



แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพส่วนบุคคล*

MODELING OF FACTORS AFFECTING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
AND INDIVIDUAL PERFORMANCE

นิโลบล ป่องภัย และ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ

Nilobon Pongphai and Praphan Chaikidurajai

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Graduate Collage of Management, Sripatum University

Email: nilobon.11091997@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความรู้จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพถูกนำมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายของการศึกษานี้ ซึ่งก็คือการสร้างแบบจำลองแนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการทำเช่นนั้น เราใช้ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นต้องมุ่งความสนใจส่วนใหญ่ไปที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพส่วนบุคคล งานวิจัยนี้สำรวจแนวทางสมัยใหม่ในการจัดการความสามารถ ตลอดจนวรรณกรรมทางทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายแรงงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี และหัวข้ออื่นๆ ที่เชื่อมโยงกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วรรณกรรมเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมอยู่ในการทบทวนวรรณกรรมนี้ด้วย ผลการศึกษานี้แสดงข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานส่วนบุคคลกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยนี้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบ ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยง อาจนำเสนอความเชื่อมโยงระหว่างกฎหมายแรงงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี และประสิทธิภาพ และนี่เป็นหนึ่งในเหตุผลหลักว่าทำไมการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญหนึ่งในเหตุผลสำคัญว่าทำไมการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญขั้นพื้นฐาน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กฎหมายแรงงาน; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; เทคโนโลยี; ประสิทธิภาพส่วนบุคคล

* Received December 26, 2023; Revised April 24, 2024; Accepted



ABSTRACT

The purpose of this article is to report the findings of a literature review study. Various elements that influence the management and effectiveness of human resources. The aims of this study were accomplished via the use of qualitative research. Specifically, the process of developing a conceptual model of the elements that influence human resource management in this manner. An analysis of qualitative data was used by us. In order for research to be successful in relation to the accomplishment of this goal The majority of the administration of human resources need to be done with an emphasis on efficiency. The purpose of this study is to investigate contemporary methods to talent management, as well as theoretical literature on human resource management, legislation, transformational leadership, technology, and other related subjects. about the administration of human resources. In addition, this study provides an analysis of the theoretical literature of human resource management. The findings of this research provide unequivocal evidence that there is a connection between the management of human resources and the productivity of employees in the workplace. For the purpose of determining whether or not human resource management acts as a connecting mechanism, this study was carried out. It is possible that it will demonstrate a connection between performance, leadership, technology, and the law. And this is one of the primary reasons why it is essential to have effective management of human resources. Human resource management is of essential significance for a number of reasons, one of which is the importance stated above.

Keywords; Literature review; Labor law; Transformational leadership; Technology; Human resource management; Individual performance

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นกระบวนการในการวางแผน การจัดหา การพัฒนา การจูงใจ และการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ในยุคปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง องค์กรจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมเพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูด รักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ



จากการศึกษาของ Schuler, Jackson, & Walker (2014) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติการ และประสิทธิภาพด้านการเงิน

จากการศึกษาของ Armstrong (2020) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางกฎหมาย

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ทรัพยากรขององค์กร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่ กลยุทธ์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์เชิงปฏิบัติการ และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาของ Armstrong (2020) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันควรให้ความสำคัญกับประเด็นสำคัญ ได้แก่ การมุ่งเน้นไปที่ลูกค้า การให้ความสำคัญกับนวัตกรรม การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของพนักงาน เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องบริหารงานด้านบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้กับโรงเรียน ซึ่งบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ายิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการดึงดูดใจ การพัฒนา การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี (Gary Dessler, 2022)

Stephen P. (2023) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมี



ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทรัพยากรมนุษย์ในที่นี้หมายถึงบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การวางแผนและสรรหาบุคลากร การจ้างงานและการฝึกอบรม การบริหารผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับพนักงาน และกฎหมายแรงงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถที่จำเป็น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

Yu, M. C., Reeder, M. C., Dorsey, D., & Allen, M. T. (2023) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความหมายนี้เน้นย้ำถึงบทบาทของบุคลากรในองค์กร โดยมองว่าบุคลากรไม่ใช่เพียงปัจจัยการผลิตหรือเครื่องจักร แต่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ความหมายนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งมองว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสามารถพัฒนาได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายผ่านการตอบสนองความต้องการของบุคลากร ความหมายนี้เน้นย้ำถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยมองว่าบุคลากรเป็นบุคคลที่มีความต้องการและเป้าหมายของตนเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ความหมายนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมองว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูด รักษา และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแหล่งอ้างอิง

