

รัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน
Public Administration and Private Sector Human Resource Management

ฉัฐวัฒน์ ชัชณฐาภักดิ์¹, และ บุญตัน ดอกโธสง²

Chattawat Shatnataphat¹, and Boonton Dockthaisong²

คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น¹

Faculty of Business Administration and Public Administration Western University, Thailand¹

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย²

Department of Political Science Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University²

Corresponding Author E-mail: chattawat.sh@western.ac.th¹

Received: November 28, 2023

Revised: December 25, 2024

Accepted: December 28, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทำความเข้าใจและวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน และ 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาคเอกชน โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานการศึกษาวิจัยและเอกสารเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน จากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนเน้นองค์การยืดหยุ่นและวัฒนธรรมสร้างสรรค์เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายใน โดยบทบาทสำคัญคือการสร้างความยืดหยุ่นในเศรษฐกิจและสังคมผ่านการร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศในทางที่มีประสิทธิภาพ และ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพในภาคเอกชนเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนขององค์กร โดยเน้นทักษะและความรู้ผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เข้ากันกับความต้องการของภาคเอกชน การอบรมทักษะทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนนวัตกรรมทางธุรกิจ และการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน นับถือนแนวทางการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวและมีผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: รัฐประศาสนศาสตร์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ภาคเอกชน

Abstract

This research article aims to 1) understand and analyse human resource management approaches in the private sector, and 2) develop guidelines for human resource development and enhancing the efficiency of the private sector. The study employs a document review method by collecting secondary data from research reports and specialized documents related to public administration and human resource management in the private sector, and then analysing the content.



The research findings indicate that 1) human resource management in the private sector emphasizes flexible organizations and a creative culture to adapt to external and internal changes. A key role is creating flexibility in the economy and society through collaboration between the private sector and public administration. This supports the development of personnel skills and knowledge and promotes sustainable development in an effective manner. 2) Human resource development and enhancing efficiency in the private sector are fundamental to organizational sustainability. This is achieved by focusing on skills and knowledge through promoting learning that aligns with the needs of the private sector, providing both theoretical and practical training, utilizing technology to promote learning, flexible human resource management, supporting business innovation, and collaboration to create an environment conducive to human resource development in the private sector. These approaches reflect the study of public administration and human resource management to build organizations that can adapt and achieve sustainable long-term performance.

Keywords: Public Administration, Human Resource Management, Private Sector

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนเป็นแนวทางที่สำคัญและได้รับการให้ความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐประศาสนศาสตร์ที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับท้องถิ่นและชาตินี้ ความสำคัญของรัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน เน้นที่การศึกษารัฐประศาสนศาสตร์เป็นกลุ่มวิชาที่ศึกษาถึงการจัดการและดำเนินการของรัฐบาลในทุกๆ ด้าน รวมถึงการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อทั้งส่วนรวมของสังคมและภาคเอกชน ในทางพฤติกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน การศึกษารัฐประศาสนศาสตร์มีความสำคัญในการทราบถึงรูปแบบการมีอยู่ทางการเมืองและการเลือกตั้งที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Smith, 2016)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนไม่เพียงเป็นเพียงกระบวนการทางธุรกิจที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการผลิตและการบริหารธุรกิจเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนยังมีผลกระทบต่อนโยบายทางการศึกษา การส่งเสริมนวัตกรรม และการสร้างโอกาสในการทำงานและธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนไม่เพียงเท่านั้นที่จะเน้นทางธุรกิจ แต่ยังมีส่วนสำคัญในการร่วมมือกับรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่นและชาตินี้ การทำงานร่วมกันนี้สามารถทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในทิศทางที่สามารถทำให้สังคมขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Johnson, 2017)

