

รูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OUTSOURCING MODELS FOR INDUSTRIAL ESTABLISHMENTS IN THE FUTURE

นาถนาดา แก้วประเสริฐ¹

บรรพต วิรุณราช²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการสัมภาษณ์มีจำนวน 20 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อทำการจัดกลุ่มกิจกรรมงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต มีจำนวนทั้งสิ้น 25 กิจกรรม ประกอบด้วย (1) การออกแบบและการบริหารจัดการผลประโยชน์ (2) การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (3) การฝึกอบรมและการพัฒนา (4) ระบบบัญชีเงินเดือน (5) องค์การจัดหางาน (6) การทดสอบก่อนการจ้างงาน (7) การสรรหาคนทำงานและการคัดเลือก (8) การสำรวจค่าตอบแทนและเงินเดือน (9) การจัดหางานหลังถูกเลิกจ้าง (10) การเข้าถึงเทคโนโลยี (11) ความพึงพอใจของพนักงาน (12) การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับคู่แข่ง (13) การออกแบบและการพัฒนาองค์กร (14) การมีระบบการจัดการข้อมูลพนักงาน (HRIS/ HRIT) (15) ความพึงพอใจของลูกค้า (16) การวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (17) การลดต้นทุน (18) ความสุขในการปฏิบัติงาน (19) การมีโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน (20) การมีระบบการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (21) การย้ายไปทำงานต่างประเทศ (22) ความพึงพอใจขององค์กร (23) การลดปัญหาขาดแคลนทรัพยากร (24) การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบ (25) การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักเมื่อทำการจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) ซึ่งกิจกรรมการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 25 กิจกรรมนี้ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกเป็นผู้บริหารจัดการแทนจะก่อให้เกิดการประหยัดโดยขนาด เกิดความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย สามารถเข้าถึงนวัตกรรมเทคโนโลยี และเข้าถึงความเชี่ยวชาญทักษะเฉพาะด้านส่งผลให้การบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคตมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการจ้างบริหารจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สถานประกอบการอุตสาหกรรมอนาคต

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทรศัพท์: 081 9246434 E-mail: yada76@outlook.co.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษาคุณนิพนธ์, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา E-mail: Banpot.buu@gmail.com

Abstract

This study was conducted with the objective of examining human resource management outsourcing models for industrial establishments in the future. The study was based on a qualitative research design. Data was collected from the main group of 20 participants by interview method. Data was analyzed by using content analysis in order to organize human resource activities in order to obtain data in concurrence with the research objectives. According to the research findings, human resource management outsourcing models for industrial establishments in the future involve the following 25 activities: (1) design and benefit management, (2) research of human resource (3) training and development (4) payroll systems, (5) employment organizations (6) pre-employment testing (7) recruitment and selection (8) compensation and salary surveys (9) employment after termination of employment (10) technology access (11) employee satisfaction (12) competitive benchmarking, (13) organization development and design (14) human resource information systems and human resource information technology (HRIS/ HRIT) (15) customer satisfaction (16) human resource strategic planning (17) cost reduction (18) happiness workplace (19) employee aid programs (20) healthcare systems and safety (21) expatriate, (22) organization satisfaction (23) lack of resources reductions (24) total human resource outsourcing (25) focus on core competencies. These 25 human resource management activities by external management agencies can result in organization savings, fairness for all stakeholders, ability to access technological innovations and ability to access specific field expert. With this advantages, the organizations among industrial establishments in the future can then have more effective human resource management.

Keywords: Outsourcing Management Model, Human Resource Management, Industrial Establishments In The Future

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การในยุคแห่งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของโลกยุคดิจิทัลที่มีการสื่อสารเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึงสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารที่หมุนเวียนในระบบสังคมโลกดิจิทัลด้วยปริมาณข้อมูลที่มีจำนวนมหาศาลผลักดันให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่เข้มข้นและเกิดเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างภูมิภาคในระดับโลกที่เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2557) โลกแห่งอนาคตที่กำลังจะมาถึงจะมีการเชื่อมโยงระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความชาญฉลาดของนวัตกรรมทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่จะสอดแทรกอยู่ในชีวิตประจำวันของอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เชื่อมต่อระบบให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2559) ทำให้รูปแบบการบริหารจัดการต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์การรวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Lawer III, et al., 2004)