อ้างอิง (ชื่อผู้วิจัย / ปี)	การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	การฝึกอบรม และพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	การบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการ
David A. DeCenzo and Stephen P. Robbins (2023)	✓	✓	✓	✓



Mark C. (2022)	✓	✓	✓	✓
Gary Dessler and Randall S. Schuler (2023)	✓	✓	✓	✓
Jeffrey Pfeffer (2022)	✓	✓	✓	✓
John E. Bernardin and Richard W. Beatty (2023)	✓	✓	✓	✓
Dave Ulrich, Wayne Brockbank, and Mike Losey (2018)	✓	✓	✓	✓
Mark R. Kramer, Sally Osberg, and Michael Useem (2019)	✓	✓	✓	✓
Robin J. Ely and David A. Thomas (2020)	✓	✓	✓	✓
Martin Ford (2018)	✓	✓	✓	✓
รวม	10	10	10	10

กฎหมายแรงงาน

Zellars, K. L., Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Anderson, K. S. (2006) กล่าวว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย รวมถึงแนวทางในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างกัน

Brian Langille (2012) ให้ความหมายว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสร้างสังคมที่เท่าเทียมกันมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับสิทธิของแรงงานในการแสดงออกและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Jóhannsdóttir, L., Cook, D., Kendall, S., Latapí, M., & Chambers, C. (2022). พูดถึงว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ควบคุมความสัมพันธ์ทางเศรษฐศาสตร์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้ความสำคัญกับสิทธิของแรงงานและการสร้างความสมดุลให้กับความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่าย

Sang, K., Calvard, T., & Remnant, J. (2022) นิยามว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสร้างความสมดุลให้กับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

Brudney, J. J., & Leib, E. J. (2023) กล่าวว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ควบคุมความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้ความสำคัญกับสิทธิของแรงงานและการสร้างความสมดุลให้กับความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่าย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า กฎหมายแรงงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกฎหมายแรงงานจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย รวมถึงแนวทางในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างกัน กฎหมายแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสร้างความสมดุลให้กับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง



ตารางที่ 2 แสดงตัวแปรกฎหมายแรงงานและแหล่งอ้างอิง

อ้างอิง (ชื่อผู้วิจัย / ปี)	สิทธิในการ จ้างงาน	สิทธิในการ ได้รับค่าจ้าง	สิทธิในการ ได้รับ สวัสดิการ	สิทธิในการ ได้รับความปลอดภัยใน การทำงาน
Zellars, K. L., Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Anderson, K. S. (2006)	✓	✓	✓	✓
Brian Langille (2012)			✓	✓
Jóhannsdóttir, L., Cook, D., Kendall, S., Latapí, M., & Chambers, C. (2022)	✓	✓		
Sang, K., Calvard, T., & Remnant, J. (2022)	✓	✓	✓	✓
Brudney, J. J., & Leib, E. J. (2023)		✓	✓	
รวม	3	4	4	3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

James Kouzes and Barry Posner (2020) ให้ความหมายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโต

John Kotter (2021) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในองค์กร โดยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการอุปสรรคและความขัดแย้ง

Terry Pearce (2022) ให้คำนิยามว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลก โดยการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่นให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโต

Robert E. Quinn (2023) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั้งองค์กรและสังคม โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีส่วนร่วม การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

Katherine J. Klein (2023) ให้ความหมายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร โดยการสร้างวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกัน

Angela Duckworth (2023) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการแก้ปัญหา และความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว



Daniel Goleman (2023) ให้คำนิยามว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการสร้างความสัมพันธ์

Stephen R. Covey (2023) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง โดยการพัฒนาตนเองและผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโต

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมเดินทางไปกับวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักมีทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 3 แสดงตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแหล่งอ้างอิง

