

ความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย
ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงาน: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

ADVANCES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THAILAND THROUGH THE
DIMENSIONS OF WELL-BEING AT WORK: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

มาศญา ศรีสุข^{1*} และ ประสพชัย พสุนนท์²

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพชรบุรี ประเทศไทย

Masaya Srisook^{1*} and Prasopchai Pasunon²

Management Program, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Petchaburi IT
Campus, Petchaburi, Thailand

*E-mail: masaya1993.s@hotmail.com

Received: 02-05-2024

Revised: 26-09-2024

Accepted: 26-09-2024

บทคัดย่อ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยเป็นพื้นที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านหลาย ๆ มิติเพื่อให้พนักงานในองค์กรนั้นเกิดสุขภาวะองค์รวมที่ดี ซึ่งบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมและสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงาน ระหว่าง พ.ศ. 2562 – 2567 ด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และสุขภาวะ (Well-being) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน ปี ค.ศ. 2020 - 2024 จากฐานข้อมูล Scopus และ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ร่วมกับกำหนดกรอบในการสืบค้น (PICO Framework) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผลงาน (Inclusion Criteria) และเกณฑ์การคัดผลงานออก (Exclusion Criteria) โดยนำผลงานที่ถูกคัดเลือกมารวบรวมโดยใช้ (Data Extraction Sheet) แล้วจึงเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานโยบายหรือมาตรการที่จะส่งเสริมความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีหรือสุขภาวะที่ดีของพนักงาน ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่สำคัญ นำไปสู่ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเกิดการพัฒนาองค์กร การยกระดับ

ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน โดยการส่งเสริมสุขภาวะของพนักงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในทางบวก ในบริบทของประเทศไทย องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยผ่านมิติสุขภาวะในการทำงาน ประกอบด้วย (1) การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ (2) การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (3) การพัฒนาทักษะและความรู้ และ (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะ อย่างไรก็ตามมิติข้างต้นเป็นอีกแนวทางสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาให้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้นเกิดความก้าวหน้าตลอดจนนำไปสู่การยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรหรือหน่วยงานบนพื้นฐานการมีสุขภาวะที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สุขภาวะ การทบทวนวรรณกรรม การพัฒนา

ABSTRACT

Human resource management in Thailand is an important gear that allows organizations to effectively drive through many dimensions to ensure that employees in the organization achieve good holistic well-being, according to this research article aims to collect and synthesize related literature to show the progress of human resource management in Thailand through the lens of workplace health from 2020 to 2024. A systematic literature review was conducted by collecting research articles related to Human Resource Management and Well-being, published between 2020 and 2024, from the Scopus database and the Thai Journal Citation Index Center (TCI). The framework for searching (PICO Framework) set criteria for selecting works (Inclusion Criteria) and excluding works (Exclusion Criteria). The selected works were collected using a Data Extraction Sheet and then analyzed and synthesized for use in order.

The research results found that Human Resource Management plays an important role in developing policies and measures that promote employee happiness and well-being, as well as in developing important skills. This leads to highly efficient work systems for organizational development and sustained enhancement of human resource management capabilities. Promoting employee well-being is a crucial factor that positively influences organizational performance. In the context of Thailand, various organizations strive to advance human resource management to promote progress through the dimension of workplace well-being, which includes

(1) promoting physical and mental health, (2) achieving work-life balance, (3) fostering skill and knowledge development and (4) building an organizational culture that fosters well-being. However, the above dimensions are another important approach that helps drive and develop organizations or agencies to progress and lead to the enhancement of human resource management effectively and effectively for organizations or agencies on the basis of sustainable well-being.

Keywords: Human resource management, Well-being, Literature review, Development

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) คือ กลยุทธ์สำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนการให้ความสำคัญถึงกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหน้าที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร เนื่องจากหลายองค์กร ล้วนต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องการจัดการทรัพยากรบุคคล อาทิ อัตราการลาออกของพนักงานสูง ภาระงานที่ได้รับไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่สมัครเข้ามาหรือพบว่าสภาพการทำงานบรรยากาศในองค์กรไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ รวมทั้งไม่เป็นที่สนใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้ช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้ (Puangpejara, 2015) อย่างไรก็ตามในช่วงหลายปีที่ผ่านมาหลายองค์กรเผชิญปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นหนึ่งในสาเหตุคือการที่พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน มีแนวโน้มในการลาออกไป (Kainzbauer & Phajonariphai, 2018) ซึ่งการขาด

