

อิทธิพลของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*

กานต์ปพิมพ์ อรรถเจตน์**

มนตรี โสคติยานุรักษ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ได้คะแนนการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในระดับ “ดี” “ดีมาก” และ “ดีเลิศ” ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2559 – 2561 จำนวน 276 บริษัท โดยการส่งไปรษณีย์และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความอยู่ดีมีสุขขององค์การด้านสุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับคือ ค่าดัชนี $\chi^2/df = 1.235$, $p\text{-value} = 0.102$, $GFI = 0.902$, $CFI = 0.987$, $RMSEA = 0.049$ และ $SRMR = 0.058$ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์กับความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยพบว่า วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายการผันแปรของความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร้อยละ 98.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ความอยู่ดีมีสุขขององค์การ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อีเมล: karnpaphim@gmail.com

*** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อีเมล: montree_so@yahoo.com

วันที่รับบทความ: 7 เมษายน 2563 วันที่แก้ไขบทความล่าสุด: 21 พฤศจิกายน 2563 วันที่อนุมัติการตีพิมพ์: 19 มิถุนายน 2566

The Influences of Human Resources Practices on the Well-Being of the Companies Listed on the SET*

Karnpaphim Auttajate**

Montree Socratianurak***

Abstract

This article was aimed at examining the influences of human resources practices on the well-being of the companies listed on the stock exchange of Thailand (SET). It employed quantitative research approach and data were collected by questionnaire from the companies listed on the stock exchange of Thailand that received the good governance scores at the level of “Good”, “Very Good”, and “Excellent” during 2016 – 2018. Questionnaires were distributed to 276 companies by postal mails and emails. The data analysis was performed by structural equation modelling. The results revealed that recruitment and selection, training and development, and performance evaluation and promotion were statistically significant at the 0.05 level. Likewise, psychological wellbeing and social wellbeing demonstrated statistical significance at the 0.05 level. In addition, the results obtained from the analysis of structural equation modelling indicated that the goodness-of-fit test was perfect through accepted 6 indices: $\chi^2/df = 1.235$, $p\text{-value} = 0.102$, $GFI = 0.902$, $CFI = 0.987$, $RMSEA = 0.049$, and $SRMR = 0.058$. Besides, when it came to the test of the relationship between human resources practices and the wellbeing of the companies listed on the stock exchange of Thailand, it was found that human resources practices could explain the variances of the wellbeing of the companies listed on the stock exchange of Thailand by 98.6 percent with the statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Human resource practices, organizational well-being, SET-listed companies.

* This article is an excerpt from a dissertation for the degree of Doctor of Public Administration, Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration (NIDA).

** Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration (NIDA).

E-mail: karnpaphim@gmail.com

*** Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration (NIDA).

E-mail: montree_so@yahoo.com

Received: April 7, B.E.2563. Revised: November 21, B.E.2563. Accepted: June 19, B.E.2566

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรภาคธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการบริหารงานล้วนเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลง (Visaetsilapanonta & Ramrong, B.E.2557: 2) ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรภาคธุรกิจในปัจจุบันจึงให้ความสนใจในการ จัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่ต้องอาศัยการพัฒนาความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญหรือที่เรียกว่า Knowledge-Based Industry (Kongchan, B.E.2557: 9) ด้วยเหตุนี้ ในหลายบริษัทจึงหันมาให้ความสำคัญกับการลงทุนใน ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะหรือขีดความสามารถขององค์กร ซึ่งหมายถึง การออกแบบ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ ทักษะ และมีความรักและผูกพันในองค์กร (Wedchayanon, B.E.2559: 37) ดังนั้น การที่บริษัทลงทุนพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างประสบการณ์ให้แก่พนักงานจึง เป็นหน้าที่ของบริษัทที่ควรดำเนินการ คณะกรรมการบริษัทต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ สวัสดิภาพและความคาดหวังของ พนักงาน ยิ่งบริษัทสามารถตอบสนองตามความหวังได้มากเท่าไร ความมุ่งมั่นของพนักงานต่อความสำเร็จของบริษัท ย่อมต้องมีมากขึ้นเท่านั้น (Khantawit et al., B.E.2552: 355)