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การโดยรวม (ซีซีซี พันธุ์เกตุ, 2553) จึงมีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถให้ผู้ที่มีคุณสมบัติความเหมาะสมมากที่สุด มีการแบ่งกระบวนการทำงานตามลำดับความสำคัญของงานก่อให้เกิดแนวความคิดการมอบหมายหน้าที่งานบางส่วนไปให้หน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาบริหารจัดการแทน (Business Dictionary, 2012) ที่สำคัญสามารถทำงานขึ้นเดียวกันได้ในราคาที่ถูกลง ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เรียกว่าการรับจ้างบริหารจัดการกระบวนการทางธุรกิจ (Business process outsourcing) (Booth, 2013) จึงเห็นได้ว่าการบริหารธุรกิจในปัจจุบันเน้นการลดต้นทุน เพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และโดยองค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะพึ่งพาการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานภายนอกโดยสามารถลดต้นทุนได้เฉลี่ยร้อยละ 40 (Schwartz, 2008) อีกทั้งยังสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันเข้าถึงทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างรวดเร็วเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน (Fisher, 2009)

ผนวกกับแผนนโยบายด้านการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทยตามนโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นการนำแนวทางแบบประชารัฐมาใช้โดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และปฏิรูปในระดับโครงสร้างเศรษฐกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกันคือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจทั้งระบบครั้งใหญ่เพื่อไปสู่ระบบเศรษฐกิจบนฐานความรู้และคุณค่าที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-based economy) ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงทั้งการค้าและการบริการ (กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์สำนักโฆษก, 2559) โดยกระทรวงอุตสาหกรรมได้ผลักดันนโยบายประเทศไทย 4.0 สู่อุตสาหกรรม 4.0 ที่มุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุคอินเทอร์เน็ต ควบคู่กับการบูรณาการในรูปแบบของการใช้อินเทอร์เน็ตมาใช้ในการผลิตจนถึงการบริการโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบ (Internet of things; IOT) เพื่อจัดการกระบวนการผลิตทั้งหมดอย่างมีระบบ เพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) ด้วยระบบที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตกับระบบการผลิต การค้า การบริการ ทั้งระบบ (Cyber-physical systems) (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2559) ภาคเอกชนในฐานะคณะทำงานร่วมนโยบายประชารัฐจะขับเคลื่อนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0 สู่อุตสาหกรรม 4.0” ตั้งเป้าหมายสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจและศักยภาพการแข่งขันปรับโฉมเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ด้วยการนำร่อง 2 อุตสาหกรรมเป้าหมาย คือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นสูง และอุตสาหกรรมเคมีชีวภาพที่มีมูลค่าการลงทุนมหาศาลถึง 8 แสนล้านบาทที่จะเกิดขึ้นในอีก 5-10 ปีข้างหน้า โดยภาครัฐเข้ามาส่งเสริมผลักดันให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีอย่างจริงจังเป็นฐานผลักดันอุตสาหกรรมอื่น (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศกระทรวงพาณิชย์, 2559) ดังนั้นนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 เป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมโลกการผลิตขนาดใหญ่รอบการพัฒนาไทย อุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) จะนำนวัตกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการโดยเบ็ดเสร็จทั้งระบบที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมที่เป็น 2.0 และ 3.0 ให้มีการพัฒนาทักษะแรงงานจาก ผู้ใช้แรงงาน (Labor) เป็น คนงานที่มีความชาญฉลาด (Intelligence worker) สู่การเป็นบุคลากร 4.0 ที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีแห่งโลกอนาคต (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2559)

จากข้อมูลความสำคัญข้างต้นด้านนโยบายประชารัฐที่ภาครัฐบาลทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ตามนโยบายแผนพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0