ดังนั้น การศึกษารัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีความสำคัญอันมากมายในการเข้าใจและพัฒนาหลาย ๆ ด้านของสังคมและธุรกิจ การทำงานร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและรัฐประศาสนศาสตร์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างความยืดหยุ่น และส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในภาคเอกชน การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ภาคเอกชน ในทางอื่นๆ เป็นการนำเอาหลักการและกระบวนการทางธุรกิจมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Brown, 2018) นอกจากนี้ การปฏิบัติในส่วนของภาคเอกชนมีบทบาทอันสำคัญในการสร้างโอกาสและศักยภาพในการทำงานของบุคลากร การทรงสิทธิ์และการพัฒนาทักษะที่ใช้ในภาคเอกชนสามารถเสริมสร้างพลังงานทำงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนจากรายงานการศึกษาวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้เราเข้าใจลึกซึ้งถึงแนวทางและแนวโน้มที่กำลังพัฒนาขึ้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน และทำให้เราสามารถนำความรู้นี้ไปใช้ในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นไปที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทำความเข้าใจและวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาคเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตร์เป็นสาขาวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินการของรัฐบาล โดยมีแนวคิดหลักๆ ที่เกี่ยวข้องมีหลายทฤษฎี แต่สามารถสรุปแนวคิดทางรวมได้ในวรรคเดียวดังนี้

แม็กซ์ เวเบอร์ ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์มีการศึกษาเกี่ยวกับการอธิบายและเข้าใจพฤติกรรมของรัฐบาลและองค์กรระดับรัฐ เพื่อพัฒนาแนวทางและกลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารรัฐบาลเป็นไปในทิศทางที่ดีที่สุดสำหรับสังคม รวมถึงการศึกษาเรื่องการกระทำและผลกระทบของรัฐบาลในการจัดการทรัพยากรและการแก้ไขปัญหาทางสังคม (Weber, 1978)

รูสโซ ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์มักแบ่งองค์ความรู้เป็นหลายแนวทาง เช่น การศึกษาเรื่องการเข้าใจการตัดสินใจของรัฐบาล (Public Choice Theory) การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและตลาด (Public-Private Partnership) และการศึกษาเรื่องการกระทำของรัฐบาลในการส่งเสริมความเป็นอยู่ร่วมกันของสังคม (Social Contract Theory) เป็นต้น (Rousseau, 2012)

ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์มีประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำนายพฤติกรรมของรัฐบาลและองค์กรระดับรัฐ เพื่อให้สามารถพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจได้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับหลายทฤษฎี แต่สามทฤษฎีที่สำคัญคือทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการจัดการผลประโยชน์ (Human Resource Management - HRM) และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จอห์น สมิธ ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Personnel Management) มุ่งเน้นในการจัดการกับกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะทางวิศวกรรมและฝึกอบรมพนักงาน โดยเน้นที่การรักษาความสมดุลและความพอใจของพนักงาน เพื่อส่งผลให้บริษัททำงานได้เต็มประสิทธิภาพ (Smith, 2000)

ไมเคิล จอห์นสัน ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการจัดการผลประโยชน์ (Human Resource Management - HRM) เน้นไปที่การนำทรัพยากรมนุษย์มาเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ธุรกิจยังคงมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดการกับปัจจัยที่สำคัญเช่น การสร้างวินัยและสมดุลในทีมงาน การพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Johnson, 2012)

แอนดรู บราวน์ ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development - HRD) มุ่งเน้นที่การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม การพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กร (Brown, 1995)

ทั้งนี้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะการบริหาร การจัดการผลประโยชน์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจทำงานได้มีประสิทธิภาพและคงทนในสภาวะการแข่งขันในท้องตลาด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้นำเสนอกระบวนการศึกษาเอกสารหรือ Documentary Research ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิหรือ Secondary Data จากรายงานการศึกษาวิจัยเอกสารที่เฉพาะเจาะจงต่อรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน การใช้วิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้จากแหล่งที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) กระบวนการเก็บข้อมูลนี้จะทำโดยการวิจัยเอกสารเฉพาะที่เน้นไปที่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน เช่น รายงานการวิจัย บทความวิชาการ หรือเอกสารทางการศึกษาที่เผยแพร่โดยหน่วยงานทางรัฐและภาคเอกชน เมื่อได้รวบรวมข้อมูลเพียงพอแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อ่านผ่านกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาหรือ Content Analyses เพื่อหาความรู้ แนวโน้ม และภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน กระบวนการวิเคราะห์นี้จะทำในลักษณะการตีความข้อมูล การระบุแนวทาง และการจัดหาความเชื่อมโยงระหว่างหัวข้อต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปและสารพัดธรรมที่มีความหมายเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน (Boxall and Purcell, 2016) และการศึกษานี้มุ่งหวังที่จะเสริมสร้างความเข้าใจลึกซึ้งในด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน โดยนำเสนอข้อมูลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือผ่านการวิเคราะห์เนื้อหาที่รวมถึงแนวโน้มและภาพรวมที่สร้างความเข้าใจเพิ่มเติมในหัวข้อดังกล่าว