ความอยู่ดีมีสุขเป็นสิ่งที่ต้องสร้างเสริมร่วมไปกับการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากคุณภาพชีวิต ของการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุขของคนทำงาน การสร้างเสริมความอยู่ดีมีสุขในการทำงาน เป็นหัวใจ ในการเพิ่มประสิทธิภาพของทั้งคนทำงานและกระบวนการผลิต องค์ประกอบสำคัญในการสร้างเสริมความอยู่ดีมีสุขใน ชีวิตการทำงานอยู่ที่ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน เช่น การมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับ การทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อม การทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บริษัท ควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ ดีขึ้น (Delamotte & Takezawa, 1984 cited Institute for Population and Social Research, Mahidol University, B.E.2561: 161) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์การสุขภาวะว่าเป็นแนวทางการบริหารงานแนวใหม่ที่สำคัญต่อการบริหารองค์การ ในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อในระดับบุคคล ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรักและ ผูกพันต่อองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาองค์การอย่างมีเป้าหมาย เพื่อนำองค์การไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของวิธีการปฏิบัติทางด้านการทรัพยากรมนุษย์ต่อความอยู่ดีมีสุข ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้าง เสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในบริษัทให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งทางด้านกาย จิตใจ สังคม และจิตปัญญา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตลาดหลักทรัพย์กับปัจจัยวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์และความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์

วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Practices) ได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์มาอย่างต่อเนื่องเพราะวิธีการปฏิบัติดังกล่าวส่งผลต่อการดำเนินเนินงานขององค์การทุกประเภท HR Practices มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) รวมถึงการจัดการและการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Armstrong, 2014: 37) โดยวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์คือ กิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในองค์การมี 6 ด้านที่สำคัญได้แก่ 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน 3) ด้านการประเมินผลงาน 4) ด้านการบริหารค่าตอบแทน 5) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 6) ด้านแรงงานสัมพันธ์ (Ulrich, 1998; Schuler & MacMillan, 1984: 241-255 cited Wedchayanon, B.E.2554) ส่วน Noe และคณะ (2012) ได้อธิบายถึงแนวทางการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การจะต้องนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์และการออกแบบงาน (Analysis and design of work) (2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) (3) การสรรหา (Recruitment) (4) การคัดเลือกพนักงาน (Selection) (5) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) (6) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) (7) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) และ (8) แรงงานสัมพันธ์ (Employee relations) ส่วน Armstrong (2010: 18-19) กล่าวถึง วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลดำเนินงานขององค์การประกอบด้วย การดึงดูด การพัฒนา และการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูง การบริหารคนเก่ง (Talent Management) การออกแบบงานและการทำงาน (Job and work design) การเรียนรู้และการพัฒนา การจัดการความรู้และทุนทางปัญญา การเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ความผูกพัน และแรงจูงใจ พันธะสัญญาเชิงจิตวิทยา (Psychological contract) การจัดการผลการปฏิบัติงานระดับสูง (High-performance management) การบริหารผลตอบแทน (Reward management) แรงงานสัมพันธ์ (Employee relations) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (คุณค่าหลัก ภาวะผู้นำ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน การจัดการความหลากหลาย ความมั่นคงในการจ้างงาน) โดยชุดของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงได้ ประกอบด้วย ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security) การจ้างโดยเลือกอย่างระมัดระวัง (Selective hiring) ทีมบริหารตนเอง (Self-managed teams) ค่าตอบแทนที่สูงตามผลการปฏิบัติงาน (High compensation contingent on performance) การอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและแรงจูงใจของบุคลากร (Training to provide a skilled and motivated workforce) การลดความแตกต่างของสถานะ (Reduction of status differentials) และการแบ่งปันข้อมูล (Sharing information) (Pfeffer, 1998) งานวิจัยของ Tseng และ Lee (2009) กล่าวถึง วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ว่าประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivation) การมีส่วนร่วม (Participation) การฝึกอบรม (Training) การจ้างงาน (Hiring)

โดยวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะส่งผลต่อแรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากร โดยผลกระทบของ HRM ขึ้นอยู่กับข้อเสนอ 3 ประการได้แก่ 1) วิธีการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างผลโดยตรงต่อคุณลักษณะของพนักงาน เช่น ความผูกพัน ความมุ่งมั่น แรงจูงใจ และทักษะ 2) ถ้าพนักงานมีคุณลักษณะเหล่านี้ก็จะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์การมีผลผลิต คุณภาพ และปรับปรุงการบริการลูกค้าให้ดีขึ้น และ 3) มุมมองการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ การบรรลุผลทางการเงิน โดยบริบทภายในที่ส่งผลต่อนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR policy) และวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Practices) ได้แก่ ขนาด ภาค (sector) เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ ส่วนบริบทภายนอกที่ส่งผลต่อ HR policy และ HR Practice ได้แก่ การแข่งขัน (competition) เศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย (Guest, 1997: 268; Armstrong, 2014: 57)

แนวคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขขององค์การ

Ed Diener นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขว่าสามารถแบ่งออกเป็นสามมิติซึ่งในแต่ละมิติสามารถแยกส่วนการวิเคราะห์ออกจากกันได้คือ มิติที่ 1 เป็นความรู้สึกทางบวก (Positive emotions) มิติที่ 2 เป็นความรู้สึกทางลบ (Negative emotions) และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) (Diener, 1984; Diener et al., 1985; 1999) ส่วน Grant, Christianson และ Price (2007: 52-53) ได้รวบรวมผลวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติของผู้จัดการเพื่อเสริมสร้างการสร้างความสุขในการทำงาน สรุปเป็น 3 มิติคือ 1) การมีสุขภาพจิตที่ดีและมีมีความสุข (Happiness: Psychological Well-Being) 2) การมีสุขภาพกายแข็งแรง (Health: Physical Well-Being) 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดี (Relationships: Social Well-Being) ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญทั้ง 3 มิติเท่า ๆ กัน เพื่อให้เกิดความสมดุล ส่วน Rath และ Harter (2010: 6) ได้เสนอองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขที่เป็นสากลว่าประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ (1) ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-being) หมายถึง ความอยู่ดีมีสุขในการมีอาชีพหรือหน้าที่การงาน ความอยู่ดีมีสุขทางด้านอาชีพเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขในด้านอื่น ๆ ตามมา (2) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-being) หมายถึง การมีสังคม มีความรัก และมีเพื่อนพ้อง เป็นเรื่องที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในชีวิต บุคคลที่มีความอยู่ดีมีสุขทางสังคมจะมีความใกล้ชิดที่จะช่วยพวกเขาให้ไปสู่ความสำเร็จ มีความสุขในชีวิต และมีสุขภาพที่ดี (3) การอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Financial Well-being) หมายถึง การมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับตนเองหรือตามสภาพความเป็นอยู่ มีการจัดการสภาพทางการเงินอย่างชาญฉลาดและมีอิสระทางการเงินที่จะใช้จ่ายในแต่ละครั้ง (4) ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย (Physical Well-being) หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง อันเนื่องมาจากการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนที่เพียงพอ เป็นต้น และ (5) ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-being) หมายถึง การอยู่อาศัยในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่มีสภาพที่ดี มีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย และมีความภาคภูมิใจต่อชุมชนที่อาศัยอยู่

สุขภาพและความอยู่ดีมีสุขในองค์การกลายเป็นหัวข้อที่พบบ่อยในสื่อกระแสหลัก (Coleman, 1997) เนื่องจากสุขภาพและความอยู่ดีมีสุขส่งผลกระทบต่อคนทำงานและองค์การในเชิงลบได้ เช่น พนักงานที่มีสุขภาพและความอยู่ดีมีสุขในองค์กรอยู่ในระดับต่ำอาจจะทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง การตัดสินใจมีคุณภาพต่ำลง มีแนวโน้มการขาดงานมากขึ้น (Boyd, 1997) และลดผลงานโดยรวมขององค์การอย่างต่อเนื่อง (Price & Hooijberg, 1992) โดยความอยู่ดีมีสุขขององค์การ หมายถึง สุขภาพโดยรวมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างจำนวนมากรวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ (เช่น สภาพแวดล้อมโดยรวมของระบบองค์การ ความรู้สึกเมื่อทำงาน) (Steele & Jenks, 1977) สภาพแวดล้อมทางสังคม (การรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมและขวัญกำลังใจในหมู่พนักงาน (Stokols et al., 1990) ผลผลิตของพนักงาน ผลการดำเนินงาน อัตราการลาออก และการขาดงาน ที่ปรึกษาด้านองค์การได้แนะนำว่า การอนุญาตให้พนักงาน