ที่ผลักดันส่งเสริมการลงทุนโดยนำร่องในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีการผลิตและบริการขั้นสูงทั้งระบบที่มีมูลค่าการลงทุนสูงถึง 8 แสนล้านบาทในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยรูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีว่ามีรูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างไรในแนวคิดของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่กำลังเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมแบบเบ็ดเสร็จทั้งระบบด้วยการบริหารจัดการองค์การด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงแห่งโลกอนาคตให้มีความสามารถทางการแข่งขันในระดับโลก (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2557) และเพื่อเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ แบบปรากฏการณ์วิทยา ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi futures research) ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยอนาคตโดยผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR (Ethnographic futures research) กับเทคนิคเดลฟาย (Delphi) โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในกลุ่มปิโตรเคมีในประเทศไทยที่ จดทะเบียนจัดตั้งสถานประกอบการอุตสาหกรรมตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 46 บริษัท คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยตามสะดวก (Convenience sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 บริษัท โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้าสัมภาษณ์บริษัทละ 1 คน (MacMillan, 1971) ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้ (1) ผู้บริหารระดับสูงด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการบริหารงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปหรือ (2) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือเกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการบริหารงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปหรือ (3) ผู้จัดการในสายการผลิตของสถานประกอบการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1-3 ต้องมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและมีอำนาจในการบริหารจัดการงานทรัพยากรมนุษย์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิดประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ และใช้การสัมภาษณ์แบบมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคตภายใต้เป้าหมายงานด้านการจัดจ้าง องค์การ หน่วยงาน บุคลากรภายนอกบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่าง ๆ สำหรับการทำ EDFR รอบที่ 1 ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับการทำ EDFR รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบของกิจกรรมการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถาน

ประกอบภาวการอุตสาหกรรรมในอนาคตกาล ประกอบดววย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 การศีกษาความเหมาะสมเป็นลักษณะแบบมาตรวัด 2 ค่า คือ เหมาะสม (1 คะแนน) ไม่เหมาะสม (0 คะแนน) ส่วนที่ 2 การศีกษาความเป็นไปได้ เป็นลักษณะแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับใช้เพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นและยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในการทำเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย (1) ด้านความเหมาะสมเป็นแบบสอบถามให้คะแนน 0-1 และ (2) ด้านโอกาสของการนำไปใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อมูลชุดเดียวกันในแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่เพิ่มเติมในส่วนของการแสดงค่าสถิติ ได้แก่ แสดงค่ามัธยฐานที่เป็นกลุ่มค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญ ค่าพิสัยคววไทล์เพื่อแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของค่าตอบ และแสดงตำแหน่งค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ แล้วนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตอบอีกครั้งเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ด้วยคณะกรรมการจำนวน 5 ท่านตรวจสอบพิจารณาเนื้อหาความถูกต้องมีเนื้อหาครอบคลุมของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเหมาะสมต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือไปสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย แต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมด้วยโครงร่างงานวิจัย และแบบสอบถามเพื่อขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเครื่องมือชุดที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีปฏิสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแต่ละท่านตามกำหนดการที่นัดหมายไว้ เครื่องมือชุดที่ 2 และ 3 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและจัดทำหนังสือแนะนำและเตรียมแบบสอบถามเพื่อจัดส่งทางไปรษณีย์ โดยกำหนดวิธีการส่งกลับด้วยวิธีที่ผู้ตอบ แบบสอบถามบรรจุแบบสอบถามที่ตอบแล้วลงในซองปิดผนึก นำส่งกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล (รอบที่ 1) ใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ รอบที่ 1 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของคำถามปลายเปิดนำมาจำแนกจัดเป็นหมวดหมู่ ประเด็นข้อย่อย แล้วนำไปสร้างข้อคำถามในรอบที่ 2 เพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (รอบที่ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การคำนวณค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความเหมาะสมของค่าเฉลี่ย (M) ต้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 ขึ้นไป สำหรับค่ามัธยฐาน (Med) ต้องมีค่ามากกว่า 2.50 ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน ($Mo-Med$) ต้องมีค่าน้อยกว่า 1.00 และค่าพิสัยระหว่างคววไทล์ (IQR) ต้องมีค่าน้อยกว่า 1.50 แล้วนำค่ามัธยฐานและ ค่าพิสัยระหว่างคววไทล์ไปแสดงในแบบสอบถามรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณายืนยันอีกครั้งเมื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันข้อมูลกลับมาจากรอบที่ 3 แล้วผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลรอบสุดท้ายมาลงรหัสหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างคววไทล์เหมือนรอบที่ 2 แล้วอ่านค่าผลรวมที่ได้มาสรุปเป็นรูปแบบ

แนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมในอนาคต

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมในอนาคตมีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความเหมาะสม และโอกาสของการ
นำไปใช้ ค่ามัธยฐาน (Mo) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยม กับมัธยฐาน ($Mo-Md$) ค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ (IQR) จำแนกตามข้อมูล รอบ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และตามข้อมูลรอบ 3 (ค่าใต้เส้นประ)
การแปลผล และการจัดลำดับความสำคัญ

ข้อที่	กิจกรรม	ความเหมาะสม			โอกาสของการนำไปใช้						
		M	SD	การแปลผล	Md	Mo-Md	IQR	M	SD	การแปลผล	ลำดับที่
1	การออกแบบและการบริหารจัดการผลประโยชน์	1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	0.50	5.00	0.00	มากที่สุด	1
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.50	0.00	1.50	5.00	0.00	มากที่สุด	
2	การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์	1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	0.50	5.00	0.00	มากที่สุด	2
		1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	5.00	0.00	มากที่สุด	
3	การฝึกอบรมและการพัฒนา	1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.65	0.49	มากที่สุด	3
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	4.65	0.49	มากที่สุด	
4	มีระบบบัญชีเงินเดือน	1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.65	0.49	มากที่สุด	4
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	4.65	0.49	มากที่สุด	
5	องค์กรจัดหางาน	1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.65	0.49	มากที่สุด	5
		1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.65	0.49	มากที่สุด	
6	มีการทดสอบก่อนจ้างงาน	1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.65	0.49	มากที่สุด	6
		0.75	0.43	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.65	0.49	มากที่สุด	
7	การสรรหาคนทำงานและการคัดเลือก	1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.55	0.51	มากที่สุด	7
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	4.55	0.51	มากที่สุด	
8	การสำรวจค่าตอบแทนและเงินเดือน	1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.55	0.51	มากที่สุด	8
		1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.55	0.51	มากที่สุด	
9	การจัดหางานหลังถูกเลิกจ้าง	1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	1.50	4.30	0.47	มาก	9
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.50	0.00	1.50	4.30	0.47	มาก	
10	การเข้าถึงเทคโนโลยี	1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	1.50	4.30	0.47	มาก	10
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.50	0.00	1.50	4.30	0.47	มาก	
11	ความพึงพอใจของพนักงาน	1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	4.30	0.47	มาก	11
		1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50	4.30	0.47	มาก	
12	มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับคู่แข่ง	0.65	0.48	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	4.25	0.44	มาก	12
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	4.25	0.44	มาก	
13	การออกแบบและการพัฒนาองค์กร	1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	4.20	0.52	มาก	13
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	4.20	0.52	มาก	
14	มีระบบการจัดการข้อมูลพนักงาน (HRIS/HRIT)	1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	1.50	4.20	0.62	มาก	14
		1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	0.50	4.20	0.62	มาก	
15	ความพึงพอใจของลูกค้า	1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.50	2.50	4.05	0.83	มาก	15
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.50	0.00	1.50	4.05	0.83	มาก	

