครัว (Hibbert & Beutler, 2001) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยที่ระบุว่าหนี้ของผู้บริโภค เช่น บัตรเครดิต มีบทบาทอย่างมากในการทำลายคุณภาพชีวิตของครอบครัว (Dew, 2007)

การแบ่งปันทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible resources: IR) ความสามารถ (capabilities) เป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งถือเป็นแหล่งที่มาของความสำเร็จ เพราะไม่สามารถหาซื้อได้ง่าย (Molloy & Barney, 2015) โดยความสามารถของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถเปลี่ยนทรัพยากรเหล่านี้ให้เป็นความได้เปรียบในการแข่งขัน หากคนในครอบครัวมีความรู้มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนจะทำให้เกิดความได้เปรียบและโอกาสการพัฒนาครอบครัวเนื่องจากความรู้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา (intellectual assets) ที่ไม่สามารถวัดและนับออกมาเป็นตัวเลขที่ชัดเจนได้ ถือเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (intangible assets) ซึ่งจะต้องได้รับการเอาใจใส่ ดูแลมากกว่าทรัพย์สินที่จับต้องได้ (tangible assets)

การแบ่งปันด้านการดูแลสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว (HS)

สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในสาม

อันดับแรก (นอกจากภาวะเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ในครอบครัว) ที่ทำให้คนไทยมีความสุข (Gray, 2012) สอดคล้องกับผลการตอบสนองต่อความเครียดจากการทำงานบ่อยครั้งหรือมากเกินไป จะส่งผลกระทบต่อระบบภูมิคุ้มกันบกพร่อง เกิดปัญหาสุขภาพไม่ว่าสุขภาพร่างกายหรือสุขภาพจิตใจ และมีผลกระทบทางลบต่อความสุข (Pais-Ribeiro, 2012) นอกจากนี้ยังพบว่าความสุขมีความสัมพันธ์กับทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย (Nan et al., 2014) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญแห่งความสุข

การแบ่งปันด้านอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัว (ES)

ความสมดุลระหว่างการทำงานเพื่อความสุขของพนักงานเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยความสุขจากการทำงานขึ้นกับความสามารถของบุคคลในการจัดการกับความต้องการของงานและครอบครัว ซึ่งขึ้นกับประเภทของงาน องค์การที่ทำงาน และบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ความสุขที่เกิดจากการทำงานที่พบมากที่สุดได้รับอิทธิพลมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนโยบายขององค์การ ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญมากในการลดความเครียดในที่ทำงาน (Kirmeyer & Lin, 1987) นอกจากนี้ความสุขที่เกิดจากปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน อันเนื่องมาจากคู่สมรส สมาชิกในครอบครัว และเพื่อน โดยคู่สมรสเป็นปัจจัยที่สนับสนุนทางบวกที่สำคัญและส่งผลต่อการประเมินความสุขในชีวิต (Kim & Ling, 2001) และความขัดแย้งที่

เกิดขึ้นจากการทำงานและที่ไม่ใช้งาน (ครอบครัว) จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2005)

ความสามารถในการจัดการคุณภาพงาน (WRK)

การวัดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวครอบคลุมถึงบุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพอใจในบทบาทการทำงานและครอบครัว ดังนั้นจึงก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Greenhaus & Powell, 2006) การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับครอบครัว และการใช้ชีวิตในที่ทำงานนั้น แต่ละบุคคลจะต้องสามารถกระจายหรือแบ่งทรัพยากรของแต่ละคน เช่น พลังงาน เวลา และความมุ่งมั่น เพื่อใช้ในแต่ละบทบาทในแต่ละมิติของชีวิตได้และก่อให้เกิดความพึงพอใจในที่ทำงานและที่บ้าน โดยก่อให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด (Pongatichat, 2007; Noon & Blyton, 2007)

ความสามารถในการจัดการคุณภาพครอบครัว (LFE)

ในปัจจุบันถึงแม้ว่ามีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นแต่ปัญหาแรงงานที่สำคัญ คือ ความกดดันด้านเวลา ซึ่งต้องรับผิดชอบงานที่บ้านและตอบสนองความคาดหวังในการทำงานที่สูงขึ้น จึงต้องทำงานมากขึ้น (Glass & Finley, 2002; van der Lippe, 2007) ความไม่ตรงกันระหว่างครอบครัวและบทบาทการทำงานอาจเป็นผลเสียต่อทั้งพนักงานและนายจ้าง จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ระดับความเครียดและความรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่สูงขึ้น ส่งผลต่อระดับ

ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรลดลง รวมทั้งการขาดงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากเกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005) ดังนั้นการสร้างสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน ต้องมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงชีวิตการทำงาน และออกแบบให้เกิดความยืดหยุ่นมากขึ้นในการกำหนดตารางเวลา (Pianthong, 2017) เพื่อช่วยในการทำงานและการดูแลบุคคลต่าง ๆ ภายในครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้การสนับสนุนทางอารมณ์โดยคำนึงถึงภาวะผู้นำและวัฒนธรรมขององค์กร (Lapierre & Allen, 2006)

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการทดสอบเพื่อยืนยันตัวแบบ (confirmatory model analysis) โดยในตัวแบบมีปัจจัยลำดับที่ 2

ขนาดตัวอย่าง คำนวณจาก Westland (2010) $n \geq 50 \cdot r^2 - 450 \cdot r + 1100$ ซึ่งในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย indicators = 33 และ latent = 6 ได้จำนวนตัวอย่างอย่างน้อยที่สุดคือ 300 คน โดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีสุ่มแบบง่ายในตราสินค้าร้านค้าปลีกในกรุงเทพมหานคร 5 ตราสินค้า ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย 5 เขตจาก 50 เขต ในกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่ 3 สุ่มแบบง่าย

โดยกลุ่มร้านค้าปลีกขนาดเล็กเขตละ 4 ร้าน
ร้านค้าปลีกขนาดใหญ่เขตละ 2 ร้าน ขึ้นตอนที่ 4
สุ่มแบบง่ายโดยสุ่มพนักงานในร้านค้าปลีก
เล็กมาร้านละ 3 คน และ 6 คนในร้านค้าปลีก
ขนาดใหญ่ โดยได้จำนวนตัวอย่างกลุ่มละ 30 คน
รวมเป็น 300 คน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 พื้นฐานทางประชากรศาสตร์
และการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง
มากกว่าเพศชายโดยมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 59
กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่าง

ตราสินค้าร้านค้าปลีก	การสุ่มตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่าง (คน)
เซเว่น อีเลฟเว่น	5 เขต * 4 ร้าน * 3 คน	60
เทสโก้ โลตัส	5 เขต * 4 ร้าน * 3 คน	60
ท็อปส์ ซูเปอร์มาร์เก็ต	5 เขต * 2 ร้าน * 6 คน	60
ฟู้ดแลนด์	5 เขต * 2 ร้าน * 6 คน	60
บิ๊กซี	5 เขต * 2 ร้าน * 6 คน	60
รวมทั้งสิ้น		300

การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลเครื่องมือ
ดำเนินการดังนี้สร้างแบบสอบถามที่พัฒนามาตรวัด
จากวรรณกรรมและใช้มาตรวัดแบบ 5 ระดับ
ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านโดยผ่านการวิเคราะห์
ค่า IOC เท่ากับ 1 และนำไปทดสอบเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงมาตรวัดผลการทดสอบด้วยค่า
Cronbach's Alpha ได้ค่ามากกว่า 0.7 ทุกรายการ
โดยมีค่าระหว่าง 0.737 ถึง 0.887 สถิติที่ใช้
วิเคราะห์ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร
และการทดสอบด้วยแบบใช้สมการโครงสร้างแบบ
covariance based

ร้อยละ 64 และกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส
คิดเป็นร้อยละ 63 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับ
อนุปริญญา ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 69
รองลงมาก็คือระดับสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็น
ร้อยละ 29 โดยมีลักษณะการครอบครองที่อยู่
อาศัยส่วนใหญ่เป็นบ้านส่วนตัวโดยมีสัดส่วน
สูงสุดถึงร้อยละ 90 รายได้ของครัวเรือนเฉลี่ย
มากที่สุดตั้งแต่ 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83
รองลงมาก็คือ 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็น
ร้อยละ 8 โดยส่วนใหญ่มีขนาดของครัวเรือน
จำนวน 4 - 6 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา คือ
ขนาดครัวเรือนจำนวน 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 46
ครัวเรือนส่วนใหญ่มีสมาชิกในครัวเรือนที่ต้อง

