

ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

The principle of human resource research

ทัมมพร นิพนธ์พิทยา*

Tummeporn Niponpittaya

บทคัดย่อ

บทความ “ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์” มุ่งศึกษาความหมายของทรัพยากรมนุษย์และการวิจัย ขอบเขตการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ประโยชน์ของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 มุมมองธุรกิจและการทำงานในยุคปัจจุบันจะเน้นผู้ที่มีความสามารถ การจัดการข้อมูลทางธุรกิจและกลยุทธ์ทางสังคมคือสิ่งที่ขาดไม่ได้ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยเทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน เสริมสร้างพลังให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปรับตัวได้ตามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

คำสำคัญ : การวิจัย, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The article "The Importance of Human Resource Research" focused on the meaning of human resources and research, Scope of human resource research, human resource research process, benefits of human resource research an human resources in the 4.0 era. Business and work perspectives in today's era will focus on those who are capable. Business information management and social strategy are indispensable. Therefore, the human resources department must rely on technology to help develop the experience of employees. Empowering personnel to make personnel engaged and adaptable in the always changing business environment.

Keywords: research, human resource

* 265/154 หมู่บ้านสิวลีรามคำแหง แขวงราษฎร์พัฒนา เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10240

บทนำ

การวิจัยทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการศึกษาปัญหาของบุคลากรในองค์กร ตรวจสอบขวัญ กำลังใจ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การทำงาน และสิ่งที่พนักงาน ต้องการ คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลให้มีผลผลิตที่มากขึ้น มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น การวิจัยเป็น กระบวนการที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำมาใช้ในการ แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างดี โดยบทความนี้จะ ประกอบด้วย ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ ความหมายของการวิจัย ขอบเขตการวิจัยทรัพยากร มนุษย์ กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ประโยชน์ของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ ในยุค 4.0 และมุมมองธุรกิจ

นิยามความหมายของทรัพยากรมนุษย์และการวิจัย

คำว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าแปลตามตัวอักษรแล้ว แปลว่า คนมีค่าเป็นทรัพย์ ซึ่งหมายถึง มนุษย์เป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนใน หน่วยงาน หรือองค์การเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่า เหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อ องค์การได้ ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง(ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2536) นอกจากความหมายของทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ยังหมายถึง แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์(บรรจง ชูสกุล ชาติ, 2533) ซึ่งเป็นเป็นสิ่งที่มีค่า และให้ผลตอบแทน(จิระ หงส์ลดาธรมภ์, 2533) ทรัพยากรมนุษย์ คือ พลังงาน ทักษะ พรสวรรค์ และความรู้ของประชาชน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือ ให้บริการที่เป็นประโยชน์ (Harbison. 1973)

ดังนั้น “การวิจัยทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ปัญหาของบุคลากรในองค์กร การตรวจสอบขวัญกำลังใจ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพ ความเป็นอยู่ การทำงาน และสิ่งที่พนักงานต้องการ และคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มากขึ้น มี ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล เพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงนั้น ๆ

คำว่า การวิจัย มาจากคำว่า Research มีรากศัพท์มาจาก Re + Search, Re แปลว่า ซ้ำ, Search แปลว่า ค้น ดังนั้น Research แปลว่า ค้นคว้าซ้ำแล้วซ้ำอีก ซึ่งน่าจะหมายถึง การค้นหาความรู้ ความจริง ค้นแล้วค้นอีก ซึ่งจะทำให้ได้รับรู้ความรู้ความจริงที่น่าเชื่อถือ ถูกต้อง เพราะมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการสรุปเป็นความรู้ความจริงนั้น ๆ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยไว้มากมายเช่น

ความหมายการวิจัยของ Best (1977) การวิจัย หมายถึง การวิเคราะห์และบันทึกการสังเกต ภายใต้การควบคุมอย่างเป็นระบบ และเป็นปรนัย ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎี หลักการ หรือการวางนัยทั่วไป

ความหมายการวิจัยของ Lehmann and Mehrens (1971) การวิจัย คือ การค้นคว้าหาความจริงโดยวิธีการอย่างมีระบบที่เชื่อถือได้ หรือวิธีการวิทยาศาสตร์นั่นเอง