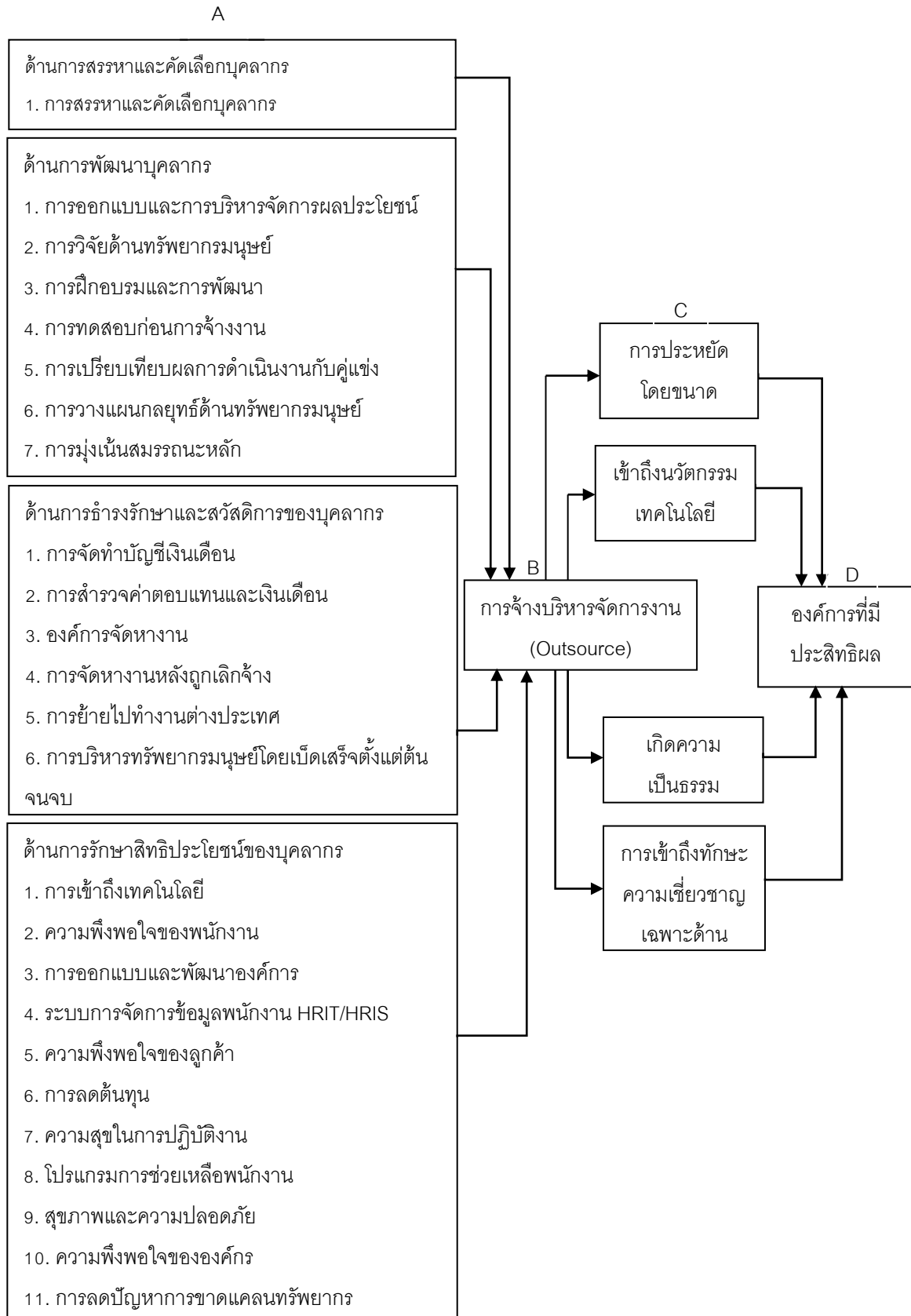
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความเหมาะสม และโอกาสของการนำไปใช้ ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยม กับมัธยฐาน (Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) จำแนกตามข้อมูล รอบ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และตามข้อมูลรอบ 3 (ค่าใต้เส้นประ) การแปลผล และการจัดลำดับความสำคัญ (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรม	ความเหมาะสม			โอกาสของการนำไปใช้						
		M	SD	การแปลผล	Md	Mo-Md	IQR	M	SD	การแปลผล	ลำดับที่
16	การวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์	0.70	0.46	เหมาะสม	4.00	0.00	2.50	4.05	0.83	มาก	16
		0.75	0.43	เหมาะสม	4.50	0.00	1.50				
17	การลดต้นทุน	0.55	0.50	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	3.90	0.55	มาก	17
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50				
18	ความสุขในการปฏิบัติงาน	1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	1.50	3.85	0.75	มาก	18
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50				
19	มีโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน	1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	1.50	3.65	0.49	มาก	19
		1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50				
20	มีระบบดูแลสุขภาพและความปลอดภัย	0.70	0.46	เหมาะสม	4.00	0.00	1.50	3.65	0.49	มาก	20
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	1.50				
21	การย้ายไปทำงานต่างประเทศ	0.65	0.48	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50	3.50	1.43	มาก	21
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50				
22	ความพึงพอใจขององค์กร	0.65	0.48	เหมาะสม	4.00	0.00	2.50	3.25	1.21	ปานกลาง	22
		1.00	0.00	เหมาะสม	5.00	0.00	1.50				
23	การลดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร	0.70	0.46	เหมาะสม	3.00	0.00	1.50	3.15	0.93	ปานกลาง	23
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.50	0.00	1.50				
24	การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบ	0.70	0.46	เหมาะสม	3.00	0.00	1.50	3.15	1.04	ปานกลาง	24
		1.00	0.00	เหมาะสม	4.00	0.00	0.50				
25	การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก	0.75	0.43	เหมาะสม	3.00	1.00	2.50	3.10	1.02	ปานกลาง	25
		0.75	0.43	เหมาะสม	4.00	0.00	1.50				
รวม (n=20)		0.88	0.16	เหมาะสม	4.20	0.06	1.38	4.10	0.33	มาก	
		0.97	0.05		4.44	0.00	1.06				