อุปการะสูงถึงร้อยละ 82 และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องอุปการะจำนวน 1-2 คนคิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาคือจำนวน 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ในด้านภาระหนี้สิน หน่วยตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 55 แต่สำหรับผู้ที่มีภาระหนี้สินส่วนใหญ่เป็นหนี้ในระบบมากกว่าหนี้นอกระบบ

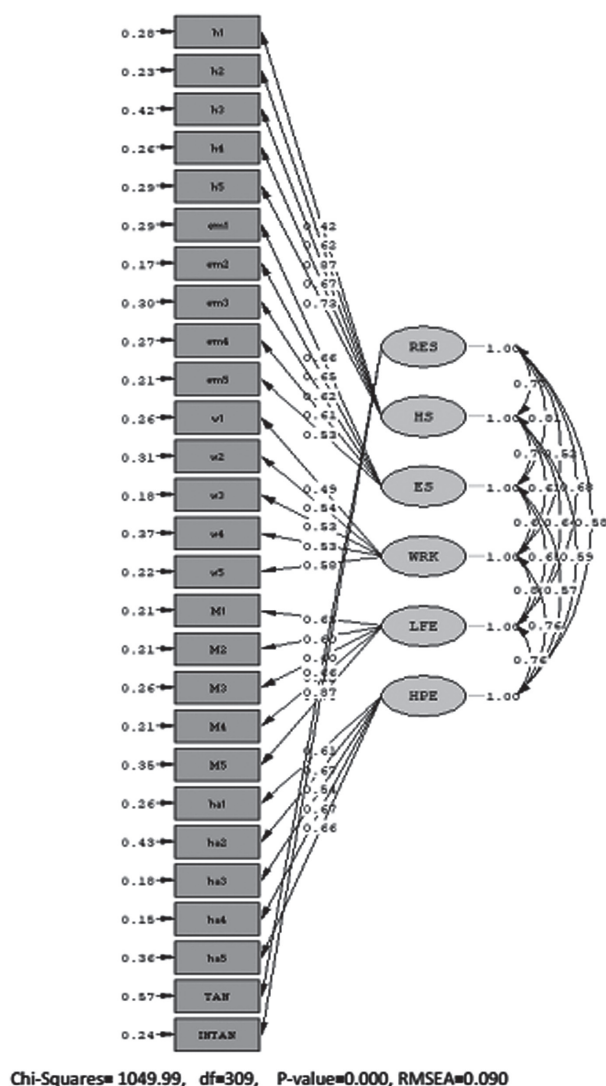
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ของปัจจัยที่ศึกษา การแบ่งปันด้านทรัพยากร (RS) ด้านสุขภาพ (HS) ด้านอารมณ์ (ES) การจัดการด้านคุณภาพงาน (WRK) การจัดการด้านคุณภาพครอบครัว (LFE) และความสุขของแรงงานไทย (HPE) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติของแต่ละปัจจัยในภาพรวม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร	แปลผล
การแบ่งปันด้านทรัพยากร (RS)	3.99	0.706	0.177	มาก
การแบ่งปันด้านสุขภาพ (HS)	4.22	0.704	0.167	มาก
การแบ่งปันด้านอารมณ์ (ES)	4.31	0.652	0.151	มาก
คุณภาพงาน (WRK)	4.28	0.583	0.136	มาก
คุณภาพครอบครัว (LFE)	4.27	0.677	0.159	มาก
ความสุขของแรงงานไทย (HPE)	4.27	0.671	0.157	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยอิสระ คือ RS, HS และ ES โดยปัจจัย ES มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดแล้วยังมีค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรต่ำที่สุดด้วย ในส่วนของปัจจัยคั่นกลาง คือ (WRK) และ (LFE) มีขนาดใกล้เคียงกันในด้านค่าเฉลี่ย แต่ปัจจัย WRK มีคะแนนเกาะกลุ่มมากกว่า ส่วนปัจจัย (HPE) มีค่าเฉลี่ยในระดับมากและค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปรเพียงร้อยละประมาณ 16

ส่วนที่ 3 เพื่อศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้าง การแบ่งปันด้านทรัพยากร (RS) ด้านสุขภาพ (HS) ด้านอารมณ์ (ES) ส่งผลต่อการจัดการด้านคุณภาพงาน (WRK) การจัดการด้านคุณภาพครอบครัว (LFE) และนำไปสู่ความสุขของแรงงานไทย (HPE) เพื่อตอบวัตถุประสงค์