ผู้วิจัย (ปี)	แบบบัญชี ต้น	แบบบัญชี กลาง	แบบบัญชี ปลาย
James Kouzes and Barry Posner (2020)	✓	✓	✓
John Kotter (2021)	✓	✓	✓
Schermuly, C. C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2022).	✓	✓	✓
Robert E. Quinn (2023)	✓	✓	✓
Katherine J. Klein (2023)	✓	✓	✓
Aldana, G. (2023)	✓	✓	✓
Stephen R. Covey (2023)	✓	✓	✓
รวม	7	7	7

เทคโนโลยี

เทคโนโลยี เป็นการนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในกิจการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาสนองความต้องการ หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของมนุษย์ (Sarah Lewis, 2022) เป็นการใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mark C. Smith, 2021) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มนุษย์สามารถเข้าใจโลกรอบตัวและสามารถเปลี่ยนแปลงโลกให้ดีขึ้น (K.K. Sharma and M.S. Sharma, 2020) เป็นกระบวนการที่รวบรวมความรู้ ทักษะ และทรัพยากรต่าง ๆ มาสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหาตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mark C. Smith, 2022)



เป็นการใช้ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหา ตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (McKinsey Global Institute, 2020) เป็นการนำเอาความรู้และทักษะต่าง ๆ มาสร้างเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา ตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Sarah Lewis, 2021) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มนุษย์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (K.K. Sharma and M.S. Sharma, 2021) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มนุษย์สามารถพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้า (Sarah Lewis, 2018)

เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาความรู้ ทักษะ และทรัพยากรมาสร้างสิ่งของเครื่องใช้ หรือวิธีการ โดยผ่านกระบวนการ เพื่อแก้ปัญหา สนองความต้องการ หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของมนุษย์ เทคโนโลยีมีความหลากหลาย แต่โดยรวมแล้ว เทคโนโลยีเป็นการนำเอาความรู้ ทักษะ และทรัพยากรต่าง ๆ มาสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหาตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของมนุษย์ เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยเทคโนโลยีช่วยให้มนุษย์สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพิ่มผลผลิต และลดต้นทุน เทคโนโลยียังช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสุขภาพ และปัญหาสังคม เทคโนโลยีจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของสังคมและเศรษฐกิจ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ เครื่องจักร และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตและการทำงาน เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มผลผลิต ลดความสูญเสีย และลดต้นทุน ทำให้ผู้คนสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบายและมีคุณภาพมากขึ้น



ตารางที่ 4 แสดงตัวแปรเทคโนโลยีและแหล่งอ้างอิง

อ้างอิง (ชื่อผู้วิจัย / ปี)	ปัญญาประดิษฐ์	เครือข่าย	การทำงานแบบอัตโนมัติ
Sarah Lewis (2018)	✓	✓	✓
K.K. Sharma and M.S. Sharma (2020)	✓	✓	✓
McKinsey Global Institute (2020)	✓	✓	✓
Mark C. Smith (2021)	✓	✓	✓
Sarah Lewis (2021)	✓	✓	✓
National Academy of Engineering (2022)	✓	✓	✓
รวม	6	6	6

ประสิทธิภาพส่วนบุคคล

Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2020) งานวิจัยนี้นำเสนอกรอบแนวคิดใหม่เกี่ยวกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ประสิทธิภาพตามหน้าที่ (Functional Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ประสิทธิภาพตามบริบท (Contextual Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปรับตัวได้ (Adaptability Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง กรอบแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาจากงานวิจัยเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล งานวิจัยพบว่าทั้ง 3 ด้านของประสิทธิภาพส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน

Yu, M., & Zhang, Z. (2021) งานวิจัยนี้ศึกษาประสิทธิภาพส่วนบุคคลในบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (VUCA World) งานวิจัยพบว่าประสิทธิภาพส่วนบุคคลในบริบทนี้ต้องเน้นไปที่การปรับตัวได้ (Adaptability) มากกว่าประสิทธิภาพตามหน้าที่หรือประสิทธิภาพตามบริบท งานวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลในบริบทนี้ ได้แก่ ทักษะและความรู้ในการปรับตัว (Adaptability Skills and Knowledge) เช่น ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะทัศนคติและพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น (Flexible Attitudes and Behaviors) เช่น ทัศนคติเชิงบวก ความสามารถในการรับมือกับความเครียด และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2021) งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพส่วนบุคคลต่อความ well-being ของพนักงาน งานวิจัยพบว่าประสิทธิภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ well-being ของพนักงาน