ปรับแต่งพื้นที่ทำงานเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสภาพแวดล้อมขององค์กร (Steele & Jenks, 1977; Becker, 1990) ส่วน International Labour Organization (2017) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน (Workplace well-being) มีความเกี่ยวข้องกับทุกด้านของชีวิตการทำงาน จากคุณภาพและความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมทางกายภาพไปจนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงานของพวกเขา สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในที่ทำงานและองค์การที่ทำงาน เป้าหมายของการวัดความอยู่ดีมีสุขในที่ทำงานคือ การส่งเสริมมาตรการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Safety and Health : OSH) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานมีความปลอดภัย สุขภาพดี มีความพึงพอใจ และมีความผูกพันในที่ทำงาน ในส่วนของ ปาริชาติ เยพัทธชัย ธีรวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2018) ให้คำนิยามความผาสุกขององค์กรไว้ว่าเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนในทุกระดับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยหัวใจสำคัญของการสร้างความอยู่ดีมีสุขขององค์กรตามกรอบแนวคิดของ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010: 9-13) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The Physical Work Environment) เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The Psychosocial Work Environment) หมายถึง การบริหารจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทักษะความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงแหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) หมายถึง ทรัพยากรที่สนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ และความเป็นชุมชนในองค์กร (Enterprise Community Involvement) ประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ และความผูกพันของคนในองค์กรที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความอยู่ดีมีสุขขององค์กร

ธิดารักษ์ ลือชา กฤษฏา นันทเพ็ชร และกิจฐเขต ไกรวาส (B.E.2561) ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สำหรับบุคลากรในเทศบาลนคร โดยมียุทธศาสตร์ประกอบ 5 ตัวแปรได้แก่ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้างสุขภาพ และการสนับสนุนการดำเนินชีวิต จากผลการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติของผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (B.E.2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผลการทบทวนงานวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ จะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์กร และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปิติ ติธรรมเจริญ (B.E.2557) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ ปัจจัยภายในองค์กร และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรสุขภาพดี กรณีศึกษา บริษัท ดี เอส แอล (ประเทศไทย) นิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด

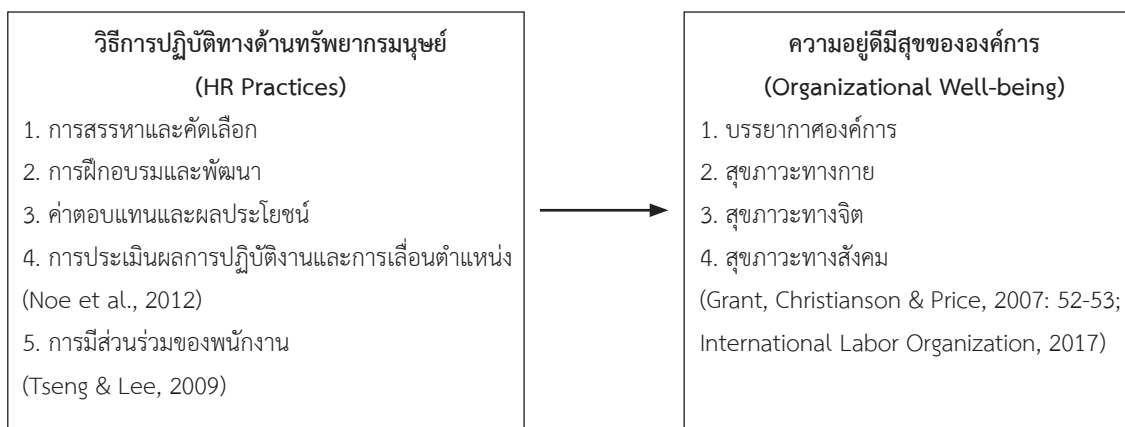
ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีด้านการเป็นองค์การที่มีการปรับตัว

ณัฐวุฒิ โรจนนิตติกุล (2009) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การมากที่สุดคือ นโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน รองลงมาคือ นโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนา บรรยากาศองค์การ การปรับใช้เทคโนโลยีและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ โดยนโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การของคณะต่าง ๆ ทั้งในกลุ่มคณะทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งจากการตรวจสอบแบบจำลองวิเคราะห์เส้นทางที่สร้างขึ้น พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความน่าเชื่อถือและสามารถอธิบายสุขภาพองค์การของคณะต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน สุขภาพองค์การ องค์การสุขภาพดี หรือองค์กรแห่งความสุขพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน สุขภาพองค์การ และการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขหรือองค์กรสุขภาพดี (Rojniruttikul, 2009; Thongtanunam et al., B.E.2558; Luecha et al., B.E.2561)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยได้ดังภาพที่ 1 กล่าวคือ ในงานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ที่จะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรและนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นตัวแปรตามคือ ความอยู่ดีมีสุขขององค์กร และตัวแปรอิสระ ได้แก่ วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในองค์กร ทั้งในส่วนของสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ความอยู่ดีมีสุขขององค์กร หมายถึง สุขภาพโดยรวมขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับทุกด้านในชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางสังคม