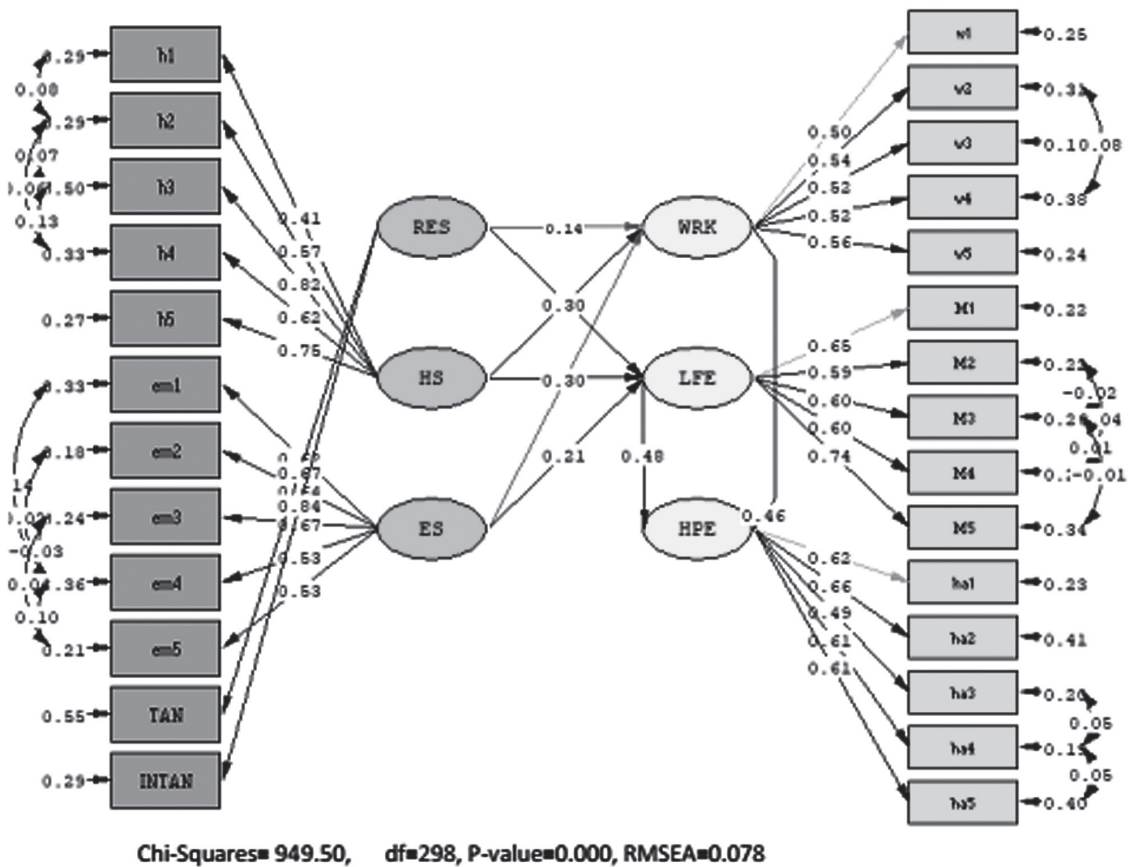


ภาพที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA: confirmatory factor analysis)

ข้อ 2 และสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ
1) การทำ confirmatory factor analysis เพื่อยืนยัน
การจัดกลุ่มตัวแปรเชิงประจักษ์ในแต่ละปัจจัย

ผลการทดสอบ Chi-Square/df = 3.38
Normed Fit Index (NFI) = 0.953 Parsimony
Normed Fit Index (PNFI) = 0.839 Comparative

Fit Index (CFI) = 0.967 Root Mean Square
Residual (RMR) = 0.0406 Goodness of Fit
Index (GFI) = 0.858 จัดว่าความเหมาะสมของ
ตัวแบบในการวิเคราะห์ปัจจัยไม่มีการทับซ้อน
ใช้ได้ในระดับพอใช้ค่อนข้างดี



ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างปรับความกลมกลืน

2. การทดสอบตัวแบบตามกรอบแนวคิดของการศึกษา

ผลการทดสอบ Chi-Square/df = 3.18 Normed Fit Index (NFI) = 0.955 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.838