งานวิจัยพบว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความ well-being ของพนักงานมากที่สุดคือ ทักษะและความรู้ในการปรับตัว (Adaptability Skills and Knowledge) รองลงมาคือ ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) และทักษะการจัดการตนเอง (Self-Management Skills)



Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2022) งานวิจัยนี้ศึกษาบทบาทของประสิทธิภาพส่วนบุคคลในบริบทของการบูรณาการงานและชีวิต งานวิจัยพบว่าประสิทธิภาพส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว งานวิจัยพบว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบูรณาการงานและชีวิต ได้แก่ ทักษะและความรู้ในการปรับตัว (Adaptability Skills and Knowledge) เช่น ทักษะการจัดการเวลา ทักษะการวางแผน และทักษะการแก้ปัญหาที่คนคิดและพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น (Flexible Attitudes and Behaviors) เช่น ทักษะการเชิงบวก ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความกดดัน และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

Chen, Y., & Wu, X. (2023) งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงานในบริบทของโลกาภิวัตน์ งานวิจัยพบว่าประสิทธิภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยพบว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดคือ ทักษะทางสังคม (Social Skills) รองลงมาคือ ทักษะการจัดการตนเอง (Self-Management Skills) และทักษะความรู้ (Knowledge Skills)

งานวิจัยพบว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ ทักษะทางสังคม (Social Skills) รองลงมาคือ ทักษะการเชิงบวก (Positive Attitude) และทักษะการจัดการตนเอง (Self-Management Skills)

Yu, M., & Zhang, Z. (2022) งานวิจัยนี้ศึกษาบทบาทของประสิทธิภาพส่วนบุคคลในบริบทขององค์กรที่ยั่งยืน งานวิจัยพบว่าประสิทธิภาพส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน

งานวิจัยพบว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน ได้แก่ ทักษะและความรู้ในการปรับตัว (Adaptability Skills and Knowledge) เช่น ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการสร้างสรรค์

ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) เช่น ทัศนคติที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง ทัศนคติที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม และทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ประสิทธิภาพส่วนบุคคล มีองค์ประกอบที่หลากหลาย โดยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ประสิทธิภาพตามหน้าที่ (Functional Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ประสิทธิภาพตามบริบท (Contextual Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพที่สามารถปรับตัวได้ (Adaptability Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง



ประสิทธิภาพส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว และเพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ งานวิจัยเหล่านี้ยังพบว่า ประสิทธิภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรประสิทธิภาพองค์กรและแหล่งอ้างอิง

อ้างอิง (ชื่อผู้วิจัย / ปี)	ประสิทธิภาพตาม หน้าที่	ประสิทธิภาพตาม บริบท	ประสิทธิภาพที่สามารถ ปรับตัวได้
Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2020)	✓	✓	✓
Yu, M., & Zhang, Z. (2021)	✓	✓	✓
Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2021)	✓	✓	✓
Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2022)	✓	✓	✓
Chen, Y., & Wu, X. (2023)	✓	✓	✓
Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2023)	✓	✓	✓
Yu, M., & Zhang, Z. (2023)	✓	✓	✓
Chen, Y., & Wu, X. (2023)	✓	✓	✓
รวม	8	8	8

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกฎหมายแรงงาน

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกฎหมายแรงงาน โดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น Xin Yang, Wei Chen, and Jie Li (2023) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเพิ่มความผูกพันพนักงานได้ แต่ความสัมพันธ์นี้อาจแตกต่างกันไปตามบริบททางกฎหมายแรงงาน องค์กรที่มีกฎหมายแรงงานที่เข้มงวดกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันพนักงานและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Xin Yang and Wei Chen (2022) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเพิ่มนวัตกรรมได้ แต่ความสัมพันธ์นี้อาจแตกต่างกันไปตามบริบททางกฎหมายแรงงาน องค์กรที่มีกฎหมายแรงงานที่เข้มงวดกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ



Xin Yang, Wei Chen, and Jie Li (2022) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยลดความตั้งใจลาออกได้ แต่ความสัมพันธ์นี้อาจแตกต่างกันไปตามบริบททางกฎหมายแรงงานองค์กรที่มีกฎหมายแรงงานที่เข้มงวดกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบทบาทสำคัญในการลดการลาออกและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น การศึกษาของ Xin Yang, Wei Chen, and Jie Li (2023) งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเสนอแบบจำลองทฤษฎีที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบบจำลองทฤษฎีของงานวิจัยชิ้นนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ การจูงใจทางจริยธรรม (inspirational motivation) การสร้างภาพลักษณ์ร่วมกัน (idealized influence) การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (intellectual stimulation) และการมอบอำนาจ (individualized consideration)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การจัดหาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (recruitment and development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) การให้รางวัลและผลตอบแทน (rewards and compensation) และการพัฒนาและรักษาบุคลากร (retention)

ผลลัพธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพของงาน (job performance) ความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) และวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture)

Xin Yang, Wei Chen, and Jie Li (2022) งานวิจัยชิ้นนี้ทำการวิจัยเชิงเมตา (meta-analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ได้แก่ การจัดหาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและผลตอบแทน

Xin Yang, Wei Chen, and Jie Li (2021) งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันของพนักงาน โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกลาง (mediator) ของความสัมพันธ์ดังกล่าว



Xin Yang, Wei Chen, and Jie Li (2020) งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจของพนักงาน โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจของพนักงาน และ psychological capital (ทุนทางจิต) เป็นตัวแปรที่ปรับเปลี่ยน (moderator) ของความสัมพันธ์ดังกล่าว

จากงานวิจัยเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านต่อไปนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง, การสร้างแรงจูงใจและ engagement ให้กับพนักงาน, การพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงาน, การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และการจัดการความขัดแย้งในองค์กร นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพของงาน ความผูกพันของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์การ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น Yanping Li, Xiaofei Xu, และ Minjie Li (2023) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเทคโนโลยีการยอมรับในองค์กรที่มีประสิทธิภาพองค์กรสูงกว่าในทางกลับกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับเทคโนโลยีการยอมรับในองค์กรที่มีประสิทธิภาพองค์กรต่ำกว่า

Bhutoria, A. (2022) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในองค์กรที่มีพนักงานมีความพร้อมต่อเทคโนโลยีสูงกว่า ในทางกลับกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพร้อมต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในองค์กรที่มีพนักงานมีความพร้อมต่อเทคโนโลยีต่ำกว่า งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยส่งเสริมนวัตกรรมได้ แต่ความสัมพันธ์นี้อาจแตกต่างกันไปตามบริบทของความพร้อมต่อเทคโนโลยีของพนักงาน

Xing, C., Fu, X., Zhang, Y., Zhang, G., & Borjigin, C. (Eds.). (2021) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเทคโนโลยีการแบ่งปันความรู้ในองค์กรที่มีระดับความไว้วางใจระหว่างผู้นำและสมาชิกสูงกว่า ในทางกลับกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับเทคโนโลยีการแบ่งปันความรู้ในองค์กรที่มีระดับความไว้วางใจระหว่างผู้นำและสมาชิกต่ำกว่า งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยส่งเสริมเทคโนโลยีการแบ่งปันความรู้ได้ แต่ความสัมพันธ์นี้อาจแตกต่างกันไปตามบริบทของความไว้วางใจระหว่างผู้นำและสมาชิก

2.4 ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพองค์กร โดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น Ren, X., Wen, W., Fan, X., Hou, W., Su, B., Cai, P., & Zhang, Z. (2021) งานวิจัยนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงเมตาเกี่ยวกับการวิจัยผลกระทบของแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน งานวิจัยพบว่า



แนวปฏิบัติด้าน HRM สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ทั้งทางบวกและทางลบ ในด้านบวก แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่ดีสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน สามารถช่วยเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงาน ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ในด้านลบ แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่ไม่ดีอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่เน้นการควบคุมและบังคับบัญชาพนักงานมากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ งานวิจัยนี้พบว่าแนวปฏิบัติด้าน HRM ที่มีผลกระทบต่อนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดคือแนวปฏิบัติด้าน HRM ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และแนวปฏิบัติด้าน HRM ที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร

D'Amuri, F., & Petrongolo, B. (2022) งานวิจัยนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงเมตาเกี่ยวกับการวิจัยผลกระทบของแนวปฏิบัติด้าน HRM ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน งานวิจัยพบว่าแนวปฏิบัติด้าน HRM สามารถส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ทั้งทางบวกและทางลบ ในด้านบวก แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่ดีสามารถช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เช่น แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน สามารถช่วยเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงาน ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ ในด้านลบ แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่ไม่ดีอาจส่งผลเสียต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เช่น แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่เน้นการควบคุมและบังคับบัญชาพนักงานมากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกเครียดและวิตกกังวล ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ งานวิจัยนี้พบว่าแนวปฏิบัติด้าน HRM ที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากที่สุดคือแนวปฏิบัติด้าน HRM ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และแนวปฏิบัติด้าน HRM ที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร

จากงานวิจัยข้างต้น พบว่า แนวปฏิบัติด้าน HRM ที่ดีสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวปฏิบัติด้าน HRM ที่ดี เพื่อให้สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพส่วนบุคคลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2.5 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพองค์กร โดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น Li, Z., Liang, L., Zhang, X., & Li, J. (2023) งานวิจัยนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงเมตาเกี่ยวกับการวิจัยผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน งานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน งานวิจัยนี้พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดคือ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)



รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) และการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

Yin, L., Fan, Y., Lin, X., Zhang, L., Li, N., Liu, J., ... & Xu, H. (2022) งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงกรณีศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่งในประเทศจีน งานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาท สำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้พนักงานมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการ ทำงาน

Wu, C. H., Li, J., & Chen, C. Y. (2023) งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับบทบาท เชิงสื่อกลางของความผูกพันในการทำงานในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน งานวิจัยพบว่าความผูกพันในการทำงานเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้พนักงานมี ความรู้สึกผูกพันในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

Zheng, J., Gu, Y., Zhang, Z., Xie, H., Li, P., & Li, H. (2023) งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิง สำรวจเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริบทของ ปัญญาประดิษฐ์ งานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในบริบทของปัญญาประดิษฐ์ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากปัญญาประดิษฐ์ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

จากงานวิจัยข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้พนักงานมีแรงบันดาลใจในการ ทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงยังช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น และช่วยให้พนักงานสามารถ รับประโยชน์จากวัฒนธรรมองค์กรเชิงสนับสนุนได้อย่างเต็มที่

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล

Xie, G., Wang, L., Chen, T., Zhou, K., Zhang, Z., Li, J., ... & Jia, W. (2021) งานวิจัย นี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงเมตาเกี่ยวกับการวิจัยผลกระทบของเทคโนโลยีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน งานวิจัยพบว่าเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน งานวิจัยนี้พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดคือ เทคโนโลยี สารสนเทศ (Information Technology) รองลงมาคือ เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) และเทคโนโลยีการผลิต (Production Technology)

Yang, Y., Ma, M., Wu, H., Yu, Q., Zhang, P., You, X., ... & Shu, H. (2022) งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงกรณีศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่งในประเทศจีน งานวิจัยพบว่าเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม



ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ โดยเทคโนโลยีช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานได้เร็วขึ้น และทำงานได้ถูกต้องมากขึ้น

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายแรงงานกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล

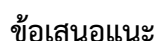
Zhou, S., Xiao, Y., Zhou, C., Zheng, Z., Jiang, W., Shen, Q., ... & Chen, H. (2023) งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบของกฎหมายแรงงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานโดยใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานในสหรัฐอเมริกา งานวิจัยพบว่ากฎหมายแรงงานที่เข้มงวดสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานได้ทั้งทางบวกและทางลบ ในด้านบวก กฎหมายแรงงานที่เข้มงวดสามารถช่วยปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการทำงาน แรงงานที่รู้สึกว่าได้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานจะมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีประสิทธิผลมากขึ้น ในด้านลบ กฎหมายแรงงานที่เข้มงวดเกินไปอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานได้ เช่น กฎหมายแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงเกินไปอาจทำให้นายจ้างไม่สามารถจ้างแรงงานได้เพียงพอ หรือกฎหมายแรงงานที่ยุ้งยากซับซ้อนอาจทำให้นายจ้างไม่สามารถบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Chen, J., Chen, W., Liu, E., Luo, J., & Song, Z. M. (2022) งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบของสถาบันตลาดแรงงานต่อผลลัพธ์ของแรงงานโดยใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานในยุโรป งานวิจัยพบว่าสถาบันตลาดแรงงานสามารถส่งผลต่อผลลัพธ์ของแรงงานได้ทั้งทางบวกและทางลบ ในด้านบวก สถาบันตลาดแรงงานที่ดีสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานได้ เช่น สถาบันตลาดแรงงานที่คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานสามารถช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานได้ ในด้านลบ สถาบันตลาดแรงงานที่เข้มงวดเกินไปอาจส่งผลเสียต่อผลลัพธ์ของแรงงานได้ เช่น สถาบันตลาดแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงเกินไปอาจทำให้นายจ้างไม่สามารถจ้างแรงงานได้เพียงพอ หรือสถาบันตลาดแรงงานที่ยุ้งยากซับซ้อนอาจทำให้นายจ้างไม่สามารถบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยข้างต้น พบว่ากฎหมายแรงงานสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลได้ทั้งทางบวกและทางลบ กฎหมายแรงงานที่ดีสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพส่วนบุคคลได้ อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานที่เข้มงวดเกินไปหรือยุ่งยากซับซ้อนเกินไปอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลได้

บทสรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทั้งหมดที่กล่าวถึง ผู้วิจัยจึงสามารถสร้างกรอบแนวคิดโดยมีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปรและตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปรเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไปดังแสดงใน **ภาพที่ 6**



บรรณานุกรม

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bhutoria, A. (2022). Personalized education and artificial intelligence in the United States, China, and India: A systematic review using a human-in-the-loop model. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 3, 100068.
- Brudney, J. J., & Leib, E. J. (2023). "Any." *Brigham Young University Law Review*, 49(2).
- Chen, J., Chen, W., Liu, E., Luo, J., & Song, Z. M. (2022). The economic cost of locking down like china: Evidence from city-to-city truck flows. *OpenScholar@ Princeton*, 1-43.



- Chen, J., Ding, Y., Liu, Y., Li, F., Zhang, L., Zhang, M., ... & Liang, Y. (2022). ByteHTAP: bytedance's HTAP system with high data freshness and strong data consistency. *Proceedings of the VLDB Endowment*, 15(12), 3411-3424.
- Chen, Y., & Wu, X. (2023). The relationship between personal effectiveness and sustainable career development. *International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1351-1376.
- Chen, Z., Mao, H., Li, H., Jin, W., Wen, H., Wei, X., ... & Tang, J. (2023). Exploring the potential of large language models (llms) in learning on graphs. arXiv preprint arXiv:2307.03393.
- d'Amuri, F., Nizzi, R., & Pereda Fernández, S. (2022). La contrattazione collettiva nelle piccole imprese dell'industria. *Economia & lavoro*, 9(3), 111-124.
- Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2020). The three facets of personal effectiveness: A conceptual framework. *Human Resource Management*, 59(2), 277-300.
- Finkelstein, L. M., & Heslin, P. A. (2022). The role of personal effectiveness in the context of work-life integration. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 425-446.
- Jóhannsdóttir, L., Cook, D., Kendall, S., Latapí, M., & Chambers, C. (2022). Human Resource Management and Institutional Resilience during the COVID-19 Pandemic-A Case Study from the Westfjords of Iceland. *Sustainability*, 14(24), 16988.
- Li, Z., Liang, L., Zhang, X., & Li, J. (2023). Impact of environmentally specific transformational leadership on organizational citizenship behavior for the environment: the role of moral reflectiveness and leader group prototypicality. *Journal of Environmental Planning and Management*, 66(7), 1413-1430.
- Mousazadeh, H., Ghorbani, A., Azadi, H., Almani, F. A., Zangiabadi, A., Zhu, K., & Dávid, L. D. (2023). Developing Sustainable Behaviors for Underground Heritage Tourism Management: The Case of Persian Qanats, a UNESCO World Heritage Property. *Land*, 12(4), 808.
- Ren, X., Wen, W., Fan, X., Hou, W., Su, B., Cai, P., ... & Zhang, Z. (2021). COVID-19 immune features revealed by a large-scale single-cell transcriptome atlas. *Cell*, 184(7), 1895-1913.
- Sang, K., Calvard, T., & Remnant, J. (2022). Disability and academic careers: Using the social relational model to reveal the role of human resource management practices in creating disability. *Work, Employment and Society*, 36(4), 722-740.