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความอยู่ดีมีสุขขององค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีความสมบูรณ์และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ (MAI) จำนวน 8 กลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้คะแนนการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในระดับ “ดี” “ดีมาก” และ “ดีเลิศ” ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2559 – 2561 รวมจำนวนทั้งสิ้น 276 บริษัท โดยมีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ในระดับองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพัฒนาเครื่องมือวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของบริษัท 2) วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมของพนักงาน 3) ความอยู่ดีมีสุขขององค์กร ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางสังคม โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 7 ระดับดังนี้ ไม่แน่ใจ ไม่เป็นจริงที่สุด ไม่เป็นจริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างเป็นจริง เป็นจริง และเป็นจริงที่สุด

แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามสูตรอัลฟาของครอนบาช ดังนี้ 1) วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 2) ความอยู่ดีมีสุขขององค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในภาพรวมของแบบสอบถามในงานวิจัยเท่ากับ 0.975 ซึ่งเป็นค่าที่สูงแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมเพียงพอที่จะนำมาใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารของบริษัทต่าง ๆ ผ่านทางไปรษณีย์และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาแล้ว จากนั้นจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามพร้อมกับการลงรหัสแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถามทุกชุดเพื่อเตรียมการกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ t-test และการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (SEM)

ผลการศึกษา

จากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 92 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 33.3 นั้น สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 1. จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มอุตสาหกรรม		
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	20	21.7
บริการ	19	20.7
ธุรกิจการเงิน	15	16.3
สินค้าอุปโภคและบริโภค	3	3.3
เทคโนโลยี	9	9.8
ทรัพยากร	8	8.7
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	5	5.4
สินค้าอุตสาหกรรม	13	14.1
รวม	92	100.0
คะแนนการกำกับดูแลกิจการในปี 2561		
3 คะแนน	17	18.5
4 คะแนน	37	40.2
5 คะแนน	38	41.3
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า

กลุ่มอุตสาหกรรม บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ร้อยละ 21.7 รองลงมาคือ กลุ่มบริการ ร้อยละ 20.7 และที่น้อยที่สุดคือ กลุ่มสินค้าอุปโภคและบริโภค ร้อยละ 3.3

คะแนนการกำกับดูแลกิจการในปี 2561 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการกำกับกิจการที่ดีอยู่ในระดับ 5 มากที่สุด ร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ คะแนนการกำกับกิจการที่ดีอยู่ในระดับ 4 ร้อยละ 40.2 และที่น้อยที่สุดคือ คะแนนการกำกับกิจการที่ดีอยู่ในระดับ 3 ร้อยละ 18.5

สมมติฐานที่ 1 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วิธีการปฏิบัติ ทางด้านทรัพยากรมนุษย์	ตลาดหลักทรัพย์	N	Mean	S.D.	t	Sig.
การสรรหาและการคัดเลือก	SET	74	5.09	1.015	2.467	0.022*
	MAI	18	4.13	1.565		
การฝึกอบรมและการพัฒนา	SET	74	4.84	1.139	2.248	0.027*
	MAI	18	4.17	1.090		
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	SET	74	4.76	0.878	1.727	0.099
	MAI	18	4.16	1.404		
การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง	SET	74	4.05	1.206	2.983	0.004*
	MAI	18	3.04	1.569		
การมีส่วนร่วมของพนักงาน	SET	74	4.32	1.034	1.806	0.086
	MAI	18	3.57	1.671		
ภาพรวม	SET	74	4.61	0.795	2.713	0.013*
	MAI	18	3.82	1.178		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 2 พบว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความอยู่ดีมีสุขขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความอยู่ดีมีสุขขององค์กรระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