Comparative Fit Index (CFI) = 0.970 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0453 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.850 จัดว่าความเหมาะสมของตัวแบบในการแบ่งปัจจัยอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความกลมกลืนเหมาะสมที่นิยมใช้จากการวิเคราะห์ด้วยแบบตามกรอบแนวคิด

ดัชนี	ค่า	ค่ามาตรฐาน	อ้างอิง
Chi Square	949.50	-	-
Degree of Freedom	298	-	-
X^2 / df	3.18	≤ 5.00 Good	Wheaton et al. (1997)
RMSEA	0.075	< 0.08 Good	MacCallum et al. (1996)
P value	0.000	> 0.05	
CFI	0.970	> 0.90 Good	Hu & Bentler (1999)
GFI	0.858	> 0.90 Moderate	Sharma et al. (2005)
AGFI	0.871	> 0.90 Moderate	Sharma et al. (2005)
RMR	0.045	< 0.05 Good	Diamantopoulos & Siguaw (2000)

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบด้วยดัชนีมาตรฐานตามหลักการของ SEM แบบ covariance based จำนวน 7 ค่า อยู่ในระดับ good 4 ค่า และ moderate 2 ค่า ส่วนค่า $P = 0.000$ ไม่ใช่ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ค่า $p - value > 0.05$ เป็นการตรวจสอบความเหมาะสม มักใช้ไม่ค่อยได้ ด้วยเหตุผลที่ค่าดังกล่าวมักจะไม่ใช่ เสถียร ขึ้นกับ

สาเหตุสองประการคือ ความซับซ้อนของตัวแบบ (จำนวนตัวแปรเชิงประจักษ์และตัวแปร construct) และขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยทั่วไป ค่า $p - value > 0.05$ มัก ไม่ใช้กันในการตัดสินใจ (Schlormelleh-Engel et al. (2003); Vandenberg (2006)) สรุปผลว่าตัวแบบอยู่ในระดับ พอใช้ค่อนข้างดี

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติ t ในการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์	สัมประสิทธิ์	t-test	สรุปผล
RS -> WRK	0.138	1.849	ไม่สนับสนุน
RS -> LFE	0.299*	1.968*	สนับสนุน
HS -> WRK	0.451**	3.055**	สนับสนุน
HS -> LFE	0.296*	2.272*	สนับสนุน
ES -> WRK	0.138	1.849	ไม่สนับสนุน
ES -> LFE	0.208	1.537	ไม่สนับสนุน
WRK->HPE	0.458***	6.764***	สนับสนุน
LFE -> HPE	0.475***	7.459***	สนับสนุน

หมายเหตุ: *p = .05, **p = 0.01, ***p = 0.001

จากตารางที่ 4 พบว่า สามารถแบ่งผลการทดสอบได้ 2 ประเภทคือ 4.1 ผลการทดสอบที่สนับสนุนสมมติฐาน คือ การแบ่งปันด้านทรัพยากร (RS) และการแบ่งปันด้านสุขภาพ (HS) ส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการคุณภาพครอบครัว (LFE) ด้วยระดับนัยสำคัญ และการแบ่งปันด้านสุขภาพ (HS) ส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการคุณภาพงาน (WRK) ด้วยระดับนัยสำคัญยิ่ง นอกจากนี้การจัดการคุณภาพงาน (WRK) และการจัดการคุณภาพครอบครัว (LFE) ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขของแรงงานไทย ด้วยระดับนัยสำคัญอย่างยิ่ง 4.2 ผลการทดสอบที่ไม่สนับสนุนสมมติฐาน คือ การแบ่งปันด้านทรัพยากร (RS) และการแบ่งปันด้านอารมณ์ (ES) ไม่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพงาน (WRK)

และการแบ่งปันด้านอารมณ์ (ES) ไม่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพครอบครัว (LFE)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาอิทธิพลของการแบ่งปันด้านทรัพยากรต่อการจัดการคุณภาพครอบครัวนี้สนับสนุนทฤษฎีฐานทรัพยากร (resource base view theory) ในส่วนของ การแบ่งปันด้านทรัพยากรของสมาชิกในครอบครัวที่ช่วยสนับสนุนการแบ่งปันทรัพยากร โดยเฉพาะทรัพยากรที่ไม่สามารถจับต้องได้ ในด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในครอบครัว เพื่อก่อให้เกิดสินทรัพย์ทางปัญญาอันเป็นแหล่งที่มาของความสำเร็จและความได้เปรียบในการแข่งขัน การแบ่งปันด้านสุขภาพโดย