ความหมายตามพจนานุกรม การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา(ราชบัณฑิตยสถาน, 2538)

ความหมายการวิจัยของบุญชม ศรีสะอาด (2535) การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่เชื่อถือได้มีลักษณะ คือ เป็นกระบวนการที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล บันทึกและรายงานออกมาอย่างระมัดระวัง

ความหมายการวิจัยของเทียนฉาย กีระนันทน์ (2537) การวิจัยเป็นเรื่องของการศึกษาค้นคว้าเพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงอะไรบางอย่าง

สรุป การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่เชื่อถือได้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล เพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงบางอย่าง

ขอบเขตการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตวิจัยงานบุคคล จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารบุคคลที่สำคัญ ๆ อาทิ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะขอยกตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก หลักการบริหารองค์กรที่สำคัญก็คือ คน (Man) ที่จะเป็นผู้ผลักดันให้การดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง

ห้องค์กรจะต้องแสวงหาวิธีการที่เหมาะสม แม่นตรง มีความน่าเชื่อถือ ในการคัดสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามที่สำคัญเริ่มจาก จะหาคนมาทำงานได้อย่างไร จะเตรียมคนให้สามารถทำงานได้อย่างไร จะรักษาคนให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้อย่างไร และจะจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขาได้อย่างไร (นพ ศรีบุญนาท, 2545)

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ในปัจจุบัน ภาคธุรกิจมีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ พนักงานต้องมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี ต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้้องค์กรต้องคอยตรวจสอบ สํารวจ และฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานอยู่เสมอ

3. การจ่ายค่าตอบแทน ผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการและผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่พนักงานได้รับเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงาน ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional Returns) และผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Return) ้องค์กรจะพัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทนอย่างไร ซึ่งการพัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ขอบเขตของการวิจัยอาจรวมถึงความสัมพันธ์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในกลุ่มงาน/ทักษะ/ขีดความสามารถที่ต่างกันภายใน้องค์กรใด้องค์กรหนึ่ง รวมถึงผลกระทบที่มีต่อลูกจ้าง ผู้จัดการและนายจ้าง และรวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างค่าตอบแทนได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยเฉพาะภายใน้องค์กรนั้น ๆ (ปฏิพัฒน์ อัครศรีเรือง, 2559)

4. แรงงานสัมพันธ์ ขอบเขตด้านแรงงานสัมพันธ์ ถ้าหากสถานประกอบการใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดีโดยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสมต่างเข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ประองตองและสามารถระงับข้อขัดแย้งและข้อยุติลงได้ด้วยความร่วมมือร่วมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการในสถานประกอบการของนายจ้าง และมี

ผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและก็เกิดความสุขในอุตสาหกรรมขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศ (เกื้อจิตร ชีรกาญจน์, 2551)

5. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ขอบเขตความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน เกี่ยวข้องกับประเด็นทางด้านมนุษยธรรมซึ่งรวมถึงการสูญเสียในเชิงเศรษฐกิจอีกด้วย ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานจะมีผลกระทบต่อทุกคนได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยนั้นจะมีความสำคัญสำหรับนายจ้างที่จะต้องมีการจ่ายค่าชดเชยต่าง ๆ และเสียต้นทุนในเรื่องการเปลี่ยนพนักงานและการมีผลผลิตที่ลดลง

กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์แขนงหนึ่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพราะคงไม่มีหลักวิชาการใดที่ใช้สำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตลอดไปภายใต้การเปลี่ยนแปลงไปของโลกยุคใหม่ หากองค์กรต้องการคำตอบที่น่าเชื่อถือได้ของทุก ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล การวิจัยจะเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพเครื่องมือหนึ่งที่เราควรเอามาใช้ในการหาคำตอบเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มองการไกลต้องทบทวนนโยบายและให้การสนับสนุนการวิจัยในองค์กร และพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำผลการวิจัยนั้นมาประกอบในการตัดสินใจ กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์นั้นมี 10 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดประเด็นปัญหา (Problem Identification) การเลือกและกำหนดประเด็นปัญหาเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในการวิจัยไม่ว่าในสาขาใดก็ตาม บางครั้งผู้วิจัยมักมีความรู้สึกรู้ว่าการกำหนดปัญหาของการวิจัยเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาอย่างมาก เนื่องจากปัญหาของการวิจัยมีมากมาย ผู้วิจัยจึงต้องระบุลำดับความสำคัญเร่งด่วนทุกประเด็น และอาจเลือกหัวข้อซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในองค์กรเพื่อทำวิจัย เมื่อใดที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัญหาที่ชัดเจนก็นับว่า ขั้นตอนของการวิจัยที่ย่งยากที่สุดขั้นหนึ่งได้เสร็จสิ้นลงแล้ว