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคตจากทั้งหมดทั้งสิ้น 42 กิจกรรม เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแล้วผลปรากฏว่า รูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต มีจำนวนทั้งสิ้น 25 กิจกรรม โดยมีรายละเอียดภาพรวมระดับของโอกาสในการนำไปใช้จัดจ้างจริง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.10 (SD = 0.33) โดยกิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริงลำดับที่ 1 กิจกรรมด้านการออกแบบและการบริหารจัดการผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) = 5.00 (SD = 0.00) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริงลำดับที่ 2 กิจกรรมด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) = 5.00 (SD = 0.00) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 3 กิจกรรมด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.65 (SD = 0.49) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริงลำดับที่ 4 กิจกรรมด้านระบบบัญชีเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.65 (SD = 0.49) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริงลำดับที่ 5 กิจกรรมด้านองค์การจัดหางาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.65 (SD = 0.49) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริงลำดับที่ 6 กิจกรรมด้านการทดสอบก่อนการจ้างงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.65 (SD = 0.49) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 7 กิจกรรมด้านการสรรหาคนทำงาน และการคัดเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.55 (SD = 0.51) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้

จริงลำดับที่ 8 กิจกรรมด้านการสำรวจค่าตอบแทนและเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.55 (SD = 0.51) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 9 กิจกรรมด้านการจัดหางานหลังถูกเลิกจ้าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.30 (SD = 0.47) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 10 กิจกรรมด้านการเข้าถึงเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.30 (SD = 0.47) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 11 กิจกรรมด้านความพึงพอใจของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.30 (SD = 0.47) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 12 กิจกรรมด้านการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับคู่แข่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.25 (SD = 0.44) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 13 กิจกรรมด้านการออกแบบและการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.20 (SD = 0.52) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 14 กิจกรรมด้านการมีระบบการจัดเก็บข้อมูลพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.20 (SD = 0.62) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 15 กิจกรรมด้านความพึงพอใจของลูกค้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.05 (SD = 0.83) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 16 กิจกรรมด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 4.05 (SD = 0.83) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 17 กิจกรรมด้านการลดต้นทุน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.90 (SD = 0.55) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 18 กิจกรรมด้านความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.85 (SD = 0.75) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 19 กิจกรรมด้านการมีโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.65 (SD = 0.49) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 20 กิจกรรมด้านมีระบบการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.65 (SD = 0.49) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 21 กิจกรรมด้านการย้ายไปทำงานต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.50 (SD = 1.43) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 22 กิจกรรมด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.25 (SD = 1.21) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 23 กิจกรรมด้านการลดปัญหาขาดแคลนทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.15 (SD = 0.93) กิจกรรมที่มีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 24 กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.15 (SD = 1.04) และกิจกรรมที่อยู่ในลำดับสุดท้ายมีโอกาสนำไปใช้ได้จริง ลำดับที่ 25 กิจกรรมด้านการมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (M) = 3.10 (SD = 1.02) ตามลำดับ

จากผลสรุปรูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต ผู้เชี่ยวชาญเห็นร่วมกันว่า การจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตกาลนั้นมีรูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น 25 กิจกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือกลุ่ม A B C D โดยทำการสรุปผลได้ดังภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตที่มีประสิทธิภาพ