ส่งเสริมให้ครอบครัวมีสุขภาพกายและใจที่ดี มีผลต่อการจัดการคุณภาพงานและคุณภาพครอบครัว ซึ่งเมื่อพนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ มีความพร้อมในการทำงานและนำไปสู่ความรักในการทำงาน ทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรนาน (Greenhaus & Powell, 2006) และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุข (Lobos et al., 2016)

สำหรับผลการศึกษาอิทธิพลของการแบ่งปันด้านอารมณ์ ข้อมูลเชิงประจักษ์ในงานวิจัยนี้ไม่สนับสนุนการจัดการคุณภาพงานและคุณภาพครอบครัวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Lim, 2016) โดยพบว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมส่งผลต่อการแสดงออกทางอารมณ์ โดยวัฒนธรรมตะวันตกมีการแสดงออกทางอารมณ์สูงและสนับสนุนให้มีการแสดงออกทางอารมณ์ นอกจากนี้วัฒนธรรมไทยมีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ โดยศาสนาพุทธสอนให้แต่ละบุคคลสำรวม ส่งผลให้มีการแสดงออกทางอารมณ์น้อยโดยควบคุมและระมัดระวังตนให้อยู่ในขอบเขตของความถูกต้องและเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยควบคุมตนในการแสดงท่าทีไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น รวมถึงการระมัดระวังในการวางตนทางอิริยาบถและการแสดงออกทางอากัปกริยา มารยาท ตลอดจนการยับยั้งวาทะอันเป็นโทษ และพูดแต่ความจริง นอกจากนี้ยังสอนให้ไม่คิดทำร้ายผู้อื่น มีสติเท่าทันและทำแต่สิ่งที่ดีและเกิดประโยชน์ เกิดสุข และบุญกุศล (Saengswag, 2002)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการวิจัย

การนำผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากครอบครัวขนาดกลางและมีหนี้สินครัวเรือนมากกว่าร้อยละ 70 สิ่งที่ยังคงค้างท้งหลายที่พนักงานกลุ่มนี้ทำงานจะต้องกำหนดกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ การส่งเสริมให้ความรู้ในการจัดการการเงินภายในครัวเรือน เช่น สอนการทำบัญชีครัวเรือน ในส่วนของการจัดการด้านสุขภาพเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรธุรกิจต้องสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานทั้งในด้านความรู้และการออกกำลังกาย วิธีการบริโภคที่ถูกหลักโภชนาการ เพื่อนำความรู้เหล่านี้กลับไปจัดการและแบ่งปันกับสมาชิกในครัวเรือน นอกจากนี้ยังควรมีการส่งเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ ไปยังครอบครัวของพนักงาน ในลักษณะการดำเนินธุรกิจ โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility: CSR) ขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กรโดยผ่านตัวพนักงานในด้านความสุขในครอบครัว และนำมาซึ่งความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรนาน (Greenhaus & Powell, 2006)

งานวิจัยนี้มีการขยายผลจากทฤษฎีฐานทรัพยากรที่กล่าวว่าทรัพยากรองค์กรแบ่งเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น ปัจจัยทางการเงินหรือสินทรัพย์อย่างอื่น และสิ่งที่จับต้องไม่ได้

เช่นความรู้ สมรรถนะในแต่ละด้านของพนักงานหรือองค์กร แต่เมื่อนำทฤษฎีมาประยุกต์ศึกษา กับการจัดการในหน่วยขององค์กรขนาดเล็กที่สุดคือครอบครัว พบว่าการสนับสนุนปัจจัยทางอารมณ์ (emotional support) ซึ่งเป็นทรัพยากรในตัวบุคคลสามารถที่จะส่งผลต่อคนรอบข้างทั้งในระดับครอบครัวหรือระดับธุรกิจ ซึ่งในส่วนนี้อาจยังไม่มีกรนิยามว่าปัจจัยทางอารมณ์ เป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ ทั้งนี้ เพราะปัจจัยทางอารมณ์มีความแตกต่างกับปัจจัยทางความรู้ที่สร้างได้ง่ายกว่าโดยวิธีการจัดการความรู้ แต่ปัจจัยทางอารมณ์มีความซับซ้อนกว่าและสร้างยากกว่า นอกจากนี้นงานวิจัยนี้ยังแบ่งแยกปัจจัยการจัดการคุณภาพงาน และการจัดการคุณภาพครอบครัวออกจากกัน เพื่อให้ทราบถึงระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้งสองที่ส่งผลต่อความสุขของแรงงานไทยได้อย่างชัดเจน โดยพบว่าตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่าน การแบ่งปันด้านทรัพยากร สุขภาพ และอารมณ์ ไปยังความสุขของแรงงานไทย คือ การจัดการคุณภาพงาน และการจัดการคุณภาพครอบครัว สามารถเป็นปัจจัยส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediation) โดยทั้งสองปัจจัยมีระดับอิทธิพลที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นผลลัพธ์การศึกษา