2. กำหนดหัวข้อวิจัย (Research Topic) หลังจากผู้วิจัยเลือกประเด็นของปัญหาที่จะวิจัยแล้ว ก็ต้องมีการกำหนดปัญหาให้อยู่ในรูปแบบหรือข้อความซึ่งสามารถศึกษาค้นคว้าได้ เป็นการกำหนดชื่อโครงการวิจัยที่ได้ตัดสินใจเลือกแล้วเฉพาะประเด็นปัญหาที่ต้องการหาคำตอบจากการ

วิจัยครั้งนี้ ปกติหัวข้อวิจัยจะตั้งชื่อให้เห็นประเด็นปัญหาหรือแนวทางที่ต้องการคำตอบ แนวทางการตั้งชื่อโครงการวิจัยควรมีลักษณะดังนี้

- ชื่อเรื่องควรกะทัดรัด และมีความชัดเจน ไม่ใช่คำที่กว้างเกินไป
- ใช้ภาษาที่สื่อความหมายชัดเจนเข้าใจง่าย เป็นหลักการในเชิงวิจัย
- ชื่อเรื่องไม่ซ้ำซ้อนกับชื่อเรื่องวิจัยของผู้อื่น
- ชื่อเรื่องต้องแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร
- ใช้คำที่มักเขียนในรูปประโยคบอกเล่า มีความหมายเป็นกลาง
- ชื่อเรื่องต้องสามารถสื่อบอกขอบเขตของการวิจัยได้ ซึ่งมักระบุขอบเขตใน 3

องค์ประกอบ คือ ศึกษาอะไร ศึกษาเกี่ยวกับใครหรืออะไรศึกษาอย่างไร

3. ทบทวนวรรณกรรม (literature review) การทบทวนวรรณกรรมจัดเป็นหัวข้อที่สำคัญอย่างยิ่งหัวข้อหนึ่งของการวิจัย การวิจัยเริ่มด้วยความคิดหรือมโนทัศน์ที่อยู่ในรูปของสมมุติฐาน ซึ่งเป็นการคาดคะเนลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คำตอบที่คาดคะเนไว้ล่วงหน้าเหล่านี้จะนำมาทดสอบในรูปของนิยามหรือตัวแปรเชิงปฏิบัติการ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง ข้อค้นพบที่ได้ย่อมนำไปสู่ความคิดหรือมโนทัศน์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอีก แต่ความคิดหรือมโนทัศน์ดั้งเดิมที่จะนำมาตั้งสมมุติฐานนั้นไม่ได้เป็นความคิดของผู้วิจัยเองทั้งหมด โดยส่วนหนึ่งมาจากความคิดหรือข้อค้นพบเดิม ซึ่งมาจากการศึกษาค้นคว้าซึ่งมีผู้อื่นทำไว้แล้ว ซึ่งเรียกด้วยศัพท์ของการวิจัยว่า ทบทวนวรรณกรรม หรือการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และหรือการศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีจุดประสงค์หลัก 4 ข้อ ได้แก่

1) ได้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องและสำคัญในการวิจัย ในการตั้งปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยต้องพยายามค้นหาตัวแปรซึ่งอยู่ในขอบข่ายของความสนใจของผู้วิจัย และสามารถนำมาทดสอบได้ ในบางครั้งผู้วิจัยได้ระบุเรื่องที่จะทำวิจัยเป็นหัวข้อกว้าง ๆ การศึกษาเอกสารจะช่วยให้ทราบถึงตัวแปรที่มีบทบาทในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาแปลงให้อยู่ในรูปตัวแปรเชิงปฏิบัติการได้