จากภาพที่ 1 เมื่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมทำการจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) กิจกรรมกลุ่ม A ทั้ง 25 กิจกรรมออกไปให้หน่วยงานภายนอกบริหารจัดการแทนผ่านกลุ่ม B จะสามารถเกิดกิจกรรมในกลุ่ม C ได้แก่ สามารถเกิดการประหยัดโดยขนาด เกิดความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย สามารถเข้าถึงนวัตกรรมเทคโนโลยี สามารถเข้าถึงทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเมื่อเกิดประสิทธิภาพในกลุ่ม C แล้วจะก่อให้เกิด กิจกรรมกลุ่ม D ผลที่ทำให้การบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคตเกิดประสิทธิผล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษารูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต พบว่า รูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม และโอกาสของการนำไปใช้ในการจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) นั้นสามารถจำแนกออกได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการของบุคลากร ด้านการรักษา สิทธิประโยชน์ของบุคลากร โดยอาศัยบริษัทภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญดำเนินการแทนเพื่อให้สถานประกอบการสามารถ เข้าถึงทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการเข้าถึงนวัตกรรมเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประหยัดโดยขนาด และเกิดความเป็นธรรม ในการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับ McIlvaine (2008) ที่ได้ค้นพบว่า การจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) กิจกรรมการสรรหาและการคัดเลือกจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวทำให้เข้าถึงทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็น เกิดความเป็นธรรม เข้าถึงนวัตกรรมเทคโนโลยี และประหยัดได้โดยขนาดด้วยกระบวนการที่เหมาะสมที่สุดอย่างมีอานิสงส์จากกลุ่มผู้สมัครที่มีความหลากหลาย มีความสอดคล้องกับ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2554) และ สมพงษ์ จ้อยศิริ (2549) ที่พบว่า การจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) ด้านการพัฒนาบุคลากรไปให้หน่วยงานภายนอกบริหารจัดการแทนจะช่วยให้เกิดความเป็นธรรม การลดต้นทุนการบริหารจากการประหยัดโดยขนาดได้ สามารถเข้าถึงทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเข้าถึงนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ Norman et al. (2014) ที่ศึกษาพบว่า การจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการบุคลากรไปให้หน่วยงานภายนอกดำเนินการแทนนั้นช่วยให้เกิดการประหยัดโดยขนาด สร้างความเป็นธรรมในการกำหนดค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน สามารถเข้าถึงนวัตกรรมเทคโนโลยี เข้าถึงทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ อีกทั้งสอดคล้องกับ Booth (2013) ได้ศึกษาพบว่า การจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) ด้านการรักษาสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ไปให้หน่วยงานภายนอกบริหารจัดการแทน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างต่อเนื่อง สร้างความเป็นธรรม ก่อให้เกิดการประหยัดโดยขนาด เข้าถึงทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เข้าถึงนวัตกรรมเทคโนโลยี ซึ่งสุดท้ายส่งผลให้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้เชิงนโยบาย

1.1 การจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในกิจกรรมความพึงพอใจขององค์การ การลดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบ การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก มีระดับค่าเฉลี่ยของโอกาสในการนำไปจ้างบริหาร

จัดการงาน (Outsource) อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่าผู้บริหารของสถานประกอบการอุตสาหกรรมยังมีความกังวลว่า หากจ้างหน่วยงานภายนอกบริหารจัดการงานแทนแล้วเกรงว่าจะลดบทบาทขั้นตอนอำนาจของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้น้อยลงยังยึดติดกับระบบการบริหารแบบเดิม ๆ มองการจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) เป็นคู่แข่งในสายงานอาชีพ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเปิดใจยอมรับมองรูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานจากการจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) จะเป็นประโยชน์ในระยะยาวจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารงานธุรกิจแบบไร้พรมแดนในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือการค้าการลงทุนเป็นตลาดเดียวภายใน 10 ปีข้างหน้าจึงเป็นประเด็นเร่งด่วนในการพิจารณาการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