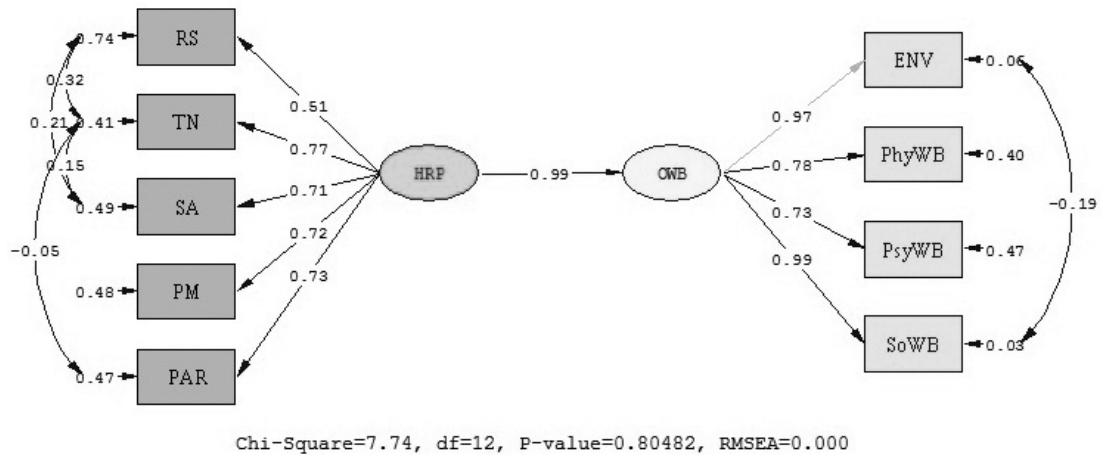
ความอยู่ดีมีสุขขององค์กร	ตลาดหลักทรัพย์	N	Mean	S.D.	t	Sig.
บรรยากาศองค์กร	SET	74	4.55	1.247	1.619	0.109
	MAI	18	3.98	1.645		
สุขภาวะทางกาย	SET	74	4.75	0.855	1.717	0.101
	MAI	18	4.18	1.339		
สุขภาวะทางจิต	SET	74	4.01	1.256	2.769	0.007*
	MAI	18	3.03	1.655		
สุขภาวะทางสังคม	SET	74	4.49	1.075	3.304	0.003*
	MAI	18	3.58	1.380		
ภาพรวม	SET	74	4.45	0.954	2.209	0.038*
	MAI	18	3.69	1.370		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 3 พบว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีความอยู่ดีมีสุขขององค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Sig < 0.05$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความอยู่ดีมีสุขขององค์กรด้านสุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Sig < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของโมเดลด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อประเมินความเหมาะสมระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีที่กำหนดไว้ และทดสอบสมมติฐานของการวิจัย แล้วนำเสนอค่าสถิติเพื่อประเมินโมเดล ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้



ภาพที่ 2. โมเดลสมการโครงสร้างผลกระทบเชิงประจักษ์ของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขของของบริษัทยอดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

หมายเหตุ: เส้นความสัมพันธ์ทุกเส้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัญลักษณ์แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	HRP	หมายถึง	วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Practices)
ตัวแปรสังเกตได้	OWB	หมายถึง	ความอยู่ดีมีสุขขององค์กร (Organizational Well-being)
	RS	หมายถึง	การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)
	TN	หมายถึง	การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)
	SA	หมายถึง	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and benefits)
	PM	หมายถึง	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง (Performance Evaluation and Promotion)
	PAR	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation)
	ENV	หมายถึง	บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)
	PhyWB	หมายถึง	สุขภาวะทางกาย (Physical Well-being)
	PsyWB	หมายถึง	สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)
	SoWB	หมายถึง	สุขภาวะทางสังคม (Social Well-being)

ตารางที่ 4. ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Chi-Square (χ^2)	df	(χ^2 /df)	p-value	GFI	CFI	RMR	RMSEA
7.744	12	0.645	0.805	0.981	1.000	0.036	0