ความสุขเป็นประเด็นหลักของปัญหาเหล่านี้ การที่องค์กรสร้างสุขภาวะที่ดี หรือเป็นองค์กรแห่งความสุข ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังเป็นกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นให้มาร่วมงาน ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Martin et al., 2005) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่า การสร้างบรรยากาศให้เต็มไปด้วยความสุขมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานรู้สึกสบายใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานให้องค์กรรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในแต่ละองค์กรนั้นประกอบไปด้วยบุคลากรที่หลากหลายหน้าที่ อีกทั้งมีแรงงานเจนเนอร์ชันใหม่เข้ามาในตลาดแรงงานมากขึ้น ทั้งองค์ความรู้ และเทคโนโลยีที่เข้ามาทดแทนกำลังคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการจัดการกำลัง

คนก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปเช่นกัน การศึกษาของ Weziak-Biatowolska et al. (2020) ระบุว่า การขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสาเหตุให้พนักงานลางาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานลดลง ในทางกลับกันหากคนทำงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้นก็ยังเผชิญกับภาวะของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานของพนักงานในที่ทำงาน ซึ่งการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีนั้นร่วมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาและเสนอแนะนโยบายในการแก้ไขวิกฤตการณ์ดังกล่าวได้ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพนั้นส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการได้อย่างไม่เกิดประสิทธิผล ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นอีกสาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานในสังคมไทยไม่พัฒนาและไม่เกิดความก้าวหน้า

ดังนั้นการใช้เพียงองค์ความรู้ทางทฤษฎีหลักเพียงอย่างเดียวโดยไม่พัฒนากรณีศึกษาหรือแนวคิดทางการจัดการแบบใหม่จึงอาจไม่ส่งผลด้านประสิทธิภาพที่ดีแบบเดิมได้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในไทย ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงาน ด้วยกระบวนการการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นโอกาสในการ

เรียนรู้ความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงานและเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับใช้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่าง ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อรวบรวม และสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงาน ระหว่าง พ.ศ. 2567 – 2567 ด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

ทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มีประเด็นเชิงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สุขภาวะและภาวะการทำงานที่สมดุล เพื่อศึกษาความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตลอดจนนำไปสู่การสร้างเสริมคุณภาพภายในองค์กรได้อย่างมั่นคง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เดิมเรียกกันว่าการบริหารงานบุคคล นักวิชาการส่วนใหญ่มองว่าบุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร ซึ่งเรียกในปัจจุบันว่า ทุนมนุษย์ ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน ทุนมนุษย์นั้นมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นจะส่งผลทำให้

ผลิตผลและผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มขึ้น (Wechayanon, 2016) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญและเหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งก่อให้เกิดศักยภาพและความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจในอนาคต การศึกษาของ Vasayangkura & Ployduangrat (2022) ได้อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจะต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมของธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความสามารถในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสร้างความได้เปรียบทั้งในด้านการแข่งขันทางธุรกิจและการพัฒนาองค์กรให้เติบโต ภายใต้สภาวะทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง”

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ (Well-being) เป็นการประเมินตนเองของบุคคลว่ามีสุขภาพดี มีภาวะที่บุคคลรับรู้ตนเองมีความสุขชีวิต ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ผู้มีสุขภาวะจะมีสุขภาพที่ดี

มีสภาวะอารมณ์ทางบวก อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกลมกลืน (Suwanphahu, 2013) โดยสุขภาวะเป็นแนวคิดที่เน้นความสำคัญไปที่ความสุขซึ่งอาศัยหลักธรรมชาติของมนุษย์ที่ต่างพยายามที่จะแสวงหาความพึงพอใจ และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด (Arunsiriwong, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับ Myers et al. (2000) ได้อธิบายถึงโมเดลวงล้อแห่งความสุข ซึ่งบูรณาการสุขภาวะ 5 ด้านหลักอย่างสมดุล เน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการป้องกันปัญหาด้านจิตใจทุกช่วงวัย ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ ด้านการมีทิศทางของตนเองและมีเป้าหมายของชีวิต การทำงานและการใช้เวลาว่าง ด้านมิตรภาพ และด้านความรัก จากความหมายของสุขภาวะ จะเห็นได้ว่า สุขภาวะนั้น หมายถึงความรู้สึกรับรู้ถึงความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีสภาวะทางอารมณ์ที่เป็นบวกและเข้มแข็ง มีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความพึงพอใจและรู้คุณค่าของตนเอง ตลอดจนการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะการทำงานที่สมดุล หมายถึง “การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคม นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป” (Srivirat, 2016) การสร้างภาวะการทำงานที่สมดุล