ในงานนี้เป็นการขยายผลทางทฤษฎีโดยใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของแต่ละบุคคล

2. ข้อเสนอแนะด้านการต่อยอดงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานที่เน้นศึกษาเฉพาะพนักงานที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมค้าปลีก เพื่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้จึงยังขาดในส่วนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคธุรกิจบริการ ดังนั้นเพื่อให้ได้ความรู้ตามกรอบแนวคิดวิจัยให้กว้างขึ้น ควรเพิ่มเติมโดยศึกษากับกลุ่มพนักงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคธุรกิจบริการที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ควรขยายการศึกษาเพิ่มในการจัดการคุณภาพงานและการจัดการคุณภาพครอบครัวมีความสัมพันธ์กันอย่างไร กล่าวคือ ถ้าเพิ่มการจัดการคุณภาพงานให้สูงขึ้นจะทำให้การจัดการคุณภาพครอบครัวสูงขึ้นหรือไม่ เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่าการจัดการคุณภาพงาน และการจัดการคุณภาพครอบครัวมีลักษณะความสัมพันธ์ย้อนกลับ หรือความสัมพันธ์แบบสองทิศทาง (non-recursive model)

REFERENCES

- Aaron, C. & Ronit, G. (2007). Prediction absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes. *Career Development International*, 12(5), 416-432.
- Armstrong-Stassen, M. & Cameron, S. (2005). Factors related to the career satisfaction of older managerial and professional women. *Career Development International*, 10(3), 203-15.
- Boonchokcharoensri, S. (2015). Work environment, job characteristics and supervisors' factors influence employee engagement in Bangkok. Master's degree in business, Bangkok University. (in Thai)
- Dew, J. P. (2007). Two sides of the same coin? The differing roles of assets and consumer debt in marriage. *Journal of Family and Economics issues*, 28, 89-104.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Glass, J. & Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12(3), 313-337.
- Gray, R. (2012). Physical health and mental illness: A silent scandal. *International Journal of Mental Health Nursing*, 21, 13-22.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Source of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Hibbert, J.R. & Beutler, I. F. (2001). The effects of financial behaviors on the quality of family life: Evidence from adolescent perceptions. *Annual association for financial counseling*. Orlando.
- Kim, J. & Ling, C. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221.
- Lapierre, M. & Allen, D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.

- Lim, N. (2016). Cultural differences in emotion: differences in emotional arousal level between the East and the West. *Integrative Medicine Research*, 5, 105-109.
- Lobos, G. et al. (2016). In the choice between health and money. *Cad. Saude Public*, 32(5), 1-12.
- Ribeiro, J. & Galinha, I. (2012). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 34-53.
- Phengnaren, P. (2004). Factor related to the organization commitment of automobile company employees. Mahidol university. (in Thai)
- Pianthong, K., Sarakan, K. & Aksornwong, R. (2017). A factor analysis of work life balance of psychiatric nurses, 31(2), 109-119. (in Thai)
- Pongatichat, P. (2007). Work life balance: True stories or just fiction. *Journal of Civil servant*, 51, 45-50. (in Thai)
- Sangsawang, P. (2002). Emotion, Mind and Buddhism. *Academic Services Journal Songkla university*, 13(3), 20-35. (in Thai)
- Voydanoff, P. (1990). Economic distress and family relations: A review of the eighties. *Journal of Marriage and the family*, 52, 1099-1115.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work family fit and balance: a demand and resources approach. *Journal of Marital status and Family*, 67, 822-836.
-