ผลการวิจัย

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1) เพื่อทำความเข้าใจและวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนเป็นศาสตร์ที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ในยุคที่ธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญกับการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้านขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิต แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นของสภาพแวดล้อมได้ บทความนี้จะสำรวจและวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน การวิเคราะห์นี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมของแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนที่กำลังพัฒนาและเปลี่ยนแปลง และช่วยให้เราสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นไปที่การ

บริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับผลการดำเนินงานขององค์กร โดยแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจและสังคม ดังนี้ (Anderson, 2019)

1) การสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กร (Creating and Maintaining Organizational Culture) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนต้องเน้นการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ นวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการทำงานอย่างมีความสุขและมีความสำเร็จจะส่งผลในการยกระดับความมีประสิทธิภาพของทีมงาน

2) การพัฒนาทักษะและความรู้ (Developing Skills and Knowledge) การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ การเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการในการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ ทั้งนี้ทั้งนั้น การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผลงานทำงานที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

3) การสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่น (Establishing a Flexible Human Resource Management System) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนควรมีระบบที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตามสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ระบบนี้ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับทีมหรือทีมแบบกระจาย (virtual teams) และการทำงานระหว่างหน่วยงาน

4) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Utilizing Technology in Human Resource Management) การนำเอาเทคโนโลยีในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบบริหารสิทธิ ระบบ HRIS (Human Resource Information System) และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์ สามารถช่วยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน

5) การสร้างระบบการประเมินผลและข้อกำหนดเป้าหมาย (Creating Performance Evaluation Systems and Setting Goals) การใช้ระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและข้อกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจจะช่วยให้ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนาทักษะของพนักงาน

6) การสร้างการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Promoting Teamwork) การสร้างทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความเข้มแข็งสามารถสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจในองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมุ่งเน้นไปที่การสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีวัฒนธรรมสร้างสรรค์ และมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัย เพื่อให้ธุรกิจสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนเป็นแนวทางสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐประศาสนศาสตร์ด้วย รัฐประศาสนศาสตร์มีบทบาทในการกำหนดนโยบายที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ความสำคัญของการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนเน้นที่การเข้าใจรูปแบบการเมืองและการเลือกตั้งที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การทำงานร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและรัฐประศาสนศาสตร์สามารถสร้างประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในภาคเอกชน และช่วยส่งเสริมการพัฒนาทั้งในด้านธุรกิจและสังคม (Brewster &

