บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล

บทนี้เป็นการสรุปภาพรวมของการวิจัยตั้งแต่บทที่ 1 ถึงบทที่ 5 และต่อด้วยการอภิปรายผลการศึกษา ซึ่งเป็นการวิจารณ์องค์ความรู้ที่มีอยู่ในหนังสือการเรียนวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ และงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยนำแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 4 มาประกอบการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง "การสำรวจองค์ความรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : เอกสารการเรียนและการวิจัย" เป็นการศึกษาในลักษณะการสำรวจเอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมหนังสือประกอบการเรียน และงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่มีต่อองค์ความรู้และการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาลักษณะเนื้อหาของความรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในตำราเรียน และพิจารณาสถานภาพงานวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็น ปัญหาที่เป็นประเด็นการวิจัย ประเภทการวิจัย และวิธีศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องออกแบบการวิจัยให้เหมาะสม โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้คือ (1) รวบรวมเฉพาะแหล่งห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยเป็นการรวบรวมที่ค้นหาด้วยคำหลัก "การบริหารทรัพยากรมนุษย์" และ "การบริหารบุคคล" ส่วนเอกสารประเภทงานวิจัย รวบรวมจากห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ และเว็บไซต์ (2) เอกสารประเภทงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่เป็นภาคนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีการสอนสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่วนใหญ่มีการเผยแพร่เฉพาะชื่อหัวข้อวิจัย แต่การศึกษาครั้งนี้จะรวบรวมเฉพาะเอกสารงานวิจัยที่พอจะรวบรวมได้ในรูปแบบตัวงานวิจัยที่มีเนื้อหาครบถ้วน เพื่อทำการสังเคราะห์เนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษางานวิจัยการบริหารทรัพย์เพียงไม่กี่ชิ้น พอที่จะนำเสนอเป็นตัวอย่างเท่านั้น มิได้มุ่งหวังจะนำไปสรุปภาพรวมของงานวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ทั้งหมด และ (3) การวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาเอกสารการเรียนการสอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะศึกษาเฉพาะโครงสร้างเนื้อหาในหนังสือ ส่วนเอกสารด้านงานวิจัย จะพิจารณาเฉพาะ ประเด็นการวิจัย ประเภทงานวิจัย และวิธีวิจัย

การสำรวจเอกสารประเภทหนังสือการเรียนวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พบในห้องสมุด มีประมาณ 45 ชิ้น (Editions) ปีแรกที่ตีพิมพ์ คือ ปี พ. ศ. 2522 และเล่มที่ตีพิมพ์ล่าสุดคือ 2551

โดยสามารถสรุปโครงสร้างเนื้อหาออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ความรู้ในแง่กิจกรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ในแง่นโยบายขององค์กร และความรู้ในแง่การให้ความสนใจสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้โดยภาพรวมของเนื้อหาแล้ว หนังสือแต่ละเล่มอาจจะมีเนื้อหากิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันบ้าง แต่กิจกรรมเหล่านี้สามารถพบเห็นในหนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วไป ได้แก่ การจัดหาบุคลากร การพัฒนาคน การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การธำรงรักษา การพ้นจากงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก แรงงานสัมพันธ์ และสุขภาพและความปลอดภัย

ส่วนการสำรวจเอกสารด้านงานวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น งานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปเล่มเท่าที่สำรวจพบจากห้องสมุด มีทั้งงานวิจัยของหน่วยงานรัฐ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย หน่วยงานเอกชน และงานวิจัยสำหรับการเรียนระดับปริญญาโท ซึ่งชิ้นงานวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พอจะนำมาเสนอเป็นตัวอย่างในการสังเคราะห์เนื้อหาด้าน ประเด็นการวิจัย ประเภทการวิจัย และวิธีการวิจัย ในครั้งนี้มีจำนวน 20 เรื่อง การวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวของงานวิจัย ฯ พบว่า