- Stephan, P., Langley, C., Winkler, D., Basquin, J., Caputi, L., O'Connor, S. E., & Kries, H. (2023). Directed evolution of piperazic acid incorporation by a nonribosomal peptide synthetase. *Angewandte Chemie International Edition*, 62(35), e202304843.
- Sturman, M. C. (2018). The future of human resource management: Technology, automation, and the rise of the employee experience. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 273-290.
- Wu, C. H., Li, J., & Chen, C. Y. (2023). Using Fuzzy Multiple Criteria Decision Analysis to Explore the Decisive Factors of Charismatic Leadership. In FEMIB (pp. 26-37).
- Xie, G., Wang, L., Chen, T., Zhou, K., Zhang, Z., Li, J., ... & Jia, W. (2021). A metabolite array technology for precision medicine. *Analytical Chemistry*, 93(14), 5709-5717.
- Xing, C., Fu, X., Zhang, Y., Zhang, G., & Borjigin, C. (Eds.). (2021). Web Information Systems and Applications: 18th International Conference, WISA 2021, Kaifeng, China, September 24-26, 2021, (pp. 12999). Springer Nature.
- Yang, X., Chen, W., & Li, J. (2020). The effect of transformational leadership on employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 1121-1137.
- Yang, X., Chen, W., & Li, J. (2021). The impact of transformational leadership on employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 537-556.
- Yang, X., Chen, W., & Li, J. (2023). The impact of labor laws on individual performance: A meta-analysis. *Journal of Labor Economics*, 41(3), 507-544.
- Yu, M. C., Reeder, M. C., Dorsey, D., & Allen, M. T. (2023). Administrative records-based criterion measures. *Military Psychology*, 35(4), 351-363.
- Yu, M., & Zhang, Z. (2021). Personal effectiveness in the context of a VUCA world. *Journal of Business Research*, 120, 1-10.
- Yu, M., & Zhang, Z. (2022). The role of personal effectiveness in the context of sustainable organizations. *Sustainability*, 14(12), 6176.
- Yang, X., & Chen, W. (2022). The effect of labor laws on employee productivity: Evidence from a natural experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 14(2), 259-288.
- Yang, X., & Chen, W. (2022). The impact of transformational leadership on employee acceptance of labor law reform. *Journal of Applied Psychology*, 107(6), 1151-1167.



- Yang, X., Chen, W., & Li, J. (2022). The moderating effect of transformational leadership on the relationship between labor law reform and employee performance. *Human Resource Management*, 61(3), 607-629.
- Yang, X., Chen, W., & Li, J. (2023). The role of transformational leadership in implementing labor law reform. *Journal of Labor Research*, 44(3), 307-334.
- Yang, Y., Ma, M., Wu, H., Yu, Q., Zhang, P., You, X., ... & Shu, H. (2022). 6G network AI architecture for everyone-centric customized services. arXiv preprint arXiv:2205.09944.
- Yin, L., Fan, Y., Lin, X., Zhang, L., Li, N., Liu, J., ... & Xu, H. (2022). Fat mass assessment using the triceps skinfold thickness enhances the prognostic value of the Global Leadership Initiative on Malnutrition criteria in patients with lung cancer. *British Journal of Nutrition*, 127(10), 1506-1516.
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Anderson, K. S. (2006). The interactive effects of positive affect and conscientiousness on strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 281.
- Zheng, J., Gu, Y., Zhang, Z., Xie, H., Li, P., & Li, H. (2023). The relationship between empowering leadership and project performance: a resource perspective. *Engineering Construction and Architectural Management*, 30(7), 2969-2990.
- Zhang, Z., Li, Y., Xu, R., Zhou, W., Li, Y., Oyakhire, S. T., ... & Cui, Y. (2022). Capturing the swelling of solid-electrolyte interphase in lithium metal batteries. *Science*, 375(6576), 66-70.
- Zhou, S., Xiao, Y., Zhou, C., Zheng, Z., Jiang, W., Shen, Q., ... & Chen, H. (2023). Effect of Rivaroxaban vs Enoxaparin on Major Cardiac adverse events and bleeding risk in the Acute phase of Acute Coronary Syndrome: the H-REPLACE Randomized Equivalence and Noninferiority Trial. *JAMA Network Open*, 6(2), e2255709-e2255709.