เป็นกรรมวิธีหนึ่งในการดำเนินชีวิตในการทำงาน ที่มีปริมาณงานเพิ่มจำนวนมากขึ้น แต่จะต้องลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตในครอบครัวและไม่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน (Frone, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับ Greenhas et al. (2003) ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและครอบครัว หมายถึง การทำให้การใช้ชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวเกิดความพึงพอใจต่อกันและกัน และการทำงานเพื่อทำให้เกิดความผูกพันสามารถดำเนินการไปด้วยกันได้ด้วยดี จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของภาวะการทำงานที่สมดุลได้ดังนี้ “ความสามารถในการบริหารหรือจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและครอบครัว ไม่ให้เกิดความขัดแย้งหรือผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป” (Raub et al., 2021)

ดังนั้นในการศึกษาความก้าวหน้าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นในการดำเนินงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดภาวะการทำงานได้อย่างสมดุลและนำไปสู่การยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาความก้าวหน้าของการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ในไทย ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงาน ด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ถือเป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งในระดับทุติยภูมิ (Secondary Study) เนื่องจากเป็นกระบวนการศึกษาผลงานวิจัย โดยมีกระบวนการที่ชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อตอบคำถามวิจัยหรือคำถามของการทบทวนวรรณกรรม (Review Question) โดยการใช้การสืบค้นข้อมูลจากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาในประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจ โดยปรับใช้ตามแนวทางของ Scott (2014) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสืบค้นบทความจากฐานข้อมูล 2) การใช้เกณฑ์พิจารณาบทความ 3) การคัดกรองบทความที่มีความเกี่ยวข้องโดยสังเขป และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลบทความเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ

การศึกษาในครั้งนี้มีการกำหนดแนวทางในการสืบค้นด้วย PICO Framework โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผลงาน และเกณฑ์การคัดผลงานออก มีกระบวนการในการกำหนดคำสืบค้น การกำหนดฐานข้อมูลในการสืบค้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงกระบวนการในการสืบค้นข้อมูลที่เป็นระบบ และมีกระบวนการประเมินค่างานวิจัยเพื่อคัดเลือกเฉพาะผลงานที่ได้มาตรฐานมาใช้ในการทบทวนวรรณกรรม โดยนำผลงานที่ถูกคัดเลือกมารวบรวมโดยใช้ Data Extraction Sheet แล้วจึงเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

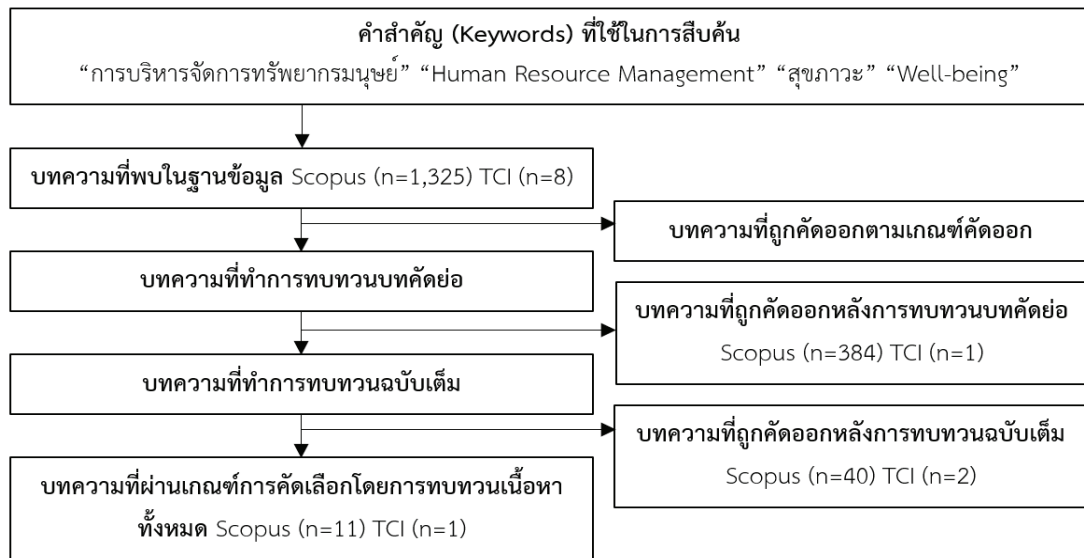
การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาบทความใช้ตามแนวทางของ Charles et al. (2022)