2) ได้ทราบถึงหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งมีผู้ได้ทำการวิจัยไปแล้วและยังไม่ได้ทำการวิจัยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องช่วยให้ผู้วิจัยทราบว่า หัวข้อที่ตนเองสนใจที่จะทำวิจัยนั้นมีผู้อื่นทำไปบ้างแล้วหรือยัง

3) เป็นแนวทางในการได้แนวความคิดหรือคำอธิบายใหม่ ๆ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องอาจช่วยให้ผู้วิจัยได้แนวความคิดใหม่ ๆ หรือข้อเท็จจริงบางด้านซึ่งไม่มีผู้ใดสังเกตมาก่อน

4) สามารถระบุความหมายและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน การตั้งปัญหาในการวิจัย ผู้วิจัยต้องทราบถึงประเภทต่าง ๆ ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง สามารถระบุถึงคุณลักษณะและนำมาโยงให้อยู่ในรูปสมมุติฐานของการวิจัยได้

4. กรอบแนวคิด (conceptual framework) ผลจากการทบทวนวรรณกรรมจะทำให้ได้กรอบแนวคิด ซึ่งกรอบแนวคิดนี้จะเป็นการจำกัดขอบเขตที่กว้างของทฤษฎีโดยรวมไปสู่การกำหนดตัวแปรที่สามารถวัดออกมาได้ หรือเปลี่ยนจากนามธรรมไปสู่รูปธรรม ดังนั้นกรอบแนวคิดจะเป็นตัวกำหนดตัวแปรและสมมุติฐานการวิจัย

5. ตั้งสมมุติฐาน (hypothesis) การตั้งสมมุติฐาน คือการเดาคำตอบอย่างมีเหตุผล เพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ อาจเป็นข้อสรุปที่ยังไม่คงที่แต่อาจมีความจริง (Fact) และสถานการณ์บางอย่างที่สัมพันธ์กัน ซึ่งให้คิดว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถทดลอง ค้นคว้าและวิจัยได้

หรือสมมุติฐานเป็นความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย เป็นการนำคำอธิบายของทฤษฎีมาทำนาย การเขียนเป็นการนำปัญหาการวิจัยมาเปลี่ยนให้อยู่ในรูปของคำตอบที่คาดเดาไว้อย่างมีเหตุผล สมมุติฐานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของกระบวนการค้นหาคำตอบที่เป็นวิทยาศาสตร์ การทำวิจัยเรื่องหนึ่ง ๆ จะมีสมมุติฐานหรือไม่ขึ้นกับระเบียบวิธีวิจัย ถ้ามีและสามารถตั้งได้อย่างน้อยหนึ่งสมมุติฐานหรืออาจมากกว่าหนึ่งก็ได้ สมมุติฐานมีคุณลักษณะพอสรุปได้ดังนี้ เป็นการคาดคะเนความเกี่ยวพันระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป สามารถให้คำตอบต่อปัญหาที่ศึกษานั้นได้อย่างครอบคลุม ไม่ขัดกับหลักความจริง สามารถทดสอบได้

6. การออกแบบการวิจัย (design) การออกแบบการวิจัยเป็นการกำหนด 1) กิจกรรมและรายละเอียดของกิจกรรมที่ผู้วิจัยจะดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย อาทิ การเตรียมการ การกำหนดสมมุติฐาน การกำหนดตัวแปร หรือการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น และ 2) วิธีการและแนวทางที่จะทำให้ได้ข้อมูลจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) นอกจากนั้นการออกแบบการวิจัย ยังหมายถึงการกำหนดโครงสร้าง/กรอบการวิจัยที่มีความครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดปัญหาการวิจัย การกำหนดตัวแปร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการสรุปผล (ผ่องพรรณ ทรัพย์มงคล, 2543)

7. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (population and sample) ประชากร (population) หมายถึงสมาชิกทั้งหมดที่สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้ ประชากรอาจเป็นคน กลุ่มคน องค์กร สัตว์ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ หรือหมายถึง ทุก ๆ หน่วยของสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตที่ผู้วิจัยสนใจ