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าอัตราส่วนของไคสแควร์กับ Degree of Freedom (χ^2 /df) เท่ากับ 0.645 ค่าสถิติทดสอบ p-value เท่ากับ 0.8055 ค่า GFI เท่ากับ 0.981 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า RMR เท่ากับ 0.0036 และค่า RMSEA เท่ากับ 0 เมื่อนำค่าสถิติที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการพิจารณาที่กำหนดว่า ค่าอัตราส่วนของไคสแควร์กับ Degree of Freedom (χ^2 /df) ควรน้อยกว่า 2 ค่าสถิติทดสอบ p-value ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า GFI และ CFI ควรมากกว่า 0.9 ขึ้นไป ส่วนค่า RMR และ RMSEA ควรน้อยกว่า 0.05 โมเดลสมการโครงสร้างจึงมีความสอดคล้องกลมกลืน (fit) กับโมเดลทางทฤษฎี (Tabachnick & Fidell, 2007) ดังนั้น จากค่าสถิติดังกล่าวข้างต้นเป็นไปตามเกณฑ์ในการพิจารณาที่กำหนดไว้แสดงให้เห็นว่า โมเดลเชิงประจักษ์นี้มีความพอเหมาะพอดีสอดคล้องกับโมเดลทางทฤษฎีเป็นอย่างดี

จากภาพที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานด้านวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.77 โดยตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด การฝึกอบรมและการพัฒนา รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการสรรหาและคัดเลือก ตามลำดับ และในส่วนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานด้านความอยู่ดีมีสุขขององค์กร พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.99 โดยตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด สุขภาวะทางสังคม รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร สุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางจิต ตามลำดับ

ซึ่งการที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานด้านวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์และความอยู่ดีมีสุขขององค์กรมีค่าใกล้เคียงกันนั้นอาจเกิดจากการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อยู่ภายใต้แนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งกำหนดให้บริษัทที่จดทะเบียนฯ ต้องมีการวางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และแรงจูงใจที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

ตารางที่ 5. อิทธิพลทางตรงทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายและตัวแปรตาม

ตัวแปรทำนาย	อิทธิพล (Effects)	ตัวแปรตาม
		ความอยู่ดีมีสุขขององค์กร ($R^2 = 0.986$)
วิธีการปฏิบัติทางด้าน ทรัพยากรมนุษย์	DE	0.993**
	TE	0.993**

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ** $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่าวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายการผันแปรของความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร้อยละ 98.6 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรทำนายต่อตัวแปรตามได้ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.993 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

บทสรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยพบว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง และมีคะแนนการกำกับกิจการที่ดีอยู่ในระดับ 5 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์และความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยพบว่า วิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความอยู่ดีมีสุขขององค์กรพบว่า ความอยู่ดีมีสุขขององค์กรด้านสุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายการผันแปรของความอยู่ดีมีสุขของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร้อยละ 98.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการศึกษาว่าตัวแปรความอยู่ดีมีสุขขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นสอดคล้องกับการวิจัยของ ณัฐวุฒิ โรจน์นริตติกุล (2009) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์และสุขภาพขององค์กรของคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์กรมากที่สุดคือ นโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน รองลงมาคือ นโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนา บรรยากาศองค์กร และการปรับใช้เทคโนโลยีและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และผลการศึกษายังเป็นในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ ลาวัญย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง และ พรณิ สุวดี ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรี เขต 2 แล้วพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (B.E.2558) โดยผลจากการ

ทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อจำกัดในการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารและเป็นบุคคลที่รับรู้ถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อมูลธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา จึงเป็นบุคคลที่เหมาะสมที่สุดในการให้ข้อมูล ดังนั้น ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดที่เกี่ยวกับข้อมูลดังกล่าว เพราะเป็นมุมมองที่ผู้บริหารประเมินธุรกิจของตนเอง

2) ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องละเอียดอ่อนและเป็นความลับของบริษัท ทำให้ผู้วิจัยประสบปัญหาในการตอบกลับจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ เนื่องจากบริษัทไม่สะดวกที่จะให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบความแตกต่างของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และความอยู่ดีมีสุขขององค์กรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ นอกจากนี้ ยังพบว่าวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกกับความอยู่ดีมีสุขขององค์กร ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1) บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการบริหารบุคลากรให้เกิดความรู้สึกรักมีความสุขกับการทำงาน การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับพนักงานและนายจ้าง บุคลากรที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะทำให้มีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ ความพึงพอใจของลูกค้า สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสียลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

2) บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร หากกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์กรมีศักยภาพสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

3) บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานจะครอบคลุมทั้งเรื่องงานและเรื่องที่เป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น การส่งเสริมธรรมชาติ ความพอเพียง ทักษะด้านชีวิต การดูแลสุขภาพ เป็นต้น โดยช่องทางการเรียนรู้ต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การศึกษาดูงาน การระดมความคิด การให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนการทำงาน จัดให้พนักงานทำงานที่ตรงกับความสนใจ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

4) บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ ควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการทำงาน มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน พิจารณาโบนัส หรือการเลิกจ้างพนักงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม หลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ กำหนดระยะเวลาชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1) ในการวิจัยในอนาคตควรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อยืนยันข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นต้น โดยเก็บข้อมูลตัวอย่างจากบริษัทที่ประสบความสำเร็จที่มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขขององค์กร

2) ควรมีการศึกษาซ้ำในประชากรกลุ่มเดิม ซึ่งจะสามารถชี้ให้เห็นถึงข้อสรุปโดยทั่วไป เพื่อเป็นการยืนยันผลการศึกษาที่ได้ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมและกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลง

3) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาศึกษาร่วมด้วย เช่น ตัวแปรกลยุทธ์ทางธุรกิจ ตัวแปรภาวะผู้นำ และผลการดำเนินงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ในเชิงวิชาการและเป็นประโยชน์สำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในอนาคต

References

- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. London: Kogan Page Publishers.
- _____. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 14th ed. London: Kogan Page Publishers.
- Becker, F. (1990). *The Total Workplace: Facilities Management and the Elastic Organization*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Boyd, A. (1997). Employee traps—corruption in the workplace. *Management Review*, 86(8), 9.
- Coleman, B. C. (1997). Job-related injuries, illness take heavy toll. *Houston Chronicle*, July 28
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *The Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.
- Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review of the research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.
- International Labour Organization. (2017). *Workplace Well-being*. Retrieved January 15, 2019 from https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm.
- Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (B.E.2561). *Well-being in Thailand: Dream or Reality?* Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M., (2012). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 8th ed. Glasgow, UK: McGraw-Hill.
- Khantawit, A. et al. (B.E.2552). *Khan Kamkub Dolae Phuea Sang Munlaka*. Bangkok: SET.
- Kongchan, A. (B.E.2557). *Human Resource Management*. Bangkok: Pabpim.
- Luecha, T., Nantapetch, K., & Krivart, K. (B.E.2561). Happiness at work enhancement for municipality city officers model. *Academic Journal Phranakhon Rajabhat University*, 9(2), 134-152.
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, 40(2), 96-124.
- Price, R. H., & Hooijberg, R. (1992). Organizational exit pressures and role stress: Impact on mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 641-651.
- Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The Five Essential Elements*. New York: Gallup Press.

- Rojniruttikul, N. (2009). *Organizational Health and Human Resource Management*. Dissertation, Doctor of Public Administration, Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration.
- Steele, F. I., & Jenks, S. (1977). *The Feel of the Work Place*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Stokols, D., Churchman, A., Scharf, T., & Wright, S. (1990). Worker's experiences of environment change and transition at the office. In Fisber, S., & Cooper, C. L. *On the Move: The Psychology of Change and Tourism*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th ed. New York: Allyn and Bacon.
- Thongtanunam, Y. et al. (B.E.2558). Factors associated with happy workplace (public sector organization): A systematic review. *Journal of Health Science Research*, 9(1), 52-62.
- Tirathamcharoen, P. (B.E.2557). Roles of leader, internal factors and human resource policies and being a healthy organization: A case study of DHL (Thailand) in Eastern Seaboard Industrial estate, *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 3(1), 197-124.
- Tseng, Y., & Lee, T. (2009). Comparing appropriate decision support of human resource practices on organizational performance with DEA/AHP model. *Expert Systems with Applications: An International Journal*, 36(3), 6548-6558.
- Visaetsilapanonta, P., & Ramrong, T. (B.E.2557). Ongkorn sukkapawa tonbab. In Jiawiwatkul, A. (Editor). *Sansara Ongkorn Haeng Kwamsuk Leam 3: Naewkid Lae Kruengmue Kan Kub Kruen Ngan*. Bangkok: P. A. Living.
- Wedchayanon, N. (B.E.2554). Change in personnel administration in the Thai public sector from the 20th century to the beginning of the 21st century. *NIDA Development Journal*, 51(1), 123-155.
- _____. (B.E.2559). *Strategic Human Capital Management*. 2nd edition. Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration.
- World Health Organization. (2010). *WHO Healthy Workplaces: A Model for Action, for Employers, Workers, Policy-Makers and Practitioners*. Geneva: World Health Organization.
- Yepitak, P., Chantuk, T., & Siriwong, P. (2018). The phenomenon enhancing wellbeing in multi-complex organizations of working age: A study for grounded theory. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 633-644.