1.2 รูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคตกล นั่นบริษัทผู้ให้บริการรับจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) ควรนำรูปแบบการจ้างบริหารจัดการงานในกิจกรรม 4 กิจกรรม ได้แก่ การลดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบ การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ที่มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ของความคิดเห็นร่วมของผู้บริหารของสถานประกอบการอุตสาหกรรมไปพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอกลยุทธ์ในการนำเสนอต่อผู้บริหารของสถานประกอบการ ให้เห็นถึงความสำคัญโอกาสในการประสบความสำเร็จในการจัดจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) ได้ เพื่อเป็นแนวทางในการลดและขจัดความวิตกกังวลปัญหาจากการทำการจ้างบริหารจัดการงาน (Outsource) การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานประกอบการให้หมดไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เชี่ยวชาญผ่านแบบสำรวจอาจไม่เข้มข้นเหมือนการเผชิญหน้า ซึ่งทำให้ได้ผลการสำรวจแต่เพียงความเห็นเฉลี่ย และไม่ใช่มุมมองที่ดีที่สุด ควรมีการจัดทำการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Focus group) อีกครั้งหรือดำเนินการส่งแบบสอบถามอีกหลายรอบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปที่แม่นยำและเที่ยงตรงมากขึ้น

2.2 การทำวิจัยในกลุ่มของกิจกรรมบางด้านที่ถูกตัดออกในขั้นตอนของการยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะมีบางกิจกรรมที่มีความสำคัญจำเป็นสำหรับการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต

2.3 งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพียงด้านเดียวจึงควรมีการทำการวิจัยที่เป็นการผสมผสานระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณผสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กันเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นมุ่งเน้นการศึกษาถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการจ้างบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). **ขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 เปิดมิติใหม่อุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0)**. สืบค้นจาก <http://www.industry.go.th/industry/index.php>
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2559). **รอบรู้เศรษฐกิจโลก**. นนทบุรี: กลุ่มงานให้บริการข้อมูล/คำปรึกษาด้านการค้าระหว่างประเทศ.
- กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์สำนักโฆษก. (2559). **นรม. พร้อมส่งเสริมโครงการ “ขับเคลื่อนไทยแลนด์ 2016 (SUBCON THAILAND 2016)” เพื่อ “ปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0”**. สืบค้นจาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/government-th1/item>

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2554). เอกสารประกอบการบรรยายกฎหมายแรงงานสำหรับผู้บริหาร. ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชชัย พันธุ์เกตุ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน. สืบค้นจาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai.htm>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2557). การใช้บริการจากผู้ให้บริการภายนอกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ. สืบค้นจาก <https://www.bot.or.th>
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2559). พัฒนาภาคอุตสาหกรรมไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการจัดการอนาคต. สืบค้นจาก <http://www.ftpi.or.th/>
- สมพงษ์ จ้อยศิริ. (2549). เอกสารการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูง. ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2557). สวทช. สานต่อความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการศึกษาและวิจัยวิทยาศาสตร์ของญี่ปุ่น ผลักดันการร่วมวิจัยในระดับนานาชาติภายใต้โครงการ eAsia. สืบค้นจาก <http://www.nstda.or.th/news/19382-aist>
- Booth, T. (2013). **Here, There and everywhere. The economist.** Retrieved from <http://www.economist.com/news/special-report/21569572-after-decades-sending-work-across-world-companies-are-rethinking-their-offshoring>
- Business Dictionary. (2012). **It's time to rethink outsourcing.** Retrieved from <http://www.cioupdate.com/cio-insights/its-time-to-rethink-outsourcing.html>
- Fisher, G. (2009). Personality uncertainty and logic: Impact on entrepreneurial outcomes. **Academy of Management Proceedings, 2009(1)**, 1-6.
- Lawer III, E. E., Ulrich, E. D., Fitz-enz, J., & Madden v, J. C. (2004). **Human resources business process outsourcing.** San Francisco: Jossey-Bass.
- MacMillan, T. T. (1971, May). The Delphi technique. in **The Annual Meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development**, Monterey, California, 3-5.
- McIlvaine, A. R. (2008). **Co-sourcing' and more.** Retrieved from <http://www.hreonline.com/HRE/view/story.jhtml?id=80237620>.
- Norman, T. J., Christodoulidou, N., & Rothenberger, M. (2014). Technology outsourcing in human resource activities in hospitality. **Journal of Hospitality and Tourism Technology, 5(1)**, 50-61.
- Schwartz, K. D. (2008). **HRO innovation: Building blocks to derive full value.** Business week research services. Retrieved from http://mediakit.businessweek.com/Products/Research_Services/White_Papers.