ซึ่งบทความมาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ สอดคล้องตามบริบทที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาเผยแพร่ ผู้ศึกษาได้กำหนด 5 ปีย้อนหลัง คือปี 2020-2024 เนื่องจากมีความทันสมัย และสอดคล้องกับ บริบทปัจจุบัน สืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล Scopus และศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) โดยใช้คำสำคัญในการค้นหาที่เจาะจงว่า “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์” “Human Resource Management” เพื่อจำกัดถึงประเภทของเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ “สุขภาวะ” “Well-being”

ตารางที่ 1 เกณฑ์การพิจารณาการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบด้านการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในประเทศไทย

เกณฑ์	ฐานข้อมูล Scopus		ฐานข้อมูล TCI	
	การคัดเข้า (Inclusion Criteria)	การคัดออก (Exclusion Criteria)	การคัดเข้า (Inclusion Criteria)	การคัดเข้า (Inclusion Criteria)
ฐานข้อมูล	บทความที่เผยแพร่ ในฐานข้อมูล Scopus	บทความที่ไม่ได้เผยแพร่ ในฐานข้อมูล Scopus	บทความที่เผยแพร่ ในฐานข้อมูล TCI	บทความที่ไม่ได้เผยแพร่ใน ฐานข้อมูล TCI
ช่วงเวลาเผยแพร่	บทความตีพิมพ์ระหว่าง ปี ค.ศ. 2020-2024 (5 ปี)	บทความตีพิมพ์ก่อน ปี ค.ศ. 2020	บทความตีพิมพ์ระหว่าง ปี ค.ศ. 2020-2024 (5 ปี)	บทความตีพิมพ์ก่อน ปี ค.ศ. 2020
หัวข้อ บทความ หรือ คำสำคัญ	Human Resource Management, Well-being	บทความที่มีหัวข้อหรือ คำสำคัญที่แตกต่างกับ ที่กำหนด	การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และ สุขภาวะ	บทความที่มีหัวข้อหรือ คำสำคัญที่แตกต่างกับ ที่กำหนด
ภาษา	บทความที่เผยแพร่โดยใช้ ภาษาอังกฤษ	บทความที่ไม่ได้เผยแพร่ โดยใช้ภาษาอังกฤษ	บทความที่เผยแพร่โดย ภาษาอังกฤษ หรือ ไทย	บทความที่ไม่ได้เผยแพร่โดย ใช้ภาษาอังกฤษ หรือ ไทย
เนื้อหาจาก บทความฉบับเต็ม	ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพของการ บริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์	แสดงเฉพาะแผนงาน การศึกษา ไม่มีผลลัพธ์ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ของการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพ	แสดงเฉพาะแผนงานการ ศึกษา ไม่มี ผลลัพธ์เกี่ยว กับประสิทธิภาพ ของการ บริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์
อันดับวารสาร ของ (Q)	อันดับของวารสารอยู่ ใน Q1 และ Q2	อันดับของวารสารไม่อยู่ ใน Q1 และ Q2	-	-
ความสามารถ ในการเข้าถึง บทความ	บทความสามารถเปิดอ่าน เนื้อหาฉบับเต็มได้	บทความที่ไม่สามารถ เปิดอ่านเนื้อหาฉบับ เต็มได้	บทความสามารถเปิดอ่าน เนื้อหาฉบับเต็มได้	บทความที่ไม่สามารถเปิด อ่านเนื้อหาฉบับเต็มได้

ที่มา: Thai-Journal Citation Index Centre (2023)



ภาพที่ 1 กระบวนการคัดเลือกบทความสำหรับทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ
ที่มา: Scopus (2021)

ผลการวิจัย

ผลการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในไทย ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงาน โดยใช้คำสำคัญในการค้นหาที่เจาะจงว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ “HRM” และ สุขภาวะ “Well-being” เพื่อจำกัดถึงประเภทของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และสุขภาวะ ดังนั้นเนื้อหาของบทความที่ได้จะเป็นลักษณะของการบริหาร

จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานเป็นหลัก โดยคัดเลือกจากเนื้อหาที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษามาสังเคราะห์จำนวนทั้งหมด 12 เรื่อง เป็นบทความที่เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus จำนวน 11 เรื่อง และเป็นบทความที่เผยแพร่ในฐานข้อมูล TCI จำนวน 1 เรื่อง โดยเป็นการวิจัยแบบการสำรวจจำนวน 9 เรื่อง และงานวิจัยแบบทบทวนวรรณกรรม จำนวน 3 เรื่อง