Hegewisch, 2017) ดังนั้น การศึกษารัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาคเอกชน พบว่า ในยุคที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมก่อให้เกิดภาวะการแข่งขันที่รุนแรง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนเป็นแนวทางที่มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อที่จะทำให้ภาคเอกชนเป็นแรงขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาคเอกชนเป็นเรื่องที่ควรถูกใส่ใจอย่างลงลึก แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพียงทำให้ภาคเอกชนมีความสามารถในการแข่งขัน แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน การศึกษาและนำแนวทางเหล่านี้ไปใช้ในปฏิบัติจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ภาคเอกชนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการสร้างสังคมและเศรษฐกิจที่ยั่งยืนในยุคปัจจุบันและอนาคต โดย David Turner (2022) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาคเอกชนดังนี้ 1) ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานในภาคเอกชน เน้นทั้งทักษะทางวิชาชีพและทักษะส่วนบุคคล เช่น การบริหารเวลา การสื่อสาร และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) พัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของตลาดงาน เช่น การให้สิทธิในการทำงานที่ยืดหยุ่น การสร้างโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสม และระบบสวัสดิการที่ดี 3) ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ พัฒนาแอปพลิเคชันการฝึกอบรม และใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน 4) สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร สนับสนุนการทำงานร่วมกับทีม และสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในภาคเอกชน 5) สร้างโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในชีวิตของพนักงาน เช่น การให้สิทธิในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การสนับสนุนการทำงานระยะเวลายาว และโครงการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6) สนับสนุนความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงาน สร้างทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดี และให้ข้อเสนอแนะและติชมเพื่อสร้างบรรยากาศทำงานที่บริสุทธิ์และเติบโตได้ 7) สร้างแผนการตลาดที่เน้นไปที่การตลาดในองค์กร สร้างแบรนด์แรงงาน และสร้างกลยุทธ์การสรรหาที่เป็นระบบและเป้าหมาย 8) สร้างพื้นที่ออนไลน์ที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างพนักงานในภาคเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมโยงและความเข้าใจในองค์กร 9) จัดโครงการที่เน้นการช่วยเหลือและสร้างความร่วมมือในชุมชน เช่น โครงการอาสาสมัคร กิจกรรมสังคมบำบัต และโครงการที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และ 10) ตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของแผนการที่นำมาใช้ โดยระบบการตรวจสอบและประเมินที่เน้นไปที่ผลลัพธ์ที่มีความเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความสำเร็จของภาคเอกชน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มประสิทธิภาพในภาคเอกชนเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความยั่งยืนและประสิทธิผลในองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นต้องสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร เริ่มต้นด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน โดยเน้นการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทางธุรกิจ การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการสื่อสารในภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญ โดยการใช้แพลตฟอร์มการอบรมออนไลน์ การสร้างเนื้อหาการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการติดตามและประเมินผลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ทางธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญ (Denhardt & Denhardt, 2015) รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างทีมที่หลากหลาย และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจ เพื่อสร้าง

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน ด้วยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการและขึ้นำโดยการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาคเอกชนสามารถสร้างองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ และมีผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

1. ความเข้าใจและวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับผลการทำงานขององค์กร โดยมีแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กำลังเจริญรุ่งเรืองในสภาวะที่ธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญกับการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในห่วงโซ่มูลค่าขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาคเอกชนมุ่งเน้นไปที่การสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีวัฒนธรรมสร้างสรรค์ และมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัย

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนที่กำลังพัฒนาขึ้นได้แก่ 1) การสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) การเน้นการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ นวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการทำงานที่มีความสุขและมีความสำเร็จ 2) การพัฒนาทักษะและความรู้ การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ และให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง 3) การสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่น ระบบที่สามารถปรับตัวได้ตามสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับทีมหรือทีมแบบกระจาย (Virtual Teams) และการทำงานระหว่างหน่วยงาน 4) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การนำเอาเทคโนโลยีในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบบริหารสิทธิ ระบบ HRIS (Human Resource Information System) และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อช่วยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5) การสร้างระบบการประเมินผลและข้อกำหนดเป้าหมาย (Performance Management) การใช้ระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและข้อกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ เพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนาทักษะของพนักงาน และ 6) การสร้างการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Building) การสร้างทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความเข้มแข็ง เพื่อสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจในองค์กร (Armstrong, 2016).

ดังนั้น การศึกษารัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การทำงานร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและรัฐประศาสนศาสตร์สามารถสร้างประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในภาคเอกชน และช่วยส่งเสริมการพัฒนาทั้งในด้านธุรกิจและสังคมในท้องถิ่น การศึกษารัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ และคณะ, (2563). ทุกองค์ประกอบที่ประเมินมีความเหมาะสมและมีคุณภาพผ่านการประเมินผล โดยทั้งนักศึกษาและอาจารย์ประจำแขนงวิชาการ