ศึกษา ซึ่งหมายถึง บุคคล สถานที่ เอกสาร หรือสิ่งของหรืออะไรก็ได้ ประชากรสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ประชากรที่มีจำนวนจำกัด (Finite Population) และประชากรที่มีจำนวนไม่จำกัด (Infinite Population) ตัวอย่าง (sample) หมายถึงประชากรที่จะนำไปศึกษาจริง จะต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้ามาศึกษา (inclusive criteria) และกฎเกณฑ์ในการตัดออกจากการศึกษา (exclusive criteria) โดยกลุ่มตัวอย่าง (Sample) จะหมายถึง ตัวแทนหรือบางส่วนของประชากรที่เลือกมาทำการศึกษาวิจัย ในการเลือกตัวอย่างที่ดี จะมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เป็นตัวแทนที่ดี (Representatives) เชื่อถือได้ ไม่ลำเอียงหรือมีอคติ (Reliable) และมีขนาดที่เหมาะสม

8. เครื่องมือในการวิจัย (Research Tools) ในกระบวนการวิจัยขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพของงานวิจัย ทั้งยังเป็นสิ่งเชื่อมโยงแนวคิดมาสู่การปฏิบัติ ชี้ให้เห็นความเป็นจริง ซึ่งความรู้ความเข้าใจในการสร้างมาตรวัดของนักวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดการวิจัยที่ดีและมีคุณภาพ ในการวิจัยเราจะไม่สามารถหาเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมาวัดสิ่งที่เราต้องการวัดในการทำวิจัยแต่ละเรื่องได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสิ่งที่เราต้องการวัดนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น ทศนคติ ความเชื่อ ความพึงพอใจ ฯลฯ เพราะการวิจัยแต่ละเรื่องจะมุ่งความสนใจไปคนละประเด็นกัน เราจึงไม่สามารถหาเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานมาวัดได้ ดังนั้นผู้วิจัยจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดค่าของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยขึ้นมาเอง โดยเครื่องมือในการวิจัยอาจได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบสัมภาษณ์ (Interview) และแบบสังเกตการณ์ (Observation) เป็นต้น

9. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการวิจัย เพราะเป็นขั้นตอนของการสรุปผลเพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดีจำเป็นต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลที่รวบรวมมาด้วยความระมัดระวัง ก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งมีวิธีการของวิเคราะห์ได้หลายวิธีตามความเหมาะสมของรูปแบบของการวิจัย ดังนั้นสถิติที่ใช้ในการวิจัยก็มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงที่ต้องนำมาใช้ให้ถูกต้องเพื่อที่จะตอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ ในการเลือกใช้สถิติจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายอย่างเข้าด้วยกัน ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูล จึงหมายถึง กระบวนการแปลงค่าข้อมูลดิบให้อยู่ในรูปของผลลัพธ์ และนำผลลัพธ์มาตีความเพื่อหาข้อสรุปและคำตอบตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับโจทย์การวิจัยที่ตั้งไว้ (เป็นขั้นตอนหลังจากกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล)

10. เขียนรายงานการวิจัย รายงานการวิจัยเป็นเอกสารหลักฐานสำคัญของการทำวิจัย และเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ทำให้การทำวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ ทำให้เกิดคุณค่าของงาน แสดงถึงมารยาท

และความรับผิดชอบของผู้วิจัยที่จะเผยแพร่ ข้อค้นพบจากงานวิจัยให้สังคมทราบ การเขียนรายงานวิจัยมี 3 แบบ คือ รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ รายงานการวิจัยเพื่อเผยแพร่ในวารสาร บทความย่อ การวิจัยเพื่อเสนอในที่ประชุมวิชาการ

ประโยชน์ของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research) เป็นกระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาของบุคลากรในองค์กร การตรวจสอบขวัญกำลังใจ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การทำงาน และสิ่งที่พนักงานต้องการ และคุณภาพชีวิต เป็นต้น เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มากขึ้น มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และชัดเจน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ ไม่ลำเอียง มีหลักเหตุผล เพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงนั้น ๆ การนำผลของการวิจัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมากขึ้น และกว้างขวางอย่างรวดเร็ว ประโยชน์ของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ก็มีเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่จุดเริ่มต้น จนถึงจุดสุดท้ายของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันองค์กรในการที่จะบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนในช่วงที่มีการแข่งขันกันสูง เพราะจะเกิดความยากลำบากมากที่จะหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และงานวิจัยทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีประโยชน์ดังนี้