ตารางที่ 2 รายชื่อวารสารและปี ค.ศ. ที่เผยแพร่บทความวิจัย

รายชื่อวารสาร	ปี ค.ศ. ที่เผยแพร่บทความวิจัย เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และสุขภาวะ
European Management Journal	2024
International Journal of Hospitality Management	2024 2021
Employee Relations	2022
Human Resource Management Review	2022
Sustainability	2022
Heliyon	2021
International Journal of Lean Six Sigma	2021
Problems and perspectives in management	2021
Society and Business Review	2021
World Development	2020
วารสารสมาคมนักวิจัย	2021

ที่มา: Thai-Journal Citation Index Centre (2023)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในไทย ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงานสามารถสังเคราะห์เนื้อหาของบทความที่ได้จะเป็นลักษณะของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานเป็นหลัก โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน ความก้าวหน้าของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในไทยในมิติของสุขภาวะในการทำงาน โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการ

ทำงาน “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “บุคลากร” คือทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรที่สามารถสร้างสรรค์ผลประโยชน์อย่างสูงให้แก่องค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้การมีสุขภาวะที่ดีในการทำงานถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรให้ความสนใจ การสร้างความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องสำหรับการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นความท้าทายที่ทุกองค์กรต้องหาทางออกที่ดีที่สุด โดยสรุปตามการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมจากบทความวิจัย ดังที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ

ชื่อผู้วิจัย / ปีที่พิมพ์	ความสำคัญ	ฐานข้อมูล / อันดับของวารสาร
1. De Koeijer et al. (2022)	การจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในการดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนประกอบความไว้วางใจและความสุข	Scopus / Q1
2. Chillakuri & Vanka (2021)	การปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลมีบทบาทเป็นสื่อกลางของระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีในสถานที่ทำงานช่วยลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ของระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	Scopus/ Q1
3. Jaskeviciute et al. (2021)	แนวทางปฏิบัติ HRM ที่ยั่งยืนที่มุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง	Scopus/ Q1
4. Tortia et al. (2022)	แนวปฏิบัติ HRM ที่ยั่งยืนส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนงานและประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ของคุณภาพการบริการและนวัตกรรมขององค์กรในบริการทางสังคมและการดูแล	Scopus/ Q1
5. Xiao & Cooke (2022)	ความเจริญรุ่งเรืองในที่ทำงานเป็นสื่อกลางด้านทรัพยากรบุคคลภายในและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	Scopus/ Q1
6. Azizi et al. (2021)	กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด19 ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการปรับตัวและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	Scopus/ Q1
7. Apascaritei & Elvira (2022)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ กับ ความสามารถแบบไดนามิกเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กรและความสุขของพนักงาน โดยการพัฒนา ระบบ HR ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองได้	Scopus/ Q1
8. Anand et al. (2024)	การพัฒนา นโยบายและการจัดให้มีเวลาว่างกลับ ในที่ทำงาน สามารถนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้	Scopus/ Q1
9. Guerra-Lombardi et al. (2024)	การรวมกลยุทธ์ความยั่งยืนมาใช้ในการดำเนินงานในโรงแรมอย่างมีประสิทธิภาพ	Scopus/ Q1
10. Weziak-Biatowolska et al. (2020)	การล่อลวงเมล็ดในที่ทำงานและความรุนแรงในครอบครัวต่อผลลัพธ์การทำงานในประเทศกำลังพัฒนา	Scopus/ Q1
11. Raub et al. (2021)	HRM มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา นโยบายและมาตรการที่ช่วยลดความเครียดและความขัดแย้ง	Scopus/ Q1

ที่มา: Scopus (2021)

จากตารางข้างต้นเห็นได้ว่าการศึกษาวิจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะมีความสอดคล้องต่อความเป็นอยู่ที่ดี หรือ สุขภาวะที่ดีของพนักงาน ดังนั้น การจัดการทรัพยากรบุคคล จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน อีกทั้งความเป็นอยู่ที่ดีในสถานที่ทำงานมีส่วนช่วยลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ของระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง อาทิ ในการจัดการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การลดความเครียดและความขัดแย้งในที่ทำงาน เป็นบทบาทหลักของ HRM ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการหรือการพัฒนา นโยบาย และการจัดการเวลาที่สนับสนุนการพักผ่อนของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของ HRM ซึ่งการจับหลักช่วงสั้น ๆ ในที่ทำงานสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้งหมดนี้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้

2. ความก้าวหน้าของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในไทยในมิติสุขภาวะในการทำงาน พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management หรือ HRM) ในประเทศไทยมีความก้าวหน้าอย่างมากในหลายด้าน โดยเฉพาะในมิติของสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงาน ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น สรุประเด็นหลักได้ ดังนี้