(1) ด้านประเด็นปัญหาที่เป็นที่มาของการวิจัย เป็นข้อมูลที่สามารถบอกถึงความสนใจและแนวโน้มของการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความหลากหลาย ได้แก่ แบบจำลองการบริหารจัดการในหน่วยงานของรัฐ ความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ ความขาดแคลนกำลังคนในหน่วยงานของรัฐ ความต้องการกำลังคนในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ การเสริมสร้างอำนาจให้แก่พนักงาน ผลกระทบจากสารเคมีในโรงงานที่มีต่อพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานรัฐ การสร้างภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร การสรรหาและการแต่งตั้ง หลักสูตรการฝึกอบรม สวัสดิการแรงงานในองค์กรภาคเอกชน ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ระบบสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร

(2) ด้านประเภทงานวิจัย เมื่อจำแนกตามลักษณะของข้อมูล พบว่า งานวิจัยทั้งหมดเป็นการวิจัยประเภทเชิงปริมาณ โดยประมาณร้อยละ 70 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ ประมาณร้อยละ 30 เป็นการวิจัยจากสถิติที่มีอยู่แล้ว (Existing Statistic Research) เมื่อจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ พบว่า งานวิจัยทั้งหมดเป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) และเมื่อจำแนกตามระดับการตอบคำถามการวิจัย พบว่า งานวิจัยประมาณร้อย 30 เป็นการวิจัยแบบสืบสวน (Exploration) เพื่อดูสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่ามีบ้าง งานวิจัยประมาณร้อยละ 30 เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Description) ที่มุ่งหา

ข้อเท็จจริงของปัญหาบุคลากรที่เกิดขึ้นในองค์กร และประมาณร้อยละ 40 เป็นการวิจัยแบบอธิบาย (Explanation) ซึ่งเป็นการวิจัยที่เป็นที่นิยม คือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการออกแบบวิธีวิจัยอย่างเคร่งครัดในทุกขั้นตอน มีการใช้สถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

(3) วิธีวิจัย งานวิจัยประมาณร้อยละ 40 เป็นงานวิจัยที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงประชากร วิธีวิจัยแบบนี้ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานรัฐ ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสาขาหน่วยงานจำนวนมาก และเป็นการวิจัยในระดับภาคอุตสาหกรรมเพื่อสรุปภาพรวม ส่วนการวิจัยที่ศึกษาจากประชากรทั้งหมดยังไม่พบจากตัวอย่างงานวิจัยที่มีอยู่ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเฉพาะเจาะจงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น การศึกษาพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในองค์กร

6.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลในที่นี้ เป็นการนำแนวคิดการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (บทที่ 4) มาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ ในการอภิปรายข้อมูลผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญขององค์ความรู้ในเอกสารหนังสือการเรียนการสอบวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

(1) "การบริหารทรัพยากรมนุษย์" เป็นสาขาวิชาหนึ่งของการศึกษาทางสังคมศาสตร์ ที่ไม่สามารถกำหนดขอบข่ายของการศึกษาได้แน่ชัด เช่นเดียวกับการถกเถียงความหมายประเด็นต่าง ๆ ในทางสังคมศาสตร์ ที่มีมิติการมองที่หลากหลาย ซับซ้อน จุดสนใจในการศึกษาขึ้นอยู่กับพื้นฐานหรือจุดมุ่งหมายของการนำไปใช้ประโยชน์ของแต่ละหน่วยงาน

(2) กรณีประเด็นการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ จะครอบคลุมกิจกรรมทุกเรื่องที่เกี่ยวกับคนและปัจจัยทุกด้านที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ แต่จะมีขอบข่ายครอบคลุมประเด็นใดบ้างนั้นขึ้นอยู่กับจุดสนใจของแต่ละสาขาวิชา ซึ่งจุดสนใจของการศึกษาพอจะแบ่งอย่างกว้างๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ หากเป็นการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ โดยทั่วไปจะให้ความสนใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน แต่หากเป็นสาขารัฐประศาสนศาสตร์จะสนใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรราชการ และภารกิจของรัฐบาลในรูปแบบของนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในอนาคต

(3) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร ในยุคปัจจุบันส่งผลให้การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสาขาการบริหารธุรกิจมีขอบข่ายที่กว้างมากขึ้น กล่าวคือ ไม่ได้สนใจเฉพาะปัจจัยภายในองค์การ แต่ยังให้ความสำคัญต่อการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น นโยบายต่างๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลาดแรงงาน ค่าจ้างเงินเดือนในตลาดแรงงาน และโครงสร้างประชากร เป็นต้น เพื่อตอบคำถามว่า ภายใต้การเปลี่ยนแปลงจะแก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างไร เพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร

(4) ในส่วนของการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีการพัฒนาเทคนิควิธีเพื่อช่วยในการวินิจฉัยสั่งการมากมาย วิธีการหรือแนวความคิดการบริหารเหล่านี้ถูกพัฒนาเรื่อยมา เช่น การพัฒนาเทคนิคการคิดค่าตอบแทน เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเทคนิคการสร้างทีมงาน เป็นต้น เทคนิคเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิดต่างๆ มากมาย ที่นำมาจากวิชาต่างๆ เช่น การจัดการ(เทคนิคเชิงปริมาณ) ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีจิตวิทยา ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ เป็นต้น และกล่าวได้ว่าวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสหวิทยาการที่นำความรู้จากสาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ ดังนั้น การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องศึกษาอย่างสหวิทยาการ ในที่นี้ผู้วิจัยพอจะแยกแยะการศึกษาเป็น 3 มิติใหญ่ๆ ที่คาดหวังว่า จะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการในสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

- เข้าใจกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย และรวมถึงความสำคัญของแต่ละกิจกรรมและสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้

- เข้าใจถึง ทฤษฎี เทคนิค ที่นำมาอธิบายปรากฏการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพัฒนามากจากสาขาวิชาต่างๆ

- เข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย โดยเฉพาะการศึกษาปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารองค์การ

(5) ในส่วนของเอกสาร ตำรา ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนในปัจจุบัน พบว่าตำราเรื่อง "การบริหารทรัพยากรมนุษย์" ที่สำรวจพบ ส่วนใหญ่มีโครงสร้างเนื้อหาที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นการนำเสนอเนื้อหาที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้าง เช่น การสรรหา การฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทน ฯลฯ ที่เน้นการนำเสนอว่ากิจกรรมเหล่านี้มีเทคนิค วิธี หรือหลักการบริหารจัดการอย่างไรบ้าง เป็นเอกสารการเรียนที่ขาดการพัฒนาให้มี

ความทันสมัย และสถานภาพทางวิชาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ผู้เขียนมีทัศนะว่า การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มองว่าเป็นเรื่องของกิจกรรม ยังเป็นการศึกษาในมุมแคบที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาการด้านนี้มากนัก

(6) ด้วยลักษณะเฉพาะของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอตั้งข้อสังเกตว่า อาจกลายเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้เริ่มทำวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสับสนในการกำหนดหัวข้อการวิจัย เพราะไม่เข้าใจว่าประเด็นปัญหาใดบ้างเป็นการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และจะศึกษาอย่างไร จึงจะถือได้ว่าเป็นงานวิจัยที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและวงการวิชาการ

(7) ในการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด ทฤษฎี หรือเทคนิคต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายหรือหาคำตอบที่ต้องการศึกษา พอจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลักๆ คือ แนวคิด ทฤษฎี ด้านสังคมวิทยา และเทคนิคด้านวิทยาการจัดการ(Management Science)

(8) ด้านแนวโน้มของการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นการวิจัยจะให้ความสำคัญต่อเงื่อนไขเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์กรในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก ที่จะส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัว

(9) สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาในกลุ่มสังคมศาสตร์ ที่ต้องอาศัยความรู้จากสาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ ดังนั้นการวิจัยฯ จึงต้องให้ความสำคัญต่อการเลือก แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการวิจัยต่าง ๆ ควรมีการศึกษาให้เข้าใจว่าแนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการวิจัยต่างๆ มีความเหมาะสมหรือไม่

(10) ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีความเป็นเฉพาะที่สามารถอธิบายความเป็นสังคมไทยได้มากขึ้น