รัฐกิจเห็นว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรชัดเจน ตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษา บัณฑิต และตลาดแรงงาน รวมถึงสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยและองค์กรวิชาชีพ ชุมชนในหมวดวิชาต่างๆ เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และโครงสร้างของหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า เอกสารการสอน แหล่งการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและเหมาะสมที่สุด ศักยภาพและความพร้อมของผู้สอนมีระดับสูง ในขณะเดียวกัน คณาจารย์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ มสธ. เห็นว่ามีความเหมาะสมและผ่านเกณฑ์การประเมิน กระบวนการดำเนินงาน เป็นการนำหลักสูตรไปใช้ดำเนินการในด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การบริการและการจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัย ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ มสธ. เห็นว่ามีความเหมาะสมและผ่านเกณฑ์การประเมิน ด้านผลผลิต อาจารย์และผู้ใช้บัณฑิตเห็นว่าบัณฑิตบริหารรัฐกิจมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับที่มากที่สุด สำหรับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต ควรมุ่งเน้นการสร้างนักบริหารที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน โดยเปิดวิชาเอกที่สำคัญ เช่น การจัดการภาครัฐและเอกชน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารท้องถิ่นและการจัดการเมือง โดยมีโครงสร้างที่ประกอบด้วยหมวดวิชาศึกษาทั่วไป 5 ชุติวิชา (30 หน่วยกิต) หมวดวิชาเฉพาะ 9 ชุติวิชา (54 หน่วยกิต) หมวดวิชาเฉพาะเอก 5 ชุติวิชา (30 หน่วยกิต) และวิชาเลือกเสรี 1 (6 หน่วยกิต) รวม 20 ชุติวิชา คิดเป็น 120 หน่วยกิต ใช้ระยะเวลาศึกษา 4 ปี โดยเนื้อหาหลักสูตรต้องสะท้อนองค์ความรู้ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต ประกอบด้วย 5 องค์ความรู้ที่ครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับ องค์การและการจัดการ, นโยบายสาธารณะ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทฤษฎีทางรัฐศาสตรศาสตร์, และการคลังและงบประมาณ โดยยังคงคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชตามเดิม

2. สร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาคเอกชน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนมีความสำคัญอย่างมากในยุคที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมก่อให้เกิดภาวะการแข่งขันที่รุนแรง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาคเอกชนเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม แนวทางสำคัญที่นำเสนอเพื่อสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาคเอกชนได้แก่การพัฒนาทักษะและความรู้ ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานในภาคเอกชนทั้งทางวิชาชีพและส่วนบุคคล เพื่อเสริมทั้งทักษะทางวิชาชีพและทักษะส่วนบุคคล เช่น การบริหารเวลา การสื่อสาร และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การสร้างแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่น พัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของตลาดงาน การใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ แอปพลิเคชันการฝึกอบรม และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร การสนับสนุนการทำงานร่วมกับทีม และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในภาคเอกชน การสนับสนุนความสมดุลในชีวิต สร้างโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในชีวิตของพนักงาน เช่น การให้สิทธิในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การสนับสนุนการทำงานระยะเวลายาว และโครงการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

นอกจากนี้ยังมีแนวทางการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่มีความสุขในที่ทำงาน การจัดทำแผนการตลาดบุคคลให้กับพนักงาน การสร้างชุมชนออนไลน์ การทำโครงการและกิจกรรมสังคมบำบัต และการตรวจสอบและประเมินเพื่อให้ภาคเอกชนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสังคมและเศรษฐกิจที่ยั่งยืนในอนาคต การตรวจสอบและประเมินมีบทบาทสำคัญในการทำให้แผนการดำเนินงานทั้งหมดมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ สาสิงห์ และอนันต์ โพธิกุล, (2561) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครควรให้คำสั่งและนโยบายเพื่อป้องกันการละเมิดกฎหมาย เริ่มจากการเปลี่ยนสถานะ

แรงงานต่างด้าวให้เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยโดยการกำหนดค่าธรรมเนียมนิตตามกฎหมาย ทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามข้อกำหนดที่ถูกต้องตามกฎหมาย อีกทั้งกำหนดรูปแบบของบัตรใบอนุญาตและการพิสูจน์สัญชาติ เพื่อจัดระบบให้คนต่างด้าวเข้าทำงานตามฤดูกาล และการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว เพื่อเปลี่ยนสถานภาพแรงงานต่างด้าวให้เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ การนํานโยบายการบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติในจังหวัดควรมีการกำหนดนโยบายและนํานโยบายนั้นไปปฏิบัติ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยการจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง การดำเนินนโยบายในการยกเลิกบทลงโทษตามกฎหมายที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ เพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นไปตามระบบ และต้องมีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด เพื่อให้ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ และออกใบอนุญาตในวงจำกัดที่จำเป็นตามความต้องการของภาคธุรกิจจังหวัดสมุทรสาครต่อไป