2.1 การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความยั่งยืน และสุขภาวะในการทำงานในประเทศไทยหลายองค์กรมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนในด้านการจัดเตรียมทรัพยากรและการสนับสนุนต่าง ๆ เช่น ห้องพักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย และโปรแกรมสุขภาพจิต เพื่อให้บุคลากรสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ Azizi et al. (2021) ได้จัดทำที่ปรึกษาทางจิตวิทยาและโปรแกรมสนับสนุนสุขภาพจิตให้กับพนักงานเพื่อช่วยลดความเครียด พนักงานมีช่องทางในการพูดคุยและรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และการจัดกิจกรรมออนไลน์ เช่น การฝึกสมาธิ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการเสนอแนะนโยบายและการจัดให้มีการจับหลักช่วยลดความเสี่ยงของปัญหาสุขภาพ เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด ความดันโลหิตสูง ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน (Anand et al., 2024)

2.2 การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ลดอัตราการขาดงานและการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในบริบทประเทศไทยหลายองค์กรมีการพัฒนานโยบายและข้อกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานมากขึ้น (De Koeijer et al., 2021) ไม่ว่าจะเป็นนโยบายเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการเวลาการทำงาน

และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การจัดสรรเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ การลดชั่วโมงการทำงานในบางกรณี และการเสนอแนวทางการทำงานจากที่บ้าน เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดีขึ้น มีนโยบายการลางานและสวัสดิการที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพและครอบครัว เช่น การให้สิทธิการลาพักผ่อนที่เพียงพอ การให้วันหยุดพิเศษในโอกาสสำคัญของครอบครัว

การพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน องค์กรหลายแห่งเน้นการฝึกอบรมพัฒนาทักษะของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยสามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่สามารถปรับตัวและนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จในระดับผู้บริหาร หัวหน้า และพนักงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Apascaritei & Elvira, 2022) บางองค์กรได้เพิ่มการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานในช่วงที่ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมได้ เช่น การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี และการสื่อสารเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Azizi et al., 2021) การฝึกใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานร่วมกัน เช่น Zoom, Microsoft Teams, และ Slack เพื่อให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนการเรียนรู้นอกเวลา หลายบริษัทสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมหลักสูตรการเรียนรู้นอกเวลาและการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ เช่น การเรียนผ่านแพลตฟอร์ม E-Learning ซึ่งส่งเสริมให้พนักงาน

เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งการสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันและแพลตฟอร์มออนไลน์โดยการนำแอปพลิเคชันสุขภาพต่าง ๆ มาใช้ เช่น แอปพลิเคชันที่ช่วยติดตามการออกกำลังกาย การนอนหลับ และการบริหารจัดการความเครียด (Anand et al., 2024)

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะเป็นกระบวนการที่ต้องการการร่วมมือและการมุ่งมั่นจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมสุขภาวะที่ยั่งยืน Chillakuri & Vanka (2021) กล่าวถึง สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ Guerra-Lombardi et al. (2024) กล่าวถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน โดยส่งเสริมให้มีความสำคัญกับความยั่งยืนและสุขภาวะของพนักงาน เช่น การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมความยั่งยืน สอดคล้องกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ ๆ รวมถึงส่งเสริมความหลากหลายและการยอมรับในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนคติเชิงบวกลดอัตราการลา

ออกและการलगาน และเสริมสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานขององค์กร (Wilardkanchanadhamma & Sippapas Ananuoshongsa, 2022)

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยได้มีความก้าวหน้าในหลายด้าน ช่วยให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพกายและจิตใจ รวมถึงการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น โดยความก้าวหน้าเหล่านี้เป็นผลจากการที่องค์กรต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาวะในการทำงาน และการที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจึง และยังส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย

สรุปและอภิปรายผล

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในไทย ผ่านมิติของสุขภาวะในการทำงาน พบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลต่อการสร้างภาวะการทำงานที่สมดุลในการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องการ เนื่องจากการใช้เวลาในชีวิตประจำวันส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน Kan-

chanajetani (2017) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริบทของสถานการณ์กรมหม่อมใหม่ พบว่าการที่บุคลากรของภาครัฐจะสามารถส่งมอบการบริการที่ดีให้กับประชาชนได้ต้องเริ่มจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน

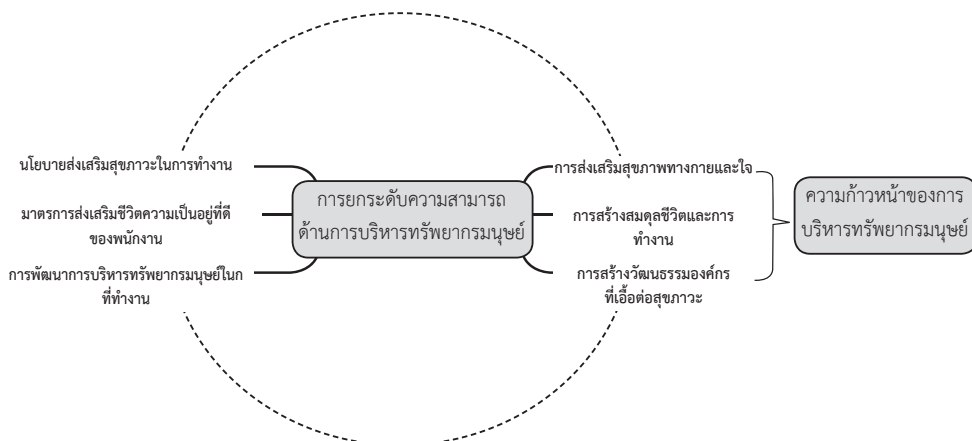
นอกจากนี้ Jaskeviciute et al. (2021) ให้ข้อสังเกตว่าแนวทางปฏิบัติ HRM ที่ยั่งยืนมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน Tortia et al. (2022) ได้แสดงความเห็นทำนองเดียวกันว่า แนวปฏิบัติ HRM ที่ยั่งยืนส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนงานและประสิทธิภาพขององค์กรในเชิงคุณภาพการบริการและนวัตกรรมขององค์กร ตามความเห็นของ Xiao & Cooke (2022) เชื่อว่าความเจริญรุ่งเรืองในที่ทำงานเป็นสื่อกลางด้านทรัพยากรบุคคลภายในและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การศึกษาที่ดำเนินการโดยการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการปรับตัวและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Apascaritei & Elvira (2022) ที่เสนอเกี่ยวกับการบูรณาการระหว่าง SHRM และทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการการปรับตัวและพัฒนาความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

กลยุทธ์เหล่านี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นขององค์กร แต่ยังส่งเสริมสุขภาพ

และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานผ่านการสนับสนุน การพัฒนาตนเอง และการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว (Guerra-Lombardi et al., 2024) เช่นเดียวกับ Weziak-Białowska et al. (2020) ที่กล่าวถึงการล่งละเมิดในที่ ทำงานและความรุนแรงในครอบครัวต่อผลลัพธ์ การทำงาน การพัฒนานโยบายและมาตรการใน การป้องกันและจัดการปัญหาดังกล่าวเป็นงาน หลักของ HRM เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ การ บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ สุขภาวะในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ ฝึกอบรม ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านพนักงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและ สิ่งจูงใจเป็นตัวเงิน มุมมองความคิดที่ส่งผลให้ บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านมุมมองความคิดที่ส่งผลให้พนักงาน เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือบรรยากาศในการทำงานมีความสุขกับ

เพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีมิตรภาพ และความตั้งใจต่อกัน

ดังนั้นด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่สามารถสร้างโอกาสในการหางานจากโลก ออนไลน์ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยโอกาสที่เพิ่มขึ้น อย่างมากทำให้พนักงานมีอำนาจในการต่อรอง มากขึ้น จากในอดีตที่พนักงานเป็นเพียงลูกจ้างแต่ ปัจจุบันพนักงานถือเป็นหุ้นส่วนสำคัญขององค์กร ความก้าวหน้าของการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่ต้องพัฒนาสำหรับความ ก้าวหน้าของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในไทยในมิติของสุขภาวะในการทำงาน การดูแล เอาใจใส่เรื่องสุขภาวะของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ อย่างหนึ่งที่ต้องจัดการเพื่อรักษาสถานะที่ดีให้แก่ องค์กร ซึ่งเรื่องสุขภาวะนั้นไม่ใช่แค่การมีมือ เข้าฟรี หรือมีรถรับส่งพนักงานฟรี แต่องค์กรที่มี สถานะที่ดีและมีความก้าวหน้าในด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ควรจะยึดเอาเรื่องสุขภาวะเป็น แก่นของวัฒนธรรมองค์กรด้วย สามารถสรุปได้ ตามแผนภาพต่อไปนี้ (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 สรุป
ที่มา: ผู้ศึกษา (2567)