1. รองรับการเปลี่ยนแปลง เหตุผลประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มความต้องการด้านงานวิจัยทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของกำลังแรงงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่องานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งโดยตรงและทางอ้อม ดังจะเห็นได้จากกระแสแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น ความต้องการเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น ซึ่งแตกต่างไปจากกระแสแรงงานในอดีตที่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ นอกจากนี้บุคลากรในหลายองค์กรยังมีค่านิยมและทัศนคติในการทำงานที่เปลี่ยนไป โดยมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานมากขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานในอดีต ที่นิยมทำงานกับองค์กรในลักษณะที่เป็นการจ้างงานตลอดชีพ (Life-long Employment) หรือการเข้ามาของแรงงานต่างชาติในระดับต่าง ๆ ที่พร้อมจะปฏิบัติงานในคุณภาพที่ใกล้เคียงกับบุคลากรที่เป็นชนชาตินั้น ๆ แต่ยินดีรับค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ตลอดจนแรงงานต่างชาติที่ทักษะเฉพาะเข้ามาปฏิบัติงานในบางประเภท เป็นต้น ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องทำวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผน

บุคลากร เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางความผันผวนที่เกิดขึ้น(กรณีการ สุวรรณศรี, 2540) ถ้าใช้วิธีการบริหารแบบเดิม ๆ อาจทำให้พนักงานไม่พอใจและทำให้ผลผลิตต่ำลงได้เช่นเดียวกัน โครงสร้างองค์กรก็อาจต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไข วิถีทางของการกำหนดรูปแบบการบริหารและการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะกลายเป็นงานที่สำคัญของงานวิจัยทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2. การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก หลักการบริหารองค์กรที่สำคัญซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานเบื้องต้นในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรคือหลักการ 4 M's ที่ต้องให้ความสำคัญโดยเริ่มจาก คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารงาน (Management) เพราะองค์กรต้องประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญเบื้องต้นคือ “คน” ที่จะเป็นผู้ผลักดันให้การดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามที่สำคัญเริ่มจาก จะหาคนมาทำงานได้อย่างไร จะเตรียมคนให้สามารถทำงานได้อย่างไร จะรักษาคนให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้อย่างไร และจะจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขาได้อย่างไร (นพ ศรีบุญนาท, 2545)

งานวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาอาจช่วยในการกำหนดทิศทางที่มีต่อการตัดสินใจว่าพนักงานที่มีศักยภาพสูงควรได้รับการกระตุ้นอย่างไร เพื่อให้มาสมัครงานกับบริษัท บริษัทจำเป็นต้องตัดสินใจหาแหล่งที่ดีที่สุดในการสรรหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการสำหรับงานแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้ทราบว่าสรรหาจากที่ไหน แหล่งใดเป็นสำคัญ การคัดเลือกบุคลากรก็จะได้กระบวนการที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มผู้สมัคร สำหรับงานหนึ่งงานใด และคัดคนที่มีคุณลักษณะที่ขัดแย้งตามความต้องการของตำแหน่งงานได้ ซึ่งจะทำให้กระบวนการคัดเลือกได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และเที่ยงตรงเกี่ยวกับผู้สมัคร ตัวอย่างการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กร บริษัทสยามพารากอน รีเทล จำกัด (สารีเพรห์ แวหามะ, 2558) พบว่า กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานขององค์กรนั้นได้จากการสัมภาษณ์โดยพิจารณาคุณลักษณะผู้สมัครคือ มีใจรักในการบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ชยัน อดทน ส่วนในเรื่องของกระบวนการสรรหาจะใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ช่องทางหลัก คือ Internet ป้ายประกาศ พนักงานแนะนำ นอกจากนั้นก็มีข้อเสนอแนะการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่ด้วยว่า (กิตติ มีลำเอียง