สรุป

การรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนถูกนำเสนอเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างความยั่งยืนและประสิทธิผลในองค์กร การสร้างแผนการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเริ่มต้นด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการสื่อสารในภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญ นอกจากนี้ การสร้างแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่นและมีผลต่อการดำเนินงานที่ยั่งยืนในระยะยาว การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างทีมที่มีความหลากหลาย และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน ด้วยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบูรณาการและขึ้นาโดยการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาคเอกชนสามารถสร้างองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้และมีผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้รับ

เนื่องจากรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนเป็นแขนงในการศึกษาที่แบกผลกระทบต่อการธุรกิจและสังคมทั้งในมิติทฤษฎีและการปฏิบัติ ต่อไปนี้คือบางเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกัน

1) บทบาทของรัฐประศาสนศาสตร์

1.1 การศึกษานโยบายสาธารณะ การวิจัยเรื่องนโยบายสาธารณะ เช่น นโยบายการศึกษา นโยบายสุขภาพ และนโยบายทางเศรษฐกิจ เพื่อเข้าใจการมีผลต่อภาคเอกชนและสังคม

1.2 การศึกษานโยบายการเงิน การวิเคราะห์นโยบายการเงินรัฐ เช่น นโยบายภาษี และการจัดสรรงบประมาณ เพื่อทราบถึงผลกระทบต่อภาคเอกชนและธุรกิจ

1.3 การศึกษาการปกครอง การสำรวจระบบการปกครองและการดำเนินการของรัฐ เพื่อทราบถึงส่วนที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจภาคเอกชน

2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน

2.1 การพัฒนาทักษะและการอบรม การจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน

2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่น การพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของตลาดงาน

2.3 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้และการสื่อสารในภาคเอกชน

2.4 การสนับสนุนความสมดุลในชีวิต การจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในชีวิตของพนักงาน

2.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร

2.6 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีความสุขในที่ทำงาน การสนับสนุนความเข้าใจและความร่วมมือในที่ทำงาน

3) ความเชื่อมโยงระหว่างรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน

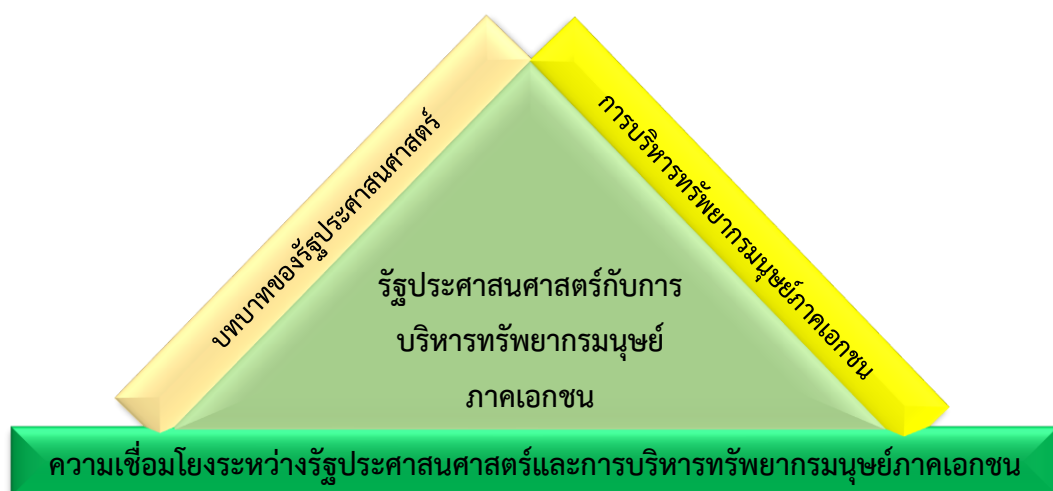
3.1 การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะและการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษานโยบายสาธารณะที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน

3.2 การทำงานร่วมกับรัฐและองค์กรทางราชการ การสร้างความร่วมมือกับรัฐเพื่อพัฒนานโยบายและโปรแกรมที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้าสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.4 การดำเนินนโยบายที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน

ดังนั้น การผสมผสานระหว่างรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อให้ศึกษาด้านนี้มีการนำไปใช้ในประการที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของวงการธุรกิจและสังคมในปัจจุบันดังแสดงได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) รัฐต้องเสริมสร้างโครงสร้างการศึกษาและอบรมที่รองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน นโยบายการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่ตรงต่อความต้องการของธุรกิจและตลาดงาน ทั้งนี้ควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและทักษะส่วนบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานในสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2) รัฐควรส่งเสริมนโยบายที่สนับสนุนการทำงานร่วมกับภาคเอกชน โดยเตรียมเสริมสร้างโครงสร้างที่เปิดกว้างและส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและรัฐ นโยบายดังกล่าวควรสนับสนุนโครงการที่ส่งเสริมนวัตกรรม การสร้างงาน และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน

3) รัฐควรสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาที่เน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน นโยบายนี้ควรสนับสนุนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน รวมถึงการสร้างแนวทางใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ต่อภาคเอกชน นอกจากนี้ การสนับสนุนทุนวิจัยและสร้างพื้นที่ให้กับภาคเอกชนเพื่อที่จะนำไอเดียและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทักษะและการทำงานในภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน นวัตกรรมเช่น เทคโนโลยีการเรียนรู้อัจฉริยะ (AI) การวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ และเทคโนโลยีการสื่อสารสามารถมีผลกระทบใหญ่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการใช้นวัตกรรมเหล่านี้ในภาคเอกชน จะช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

2) ควรศึกษาวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนในท้องถิ่นที่มีเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันสามารถเป็นประโยชน์ การเข้าใจวิธีการทำงานของภาคเอกชนในบริบทท้องถิ่นสามารถช่วยให้ความรู้และแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสามารถพิจารณาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น สภาพภูมิภาค วัฒนธรรม และปัจจัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3) ควรศึกษาวิจัยความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนและผลการดำเนินงานทางธุรกิจ การทำความเข้าใจถึงว่าแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน ความสำเร็จขององค์กร และความเป็นไปได้ในการแข่งขันในตลาด การทำความเข้าใจในความสัมพันธ์นี้จะช่วยให้ภาคเอกชนสามารถปรับตัวและพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

- จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ และคณะ, (2563). การประเมินการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารการบริหารปกครอง*, 10(2), 34-72.
- ณัฐวรรณ สาสิงห์ และอนันต์ โพธิกุล, (2561). การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายตามนโยบายรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 3(2), 44-54.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- Anderson, R. (2019). Public-private partnerships in human resource management: A comparative analysis. *International Journal of Political Science*, 15(1), 78-95.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Brewster, C., & Hegewisch, A. (2017). *Policy and practice in European human resource management: The Price Waterhouse Cranfield survey*. Routledge.
- Brown, A. (1995). *Managing human resources: A strategic approach*. HarperCollins.
- Brown, M. (2018). Political economy of private sector engagement in human resource development. *Journal of Human Resources*, 22(4), 431-450.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.
- Johnson, A. (2017). Corporate governance and public policy: An analysis of private sector involvement in resource management. *Public Administration Review*, 38(2), 245-264.
- Johnson, M. (2012). The service sector production theory: A comprehensive review. *International Journal of Services Economics*, 28(4), 123-145.
- Rousseau, J.-J. (2012). *The social contract*. Oxford University Press.
- Smith, J. (2000). Human resource theory: Key concepts and implications. *Journal of Human Resource Management*, 15(2), 45-60.
- Smith, J. (2016). The role of private sector in human resource management: A political science perspective. *Journal of Public Administration*, 42(3), 156-175.
- Turner, D. (2022). Public-private collaboration in human resource management: A theoretical framework. *Public Administration Quarterly*, 45(1), 89-107.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. University of California Press.