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรนำผลการวิจัยที่ค้นพบ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ พร้อมทั้งผลักดันให้มีการปฏิบัติในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างแท้จริง
- 2) การนำแนวคิดของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ของประเทศไทย จะช่วยส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Anand, A., Tóth, R., Doll, J. L., & Singh, S. K. (2024). Wake up and get some sleep: Reviewing workplace napping and charting future directions. **European Management Journal**.
- Apascari, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. **Human Resource Management Review**, 32(4), 100-878.
- Arunsiwong, N. (2014). **Quality of life Development**. Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. **Heliyon**, 7(6).
- Charles, S. H., Chang-Richards, A. Y., & Yiu, T. W. (2022). A systematic review of factors affecting post-disaster reconstruction projects resilience. **International Journal of Disaster Resilience in the Built Environment**, 13(1), 113-132.
- Chillakuri, B., & Vanka, S. (2021). Examining the effects of workplace well-being and high-performance work systems on health harm: a Sustainable HRM perspective. **Society and Business Review**, 16(1), 71-93.
- De Koeijer, R., Paauwe, J., Huijsman, R., & Strating, M. (2022). Examining of the effect of HRM in mitigating negative effects of LM&SS on employee well-being in health care. *International Journal of Lean Six Sigma*, 13(1), 67-100.

- Frone, M. R. (2003). **Work-family balance**. In J.C. Quick, & L.E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhas, J. H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of vocational Behavior**, **63**, 510-531.
- Guerra-Lombardi, V., Hernández-Martín, R., & Padrón-Fumero, N. (2024). Drivers, barriers and key practices of corporate sustainability strategy implementation in hotels. **International Journal of Hospitality Management**, **120**, 103791.
- Jaskeviciute, V., Stankeviciene, A., Diskiene, D., & Savicke, J. (2021). The relationship between employee well-being and organizational trust in the context of sustainable human resource management. **Problems and perspectives in management**, **19**(2), 118-131.
- Kainzbauer, A., Phajonariphai, S. (2018). **Happiness at work: an analysis of the operational department employees in the banking industry**.
- Kanchanajetani, N. (2017). **Human resource management functions with happiness at work : a case study of the Queen Sirikit Department of Sericulture**, (Master of Science) , National Institute of Development Administration (NIDA), Bangkok.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. **European Journal of work and organizational psychology**, **14**(3), 263-289.
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The Wheel of Wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. **Journal of Counseling & Development**, **78**(3), 251-266.
- Puangpejara, K. (2015). **Human resource management**. (1st ed). Pathum Thani: UOPEN COMPANY Co., Ltd. (In Thai)
- Raub, S., Borzillo, S., Perretten, G., & Schmitt, A. (2021). New employee orientation, role-related stressors and conflict at work: Consequences for work attitudes and performance of hospitality employees. **International journal of hospitality management**, **94**, 102-857.

- Scott, J. (2014). **A matter of record: Documentary sources in social research**. Oxford: Wiley.
- Scopus. (2021). Scopus: Access and use Support Center. Retrieved from elsevier.com/ejournal.mahidol.ac.th/app/answers/detail/a_id/14194/supporthub/scopus/#citescoreRank. [2024, 1 Mar.]
- Suwanphahu, B., Tuicomepee, A., & Kaemkate, W. (2013). The Causal Factors of Oral Health Care Behavior of Early Adolescents. **Journal of Behavioral Science**, **19**(2), 127-138
- Tortia, E. C., Sacchetti, S., & López-Arceiz, F. J. (2022). A human growth perspective on sustainable HRM practices, worker well-being and organizational performance. **Sustainability**, **14**(17), 11-64.
- Thai-Journal Citation Index Centre. (2023). **Quantitative criteria for evaluating the quality of academic journals in the TCI database, Round 4 (2020-2024)**. <https://tci-thailand.org/download/เกณฑ์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการประเมิน.pdf> [2024, 1 Mar.]
- Vasayangkura, T. & Ployduangrat, J. (2022). The human resource management in the disruption by creating an Agile Organization. **Journal of Association of Professional Development of Education Administration of Thailand (JAPDEAT)**, **4**(4), 15-28. (In Thai)
- Wechayanon, N. (2016). **Strategic human capital management** (2nd ed). Bangkok: THE GRAPHICO SYSTEMS Co., Ltd. (In Thai).
- Wilardkanchanadhamma, P. & Sippapas Ananuoshongsa, S. (2022). Strategic Human Resource Management for the Success of Modern Organization. **Journal of MCU Kanchana Review**, **2**(3), 152-162.
- Węziak-Białowolska, D., Białowski, P., & McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. **World Development**, **126**, 104-732.
- Xiao, Q., & Cooke, F. L. (2022). The joint impact of HRM attributions and HRM system consistency on employee well-being: a two-wave study. **Employee Relations: The International Journal**, **44**(4), 926-947.
-