, 2550) องค์การภาครัฐต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ให้มีความทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรภายในองค์การมีความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยยังเป็นเรื่องสำคัญสำหรับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยเชิงสำรวจอาจกำหนดตัวพนักงานที่จะได้รับผลประโยชน์จากการฝึกอบรม เช่น อัตราการทำงานผิดพลาดสูงอาจเป็นเครื่องชี้ว่าพนักงานจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพราะหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม การวิจัยจะผลักดันให้องค์การต้องมีการพัฒนาบุคลากรภายในให้มีความพร้อมอยู่เสมอ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของวิทยาการคอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน ที่ส่งผลให้ภาคธุรกิจมีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ การวิจัยก็จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการใช้คอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรต้องคอยตรวจสอบ สืบสวน และฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานอยู่เสมอ ด้วยเหตุผลนี้้องค์การจึงแสวงหาความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องสำหรับแต่ละคน แต่ละหน่วยงาน เนื่องจากแผนบุคลากรไม่เพียงแต่เป็นการสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์การเท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อม ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและความพร้อมในการปฏิบัติ ตลอดจนจัดวางแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการจัดการ การบำรุงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติกับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (กรณีการ สุวรรณศรี, 2540)

4. การจ่ายค่าตอบแทน ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการและผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่พนักงานได้รับเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional Returns) และผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Return) ในการวิจัยจะช่วยองค์กรพัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนาระบบจ่ายค่าตอบแทนจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ซึ่งอาจจะวิจัยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร การจัดวางกลยุทธ์ค่าตอบแทน การดำเนินกลยุทธ์ผ่านการออกแบบระบบค่าตอบแทน และการประเมินความเหมาะสมของระบบ (กัลยาณี เสนาสุ, 2556) อย่างไรก็ตามการวิจัยจะทำให้ได้ทราบความยุติธรรมภายในองค์กรด้วย ซึ่ง

หมายถึง ความสัมพันธ์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในกลุ่มงาน ทักษะ ชีตความสามารถที่ต่างกันภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง รวมถึงผลกระทบที่มีต่อลูกจ้าง ผู้จัดการและนายจ้าง นอกจากนี้ควรมีองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น จำนวนระดับของงาน ความแตกต่างของการจ่ายระหว่างระดับ และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา เช่น เนื้องานและมูลค่าของงาน มูลค่าประโยชน์ใช้สอยและมูลค่าแลกเปลี่ยน และรวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างค่าตอบแทน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยเฉพาะภายในองค์กรนั้น ๆ (ปฏิพัฒน์ อัครศรีเรือง, 2559)

5. แรงงานสัมพันธ์ ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์อาจจะกล่าวได้ว่าหากสถานประกอบการใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดีโดยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ต่างเข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ประองตองและสามารถระงับข้อขัดแย้งและข้อยุติลงได้ด้วยความพอใจร่วมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการในสถานประกอบการของนายจ้าง และมีผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและก็เกิดความสุขในอุตสาหกรรมขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศ(เกื้อจิตร ธีรกาญจน์, 2551) ดังนั้นงานวิจัยด้านแรงงานสัมพันธ์จะมุ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน งานวิจัยด้านนี้อาจจะไปถึงปัจจัยภายในองค์กร เช่นข้อพิพาทในการทำงาน การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน หรือปัจจัยภายนอกเช่นกฎหมายแรงงาน นโยบายภาครัฐด้วย สำหรับตัวอย่างงานวิจัย เช่น การศึกษาแรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในประเทศไทย(วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2554) พบว่า แรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และสังคมโดยรวม แต่การที่ยังไม่เกิดแรงงานเชิงสมานฉันท์ขึ้นในสถานประกอบการก็เพราะนายจ้างและลูกจ้างยังมีความหวาดระแวงกัน เอาเปรียบกัน มองอีกฝ่ายหนึ่งเป็นศัตรู และมีการแย่งชิงผลประโยชน์กันมากกว่าที่จะมาร่วมมือกัน ผลสรุปจากการศึกษานี้ ก็คือนายจ้างและลูกจ้างต้องสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่ดี มีความไว้วางใจกัน มีการเปิดเผยข้อมูลต่อกัน และให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

6. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การเสียชีวิตและการบาดเจ็บจากการทำงานไม่ได้เกี่ยวกับประเด็นทางด้านมนุษยธรรมเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวข้องกับการสูญเสียในเชิงเศรษฐกิจอีกด้วยต้นทุนทางการเงินนั้นจะส่งผ่านไปยังผู้บริโภคที่จะมีผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้นได้ ดังนั้นการเสียชีวิต

และการบาดเจ็บจากการทำงานจะมีผลกระทบต่อทุกคนได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และความเสี่ยงด้านความปลอดภัยนั้นจะมีความสำคัญสำหรับนายจ้างได้ ที่จะต้องมีการจ่ายค่าชดเชยต่าง ๆ และเสียต้นทุนในเรื่องการเปลี่ยนพนักงานและการมีผลผลิตที่ลดลง

ทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0

ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน

1. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูก ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล ฉะนั้นนัก HR จึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพคนให้สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

2. โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเข้มข้นทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง (Rapid and Unpredictable change) ได้มากขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งส่วนใดของโลก เช่น การออกจากสหภาพยุโรปของประเทศอังกฤษ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่โตมาก อาจสร้างผลกระทบต่อองค์กรมากมายได้ นัก HR จึงต้องรู้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในโลกและพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง

3. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่ Thailand Digital Economy ภายในปี 2020 ดังนั้นในอนาคต นัก HR จึงต้องมีแผนแล้วว่า จะขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัลอย่างไร จะมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร

4. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyper connected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time” (เป็นคำศัพท์ที่เกิดจากการนำตัวอักษร W ในคำว่า Work มารวมเข้ากับคำว่า Leisure ที่แปลว่า เวลาว่าง) ที่ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้โซเชียลมีเดียส่วนตัวในเวลางานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน คำว่า Work-Life Balance อาจหายไป ฉะนั้น HR จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2540). เอกสารรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 9011106. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2561). **การจัดการแรงงานดิจิทัล ทำนายธุรกิจยุค 4.0** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/788131> (11 มกราคม).
- กฤษณะ สุกพันธ์, อิศราภรณ์ ทนุผล และเนตรดาว ชัยเขต. (2556). “รูปแบบค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก”. **Burapha Journal of Business Management**, Faculty of Management and Tourism Burapha University.
- กัลยาณี เสนาสุ. (2556). **การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติ มิลำเอียง. (2550). “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองคการภาครัฐยุคใหม่”. **Journal of Humanities and Social Sciences**, Vol. 8 (1)
- เกื้อจิตร อธิกาญจน์. (2551). **แรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิระ หงส์ดารมภ์. (2533). **แนวคิดและหลักการขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 31. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2536). **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ตุลา.

- เทียนฉาย กิระนันท์. (2537). **สังคมศาสตร์วิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- นพ ศรีบุญนาท. (2545). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). **การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาชน**. กรุงเทพมหานคร: องค์การ
ส่งเสริมสหกรณ์การค้า.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- ปฏิพัฒน์ อัครศรีเรือง. (2559). บทวิจารณ์หนังสือ “การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์ (Strategic
Compensation Management)”. *Hrod Journal*. Volume 8 Number 1 January
- June 2016.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2543). **การออกแบบการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- วันเฉลิม พลอินทร์. (2549). “การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานของ
องค์การพฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูน
ซิเมนต์ไทย หุ่นยนต์ จำกัด”. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าพระนครเหนือ**.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2554). **แรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในประเทศไทย**. วารสารพัฒนบริหาร
ศาสตร์ NIDA Development Journal. ปีที่ 51 ฉบับที่ 1.
- สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA). (2561). **Talent Mobility: Changing
Workforce Demographics and Dynamics**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://
www.brandbuffet.in.th/2017/12/tma-day-2017-2/](https://www.brandbuffet.in.th/2017/12/tma-day-2017-2/). (11 มกราคม 2561)
- สาริษฐ์ แวหามะ. (2558). **กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กร**. คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
เพื่องฟ้า Printing จำกัด.

Best, John W. (1977). **Research in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hill.

Lehmann, Irvin J and William A Mehrens. (1971). **Education Research Reading in Focus**. New York: Holt Rinehart and Winston.